

**Mål C-948/19****Sammanfattning av begäran om förhandsavgörande enligt artikel 98.1 i rättegångsreglerna för Europeiska unionens domstol****Datum för ingivande:**

31 december 2019

**Domstol som begär förhandsavgörande:**

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (Högsta domstolen i Litauen)

**Datum för beslutet att begära förhandsavgörande:**

30 december 2019

**Klagande i en rättsfråga (sökande):**

UAB Manpower Lit

**Övriga parter i förfarandet (svarande):**

E. S.

M. L.

M. P.

V. V.

R. V.

**Saken i det nationella målet**

Ett överklagande i en rättsfråga rörande tolkning och tillämpning av de materiella reglerna om lika betalning för uthyrda arbetstagare och fast anställda arbetstagare hos ett kundföretag.

**Syfte med och rättslig grund för begäran om förhandsavgörande**

Denna begäran har framställts enligt artikel 267 tredje stycket FEUF och avser en tolkning av artikel 1.2 och 1.3 samt artikel 5.1 i Europaparlamentets och rådets

direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag (EUT L 327, 2008, s. 9) (nedan kallat direktiv 2008/104).

### **Frågor som har hänskjutits för förhandsavgörande**

1. Vilken innebörd har begreppet ”offentligt företag” i artikel 1.2 i direktiv 2008/104? Ska ett unionsorgan som Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE) anses utgöra ett ”offentligt företag” i den mening som avses i direktiv 2008/104?
2. Vilka enheter (bemanningsföretag, kundföretag, i vart fall ett av dem eller eventuellt båda) är underkastade kriteriet i artikel 1.2 i direktiv 2008/104 att bedriva ekonomisk verksamhet? Ska verksamhetsområdet och uppgifterna för EIGE, som de anges i artiklarna 3 och 4 i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1922/2006 av den 20 december 2006 om inrättande av ett europeiskt jämställdhetsinstitut, betraktas som ekonomisk verksamhet såsom detta begrepp definieras (tolkas) i artikel 1.2 i direktiv 2008/104?
3. Kan artikel 1.2 och 1.3 i direktiv 2008/104 tolkas så, att den från tillämpning av direktivet kan undanta offentliga och privata bemanningsföretag och kundföretag som inte är delaktiga i sådana förhållanden som anges i artikel 1.3 i direktivet och inte bedriver ekonomisk verksamhet enligt artikel 1.2 i direktivet?
4. Ska bestämmelserna i artikel 5.1 i direktiv 2008/104 rörande de rättigheter som tillkommer arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag i fråga om grundläggande arbets- och anställningsvillkor, i synnerhet avseende lön, fullt ut tillämpas på unionsorgan på vilka särskilda bestämmelser i unionens arbetsrätt och artiklarna 335 och 336 FEUF är tillämpliga?
5. Åsidosätter lagen i en medlemsstat (artikel 75 i Litauens lag om arbete), som införlivar bestämmelserna i artikel 5.1 i direktiv 2008/104, för alla företag som anlitar uthyrda arbetstagare (inklusive unionsinstitutioner) principen om en unionsinstitutioners administrativa självständighet som fastställs i artiklarna 335 och 336 FEUF och reglerna om beräkning och betalning av löner som fastställs i tjänsteföreskrifterna för tjänstemän i Europeiska unionen?
6. Med hänsyn till den omständigheten att samtliga tjänster (arbetsuppgifter) för vilka arbetstagare anställs direkt av EIGE innefattar uppgifter som uteslutande kan utföras av arbetstagare som tjänstgör enligt tjänsteföreskrifterna för tjänstemän i Europeiska unionen, kan arbete i respektive tjänst (arbetsuppgifter) som innehas (utförs) av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag anses vara ”samma tjänst” i den mening som avses i artikel 5.1 i direktiv 2008/104?

### **Anförda unionsbestämmelser**

Artiklarna 335 och 336 FEUF

Skäl 12, artikel 1.1, 1.2 och 1.3, artikel 2 och artikel 5.1 i direktiv 2008/104

Artiklarna 3 och 4 i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1922/2006 av den 20 december 2006 om inrättande av ett europeiskt jämställdhetsinstitut (EUT L 403, 2006, s. 9)

### **Anförda nationella bestämmelser**

Artikel 2.3 och 2.5 ("Grundläggande definitioner i denna lag") och artikel 3 ("Ingående av avtal om tillfällig anställning, dess innehåll och giltighetstid") i lagen om anställning hos bemanningsföretag i Republiken Litauen av den 1 maj 2013 som var i kraft till den 1 juli 2017.

Artikel 75.2 i Republiken Litauens lag om arbete (nedan kallad lagen om arbete) som trädde i kraft den 1 juli 2017 har följande lydelse: "Ett bemanningsföretag ska se till att en uthyrd arbetstagares ersättning för arbete som utförts för ett kundföretag är minst lika stor som den ersättning som skulle betalas om kundföretaget hade anställt den uthyrda arbetstagaren enligt ett anställningsavtal för samma arbete utom när arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och som har ingått ett avtal om tillsvidareanställning hos ett sådant företag fortsätter att uppbära lön under tiden mellan två uppdrag och storleken av denna ersättning mellan uppdragen är samma som den erhålls under uppdragen. Kundföretaget ska ha subsidiärt ansvar för fullgörandet av skyldigheten att betala arbetstagaren för arbete som utförts för kundföretaget minst lika mycket som den ersättning som skulle betalas om kundföretaget hade anställt den uthyrda arbetstagaren enligt ett anställningsavtal för samma arbete. Vid fullgörandet av denna skyldighet ska kundföretaget på bemanningsföretagets begäran lämna information om den ersättning som betalas till motsvarande kategori av arbetstagare som är anställda hos kundföretaget."

### **Kortfattad redogörelse för de faktiska omständigheterna och förfarandet i det nationella målet**

- 1 Klaganden i en rättsfråga (sökande) i det nationella målet är det i Litauen registrerade privata bolaget (UAB) "Manpower Lit" (nedan kallat Manpower Lit) som tillhandahåller bemanningstjänster. EIGE är ett kundföretag och berörd part i detta mål.
- 2 Manpower Lit var vinnande anbudsgivare i ett offentligt upphandlingsförfarande för tillhandahållande av bemanningstjänster som anordnades av EIGE under år 2012 och det ingick ett avtal med EIGE vari de tekniska specifikationerna angav i vilka fall som EIGE i allmänhet hade behov av tillgång till bemanningstjänster. Dessa specifikationer angav också vilka typer och kategorier av medarbetarprofiler som efterfrågades och även andra önskvärda krav och arbetsvillkor. Manpower Lit anordnade ett uttagningsförfarande avseende de

tjänster som motsvarade EIGE:s behov enligt villkoren i det offentliga upphandlingsförfarandet.

- 3 Svarandena i det nationella målet ingick avtal om visstidsanställning med Manpower Lit. Manpower Lit åtog sig att betala dem en motsvarande timlön, vilken justerades under anställningsförhållandet.
- 4 I avtalen om visstidsanställning föreskrevs att svarandena skulle utföra arbetsuppgifter till förmån för de kundföretag som utsågs av arbetsgivaren. I bilagor till avtalen om visstidsanställning angavs att EIGE var kundföretaget.
- 5 I svarandenas avtal om visstidsanställning föreskrevs att avtalen skulle vara i kraft till dess uppdraget för kundföretaget EIGE upphörde beträffande respektive tjänst. Svarandena utförde olika uppgifter hos EIGE enligt dessa avtal. Manpower Lit hade sagt upp avtalen med samtliga svarande till upphörande den 1 januari 2019.
- 6 Då svarandena hade uppfattningen att de hade krav på utestående lön ansökte de vid Darbo ginčų komisija (nämnd för arbetstvister) om betalning därav.
- 7 Genom beslut av den 20 juni 2018 förklarade nämnden för arbetstvister med hänvisning till direktiv 2008/104 och artikel 75.2 i lagen om arbete att Manpower Lit hade behandlat svarandena felaktigt genom att de hade fått lön som var lägre än den de skulle ha haft om de hade anlåtats direkt av EIGE. Nämnden för arbetstvister meddelade ett beslut till svarandenas fördel.
- 8 Manpower Lit överklagade beslutet meddelat av nämnden för arbetstvister till Vilniaus miesto apylinkės teismas (distriktsdomstol i Vilnius). Genom beslut av den 20 februari 2019 ogillade den domstolen Manpower Lits talan.
- 9 Manpower Lit överklagade det avgörande som meddelats av Vilniaus miesto apylinkės teismas (distriktsdomstol i Vilnius) till Vilniaus apygardos teismas (regional domstol i Vilnius). Genom beslut av den 20 juni 2019 avslog den domstolen överklagandet.
- 10 Manpower Lit har överklagat till den hänskjutande domstolen i en rättsfråga.

### **Parternas huvudargument**

#### ***Klagandens yttranden i en rättsfråga***

- 11 Det görs gällande att appellationsdomstolen har misstolkat och missförstått direktiv 2008/104 och artikel 75.2 i lagen om arbete. Dessa bestämmelser avser att harmonisera lönevillkoren, inte för alla uthyrda arbetstagare och fast anställda arbetstagare hos kundföretag utan specifikt för dem som innehar samma tjänst (utför identiskt arbete). Begreppet ”samma tjänst” kan inte, påstås det, likställas med eller behandlas som identiskt med begreppen ”liknande tjänst” eller ”liknande uppgifter”.

- 12 Svarandena utförde inte uppgifter för EIGE liknande dem som utfördes av EIGE:s fasta personal och kvalifikationskraven som fastställts för dem var avsevärt lägre än de krav som gällde för den fasta personalen. Därutöver var EU-anställdas rättsliga ställning väsentligt olik svarandenas vilket också gällde förfarandet för deras rekrytering för att arbeta för kundföretaget.
- 13 EIGE bedriver inte ekonomisk verksamhet i den mening som avses i artikel 1.2 i direktiv 2008/104 och EIGE omfattas därför inte av det direktivet.
- 14 Anställningsvillkoren för övriga anställda i Europeiska unionen och tjänsteföreskrifterna för tjänstemän i Europeiska unionen (nedan kallade tjänsteföreskrifterna) kan inte tillämpas på svarandena (som arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag) då de inte är EU-tjänstemän eller övriga anställda. De tjänster som svarandena innehaft kan inte jämföras med dem som innehafts av EIGE:s fasta personal.

#### ***EIGE:s argument, den berörda parten i det nationella målet***

- 15 När domstolar tillämpar artikel 5 i direktiv 2008/104 och motsvarande nationell lagstiftning ska de bedöma huruvida tillämpningen av direktiv 2008/104 avseende icke-diskriminerande lön inte åsidosätter andra bestämmelser i unionsrätten. EU-domstolen har vid ett antal tillfällen förklarat att det är domstolarna som ska avgöra huruvida en viss arbetsgivare är en offentlig myndighet och hur bestämmelserna i unionens arbetsrätt kan tillämpas på denna arbetsgivare.
- 16 En tolkning av domstolar icke-diskriminering i fråga om lön och tillämpningen av denna princip på en unionsinstitution är, även om det sker i syfte att vidga icke-diskriminerande tillämpning på marknaden, oförenlig med unionsrätten.
- 17 Europaparlamentets och rådets förordning (EU, Euratom) 2018/1046 av den 18 juli 2018 om finansiella regler för unionens allmänna budget, om ändring av förordningarna (EU) nr 1296/2013, (EU) nr 1301/2013, (EU) nr 1303/2013, (EU) nr 1304/2013, (EU) nr 1309/2013, (EU) nr 1316/2013, (EU) nr 223/2014, (EU) nr 283/2014 och beslut nr 541/2014/EU samt om upphävande av förordning (EU, Euratom) nr 966/2012 förbjuder överföring av utförande av uppgifter till personer som inte arbetar enligt tjänsteföreskrifterna. EIGE är en offentlig arbetsgivare som har speciella rättigheter och skyldigheter som fastställs i EUF-fördraget och tjänsteföreskrifterna och reglerna om dess inkomster och utgifter fastställs i den nämnda förordning 2018/1046.

#### ***Svarandenas argument***

- 18 Klagandens inställning i rättsligt hänseende med avseende på innebörden av artikel 75.2 i lagen om arbete saknar grund då enligt den bestämmelsen nivån på den utlysta arbetstagarens lön är kopplad till den lön som skulle betalas till en specifik utlyst arbetstagare om han eller hon arbetade som tillsvidareanställd och inte till den ersättning som betalas till andra specifika utlysta arbetstagare som

arbetar för kundföretaget. Vid fastställande av vad som utgör adekvat ersättning till uthyrda arbetstagare ska därför sådana arbetstagare inte jämföras med andra (tillsvidareanställda) arbetstagare som är direkt anställda i samma tjänster utan snarare är det nödvändigt att bedöma nivån på den ersättning som en viss uthyrd arbetstagare ska erhålla för samma arbete som han eller hon utför som uthyrd arbetstagare om han eller hon var direktanställd.

- 19 Garantierna för skydd av uthyrda arbetstagares rättigheter som fastställs i artikel 75.2 i lagen om arbete är enhetligt reglerade i Europeiska unionen. EU-institutionernas praxis visar att ersättningen till uthyrda arbetstagare EU:s institutioner bestäms i enlighet med den regel som anges i artikel 5.1 i direktiv 2008/104 som motsvarar artikel 75.2 i lagen om arbete.
- 20 I förevarande mål regleras inte tvisteföremålet av unionsrätten. Tvisten regleras av nationell rätt och av det skälet finns inget behov att tolka unionslagstiftningen.

### **Kortfattad redogörelse för skälen till begäran om förhandsavgörande**

- 21 Den hänskjutande domstolen konstaterar att tvisten i det nationella målet i huvudsak rör frågan huruvida bestämmelserna om lika behandling av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och av arbetstagare som är direkt anställda hos kundföretaget i artikel 5 i direktiv 2008/104 som införlivats med nationell rätt är tillämpliga på situationen i det nationella målet med hänsyn till den omständigheten att kundföretaget var EIGE, ett organ inom Europeiska unionen.
- 22 Den hänskjutande domstolen måste ta ställning till frågan rörande tillämpningen av de kriterier som anges i artikel 1.2 i direktiv 2008/104. I den bestämmelsen anges att detta direktiv är tillämpligt på offentliga och privata företag som är bemanningsföretag eller kundföretag och bedriver ekonomisk verksamhet med eller utan vinstsyfte. Den nationella domstolen begär klarläggande av två aspekter av denna bestämmelse: den exakta betydelsen av begreppet ”offentliga företag” och den enhet (de enheter) som avses med kriteriet ”bedriver ekonomisk verksamhet” som anges i den bestämmelsen. Klarläggandet av dessa aspekter kommer att avgöra svaret på frågan huruvida EIGE omfattas av tillämpningsområdet för direktiv 2008/104.
- 23 Såvitt gäller begreppet ”offentligt företag” konstaterar den hänskjutande domstolen att en undersökning av vissa språkversioner av direktiv 2008/104 (engelska, franska och polska) visar att begreppet som används i den litauiska versionen av direktivet [”valstybinė įmonė”] skiljer sig från betydelsen i de andra ovannämnda språken i vilka den är vidare och närmare motsvarar begreppet ”offentlig enhet”.
- 24 Vad gäller kriteriet ”bedriver ekonomisk verksamhet” är det inte helt klart till vilken enhet som detta hänför sig, det vill säga i) huruvida det avser enbart kundföretaget, ii) huruvida det avser offentliga och privata företag som är bemanningsföretag eller kundföretag varav åtminstone ett bedriver ekonomisk

verksamhet eller iii) huruvida denna bestämmelse ska tolkas så, att den innebär att både bemanningsföretaget och kundföretaget ska ”bedriv[a] ekonomisk verksamhet”.

- 25 Den hänskjutande domstolen har angett att det förefaller som om direktiv 2008/104 inte ska tolkas så, att det föreskriver ett tvingande krav på att kundföretaget ”bedriver ekonomisk verksamhet” och att denna fråga överlämnas till medlemsstaternas egen bedömning. En tolkning av detta kriterium av EU-domstolen är emellertid erforderlig.
- 26 Med hänsyn till omständigheterna att: a) direktivet även är tillämpligt på offentliga företag (offentliga enheter), b) litauisk rätt, vid utövandet av handlingsutrymme som beviljats medlemsstaterna inte gör undantag från tillämpningen av direktivet beträffande enheter som inte bedriver ekonomisk verksamhet, c) det inte föreligger tvivel om att bemanningsföretaget ”bedr[ev] ekonomisk verksamhet”, d) direktiv 2008/104 inte innehåller några undantag som skulle göra det möjligt att från dess tillämpningsområde undanta situationer där kundföretag är enheter inom den offentliga sektorn inbegripet unionsinstitutioner, e) direktiv 2018/104 inte innehåller undantag som skulle tillåta att principen om likabehandling av uthyrda arbetstagare som arbetar vid sådana enheter inte tillämpas, anser den hänskjutande domstolen att det vid första påseendet inte förefaller föreligga skäl att utesluta den situation som uppkommit i det nationella målet från tillämpningsområdet för direktiv 2008/104 och den nationella lagstiftning som genomför direktivet och att inte tillämpa det skydd som garanteras genom dessa rättsakter för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag.
- 27 Med hänvisning till de slutsatser som dras i punkt 46 i dom av den 17 november 2016 i mål C-216/15, *Betriebsrat der Ruhrländlinik*, EU:C:2016:883, och de klarlägganden som görs i punkt 40 i dom av den 11 november 2010 i mål C-232/09, *Danosa*, EU:C:2010:674, till vilken det hänvisas i den förstnämnda domen, är den nationella domstolen benägen att inta den ståndpunkten att unionsinstitutioner inte ska vara undantagna.
- 28 Med hänsyn till innehållet i och innebörden av direktiv 2008/104 kräver principen om god förvaltning att möjligheten för medlemsstaterna att, vid införlivandet av direktivet, medge undantag som kan avse tillämpningen av själva direktivet eller av bestämmelsen om likabehandling när det gäller sådana enheter som EIGE ska utnyttjas genom uttrycklig föreskrift därom. Som ett exempel på ett specifikt undantag anför den nationella domstolen artikel 1.3 i direktivet men drar slutsatsen att varken ordalydelsen i direktivet eller nationell lagstiftning ger fog för att knyta detta undantag till kriteriet om bedrivande av ekonomisk verksamhet. Undantag ska dessutom i allmänhet inte ges en vid tolkning.
- 29 Det förefaller rimligt att inta uppfattningen att direktiv 2008/104 också antogs med tanke på sådana kundföretag som EIGE och med beaktande även av de

specifika formerna för deras finansiering och harmonisering av bestämmelserna i direktivet med andra unionsrättsliga bestämmelser.

- 30 Mer avancerade tillvägagångssätt för anställning och uppsägning inom den offentliga sektorn förstärker delvis de offentliga enheternas stabilitet och oberoende vilket är av särskild betydelse för den offentliga sektorns funktion. Samtidigt kan de förutnämnda formaliteterna också få oönskade följder såsom brist på arbetskraft vid en plötslig ökning av arbetsbelastningen. Uthyrning av personal är ett verksamt verktyg som bidrar till att lösa detta problem. Mot bakgrund av dessa överväganden kan underlåtenheten att tillämpa likabehandling på enheter som EIGE leda till en minskning av dessa enheters konkurrenskraft på arbetsmarknaden i jämförelse med privata arbetsgivare.