



TLAČOVÉ KOMUNIKÉ Č. 200/22

V Luxemburgu 15. decembra 2022

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-311/21 | TimePartner Personalmanagement

Kolektívna zmluva, ktorá stanovuje nižšiu mzdu dočasným agentúrnym pracovníkom v porovnaní s priamo zamestnanými pracovníkmi, musí ustanoviť kompenzačné výhody

Takáto kolektívna zmluva musí môcť byť predmetom účinného súdneho preskúmania

V období od januára do apríla 2017 TimePartner Personalmanagement GmbH, agentúra dočasného zamestnávania, zamestnávala CM ako dočasnú agentúrnu pracovníčku na základe zmluvy na dobu určitú. Počas trvania svojho pridelenia bola CM pridelená ako spracovateľka objednávok do užívateľského podniku v odvetví maloobchodnej distribúcie.

Za túto prácu poberala hodinovú mzdu vo výške 9,23 eura brutto v súlade s kolektívnou zmluvou dočasných agentúrnych pracovníkov uzatvorenou medzi dvoma odborovými organizáciami, ktorých členmi boli TimePartner Personalmanagement GmbH a CM.

Táto kolektívna zmluva sa odchyľuje od zásady rovnosti zaobchádzania uznanéj v nemeckom práve¹ tým, že pre dočasných agentúrnych pracovníkov stanovuje nižšiu mzdu, než je mzda priznaná pracovníkom užívateľského podniku na základe podmienok kolektívnej zmluvy zamestnancov v maloobchode v spolkovej krajine Bavorsko (Nemecko), a to hodinovú mzdu vo výške 13,64 eura brutto.

CM podala na Arbeitsgericht Würzburg (Pracovný súd Würzburg, Nemecko) žalobu, ktorou sa domáhala zaplataenia dodatočnej mzdy vo výške 1 296,72 eura, ktorá zodpovedá rozdielu v plate medzi dočasnými agentúrnymi pracovníkmi a porovnateľnými pracovníkmi prijatými priamo užívateľským podnikom. V tejto súvislosti sa dovoľáva porušenia zásady rovnosti zaobchádzania s dočasnými agentúrnymi pracovníkmi, ktorá je zakotvená v článku 5 smernice 2008/104². Po zamietnutí tejto žaloby na prvom stupni a v odvolacom konaní podala CM opravný prostriedok „Revision“ na Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, Nemecko), ktorý Súdnemu dvoru predložil päť prejudiciálnych otázok týkajúcich sa výkladu tohto ustanovenia.

Súdny dvor definuje podmienky, ktoré musí spĺňať kolektívna zmluva uzavretá sociálnymi partnermi na to, aby sa mohla odchyliť od zásady rovnosti zaobchádzania s dočasnými agentúrnymi pracovníkmi na základe článku 5 ods. 3 smernice 2008/104³. Spresňuje najmä rozsah pojmu „všeobecná ochrana dočasných agentúrnych pracovníkov“,

¹ Na obdobie od januára do marca 2017 v § 10 ods. 4 prvej vete Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (zákon o dočasnom pridelení zamestnancov) z 3. februára 1995 (BGBl. 1995 I, s. 158) v znení účinnom do 31. marca 2017 a pokiaľ ide o apríl 2017 v § 8 ods. 1 toho istého zákona v znení účinnom od 1. apríla 2017.

² Smernica Európskeho parlamentu a Rady z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci (Ú. v. EÚ L 327, 2008, s. 9).

³ Tento odsek 3 dáva členským štátom možnosť, aby sociálnym partnerom umožnili ponechanie alebo uzatvorenie kolektívnych zmlúv, ktoré povoľujú rozdielne zaobchádzanie v oblasti základných pracovných podmienok a podmienok zamestnávania dočasných agentúrnych pracovníkov pod podmienkou, že je zaručená všeobecná ochrana dočasných agentúrnych pracovníkov.

ktorú musia kolektívne zmluvy na základe tohto ustanovenia zaručiť, a poskytuje kritériá umožňujúce posúdiť, či táto všeobecná ochrana bola skutočne zaručená. Súdny dvor tiež dospel k záveru, že takéto kolektívne zmluvy musia môcť byť predmetom účinného súdneho preskúmania.

Posúdenie Súdnym dvorom

Súdny dvor po pripomenutí dvojakeho cieľa smernice 2008/104, ktorým je zabezpečiť ochranu dočasných agentúrnych pracovníkov a rešpektovanie rozmanitosti pracovných trhov, spresňuje, že článok 5 ods. 3 tejto smernice svojím odkazom na pojem „všeobecná ochrana dočasných agentúrnych pracovníkov“ nevyžaduje, aby sa zohľadnila úroveň ochrany, ktorá je špecifická pre dočasných agentúrnych pracovníkov a ktorá presahuje úroveň ochrany stanovenú pre pracovníkov vo všeobecnosti vnútroštátnym právom a právom Únie týkajúcim sa základných pracovných podmienok a podmienok zamestnávania.

Ak však sociálni partneri prostredníctvom kolektívnej zmluvy umožnia rozdielne zaobchádzanie v oblasti základných pracovných podmienok a podmienok zamestnávania v neprospech dočasných agentúrnych pracovníkov, musí táto kolektívna zmluva, s cieľom zaručiť všeobecnú ochranu dotknutých dočasných agentúrnych pracovníkov, poskytnúť týmto dočasným agentúrnym pracovníkom ako protihodnotu výhody v oblasti základných pracovných podmienok a podmienok zamestnávania⁴, ktoré môžu kompenzovať rozdielne zaobchádzanie, ktorému sú vystavení.

Všeobecná ochrana dočasných agentúrnych pracovníkov by bola totiž nevyhnutne nižšia, ak by sa takáto kolektívna zmluva vo vzťahu k týmto pracovníkom obmedzovala na zníženie jednej alebo viacerých z uvedených základných podmienok.

Navyše ustanovenie o výnimke upravené v článku 5 ods. 3 smernice 2008/104 ukladá overiť dodržanie povinnosti zabezpečiť všeobecnú ochranu dočasných agentúrnych pracovníkov konkrétne vykonaním porovnania, pre dané pracovné miesto, základných pracovných podmienok a podmienok zamestnávania uplatniteľných na porovnateľných pracovníkov priamo zamestnaných užívateľskými podnikmi s podmienkami uplatniteľnými na dočasných agentúrnych pracovníkov, aby bolo možné **určiť, či kompenzačné výhody poskytnuté v súvislosti s týmito základnými podmienkami umožňujú kompenzovať účinky rozdielného zaobchádzania.**

Táto povinnosť zabezpečiť všeobecnú ochranu dočasných agentúrnych pracovníkov nevyžaduje, aby mal dotknutý dočasný agentúrny pracovník uzavretú pracovnú zmluvu s agentúrou dočasného zamestnávania na dobu neurčitú, keďže článok 5 ods. 3 smernice 2008/104 umožňuje odchýliť sa od zásady rovnosti zaobchádzania vo vzťahu ku každému dočasnému agentúrnemu pracovníkovi bez ohľadu na to, či je doba trvania jeho pracovnej zmluvy s agentúrou dočasného zamestnávania určitá alebo neurčitá.

Okrem toho uvedená povinnosť nevyžaduje, aby členské štáty podrobne stanovili podmienky a kritériá, ktoré musia kolektívne zmluvy spĺňať.

Z toho vyplýva, že napriek tomu, že sociálni partneri disponujú širokou mierou voľnej úvahy v rámci rokovania o kolektívnych zmluvách a ich uzatváraní, musia konať tak, aby dodržiavali právo Únie vo všeobecnosti a osobitne smernicu 2008/104.

Hoci ustanovenia tejto smernice členským štátom neukladajú povinnosť prijať určitú právnu úpravu, ktorá má zabezpečiť všeobecnú ochranu dočasných agentúrnych pracovníkov v zmysle jej článku 5 ods. 3, nič to nemení na tom, že **členské štáty vrátane ich súdov musia dbať na to, aby kolektívne zmluvy povoľujúce rozdielne zaobchádzanie v oblasti základných pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zabezpečovali najmä všeobecnú ochranu dočasných agentúrnych pracovníkov.**

⁴ Základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania sú definované v článku 3 ods. 1 písm. f) smernice 2008/104. Ide o podmienky týkajúce sa dĺžky pracovného času, nadčasov, prestávok, odpočinku, práce v noci, dovolenky a sviatkov, ako aj mzdy.

Tieto kolektívne zmluvy tak musia môcť byť predmetom účinného súdneho preskúmania s cieľom overiť, či sociálni partneri splnili svoju povinnosť zabezpečiť všeobecnú ochranu týchto pracovníkov.

UPOZORNENIE: Návrh na začatie prejudiciálneho konania umožňuje súdom členských štátov v rámci sporu, ktorý rozhodujú, položiť Súdnemu dvoru otázky o výklade práva Únie alebo o platnosti aktu práva Únie. Súdny dvor nerozhoduje vnútroštátny spor. Vnútroštátnemu súdu prináleží, aby rozhodol právnu vec v súlade s rozhodnutím Súdného dvora. Týmto rozhodnutím sú rovnako viazané ostatné vnútroštátne súdne orgány, na ktoré bol podaný návrh s podobným problémom.

Neoficiálny dokument pre potreby médií, ktorý nezaväzuje Súdny dvor.

[Úplné znenie a zhrnutie](#) rozsudku sa uverejňuje na internetovej stránke CURIA v deň vyhlásenia rozsudku.

Kontaktná osoba pre tlač: Balázs Lehóczki ☎ (+352) 4303 5499

Obrazový záznam z vyhlásenia rozsudku je k dispozícii na „[Europe by Satellite](#)“ ☎ (+32) 2 2964106.

Zostaňte v spojení!

