



TISKOVÁ ZPRÁVA č. 200/22

V Lucemburku dne 15. prosince 2022

Rozsudek Soudního dvora ve věci C-311/21 | TimePartner Personalmanagement

Kolektivní smlouva snižující odměnu zaměstnanců agentur práce oproti zaměstnancům zaměstnaným přímo uživatelem musí stanovit kompenzační výhody

Takovou kolektivní smlouvu musí být možno podrobit účinnému soudnímu přezkumu

V období od ledna do dubna roku 2017 zaměstnala pracovní agentura TimePartner Personalmanagement GmbH na základě smlouvy na dobu určitou CM jako zaměstnankyni agentury práce. Po dobu přidělení zastávala CM místo pracovnice pro vyřizování objednávek u uživatele, který podniká v odvětví maloobchodu.

Za tuto práci obdržela hodinovou hrubou mzdu ve výši 9,23 eura v souladu s kolektivní smlouvou platnou pro zaměstnance agentur práce, jež byla uzavřena mezi dvěma odborovými svazy, jejich členy byly společnost TimePartner Personalmanagement GmbH a CM.

Tato kolektivní smlouva se odchylovala od zásady rovného zacházení uznané v německém právu¹ tím, že pro zaměstnance agentur práce stanovovala nižší odměnu, než je odměna přiznaná zaměstnancům uživatele na základě podmínek kolektivní smlouvy zaměstnanců v odvětví maloobchodu ve spolkové zemi Bavorsko (Německo), a sice hodinová hrubá mzda ve výši 13,64 eura.

CM podala k Arbeitsgericht Würzburg (pracovní soud ve Würzburgu, Německo) žalobu, kterou se domáhala přiznání dodatečné odměny ve výši 1 296,72 eura, jež odpovídala mzdovému rozdílu mezi zaměstnanci agentur práce a srovnatelnými zaměstnanci zaměstnanými přímo uživatelem. V tomto ohledu se dovolávala porušení zásady rovného zacházení se zaměstnanci agentur práce, jež je zakotvena v článku 5 směrnice 2008/104². Po zamítnutí této žaloby v řízení v prvním stupni a v řízení o odvolání podala CM opravný prostředek *Revision* k Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo), který předložil Soudnímu dvoru pět předběžných otázek ohledně výkladu výše uvedeného ustanovení.

Soudní dvůr vymezil podmínky, které musí splňovat kolektivní smlouva uzavřená sociálními partnery k tomu, aby se mohla odchýlit od zásady rovného zacházení se zaměstnanci agentur práce podle čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104³. Zejména upřesnil obsah pojmu „celková ochrana zaměstnanců agentur práce“, kterou musí kolektivní smlouvy respektovat podle tohoto ustanovení, a poskytl kritéria umožňující posoudit, zda je tato celková ochrana skutečně

¹ Pro období od ledna do března roku 2017 v § 10 odst. 4 první větě Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (zákon o agenturním zaměstnávání) ze dne 3. února 1995 (BGBl. 1995 I, s. 158), ve znění účinném do 31. března 2017, a pro duben roku 2017 v § 8 odst. 1 téhož zákona, ve znění účinném od 1. dubna 2017.

² Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání (Úř. věst. 2008, L 327, s. 9).

³ Tento odstavec 3 umožňuje členským státům dát sociálním partnerům možnost zachovat nebo uzavřít kolektivní smlouvy, které povolují rozdílné zacházení v oblasti základních pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání zaměstnanců agentur práce, za předpokladu, že je respektována celková ochrana zaměstnanců agentur práce.

respektována. Soudní dvůr též dospěl k závěru, že musí být možné podrobit takovéto kolektivní smlouvy účinnému soudnímu přezkumu.

Závěry Soudního dvora

Soudní dvůr poté, co připomněl dvojí cíl směrnice 2008/104 spočívající v zajištění ochrany zaměstnanců agentur práce a respektování rozmanitosti trhů práce, upřesnil, že čl. 5 odst. 3 této směrnice prostřednictvím odkazu na pojem „celková ochrana zaměstnanců agentur práce“ nevyžaduje, aby byla zohledněna úroveň ochrany zaměstnanců agentur práce, která je vyšší než úroveň, kterou stanoví vnitrostátní právo a unijní právo týkající se základních pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání pro zaměstnance obecně.

Pokud však sociální partneři prostřednictvím kolektivní smlouvy umožní rozdílné zacházení v oblasti základních pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání v neprospěch zaměstnanců agentur práce, musí tato kolektivní smlouva k tomu, aby byla respektována celková ochrana dotyčných zaměstnanců agentur práce, těmto zaměstnancům přiznat protihodnotou výhody v oblasti základních pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání⁴, které mohou kompenzovat rozdílné zacházení, jemuž jsou vystaveni.

Celková ochrana zaměstnanců agentur práce by totiž nutně byla oslabena, kdyby se taková kolektivní smlouva ve vztahu k těmto zaměstnancům omezovala na snížení jedné nebo několika z uvedených základních podmínek.

Kromě toho ustanovení obsahující odchylku v čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104 ukládá povinnost ověřit splnění povinnosti respektovat celkovou ochranu zaměstnanců agentur práce konkrétně tím, že se pro dané pracovní místo srovnají základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání vztahující se na zaměstnance zaměstnané přímo uživatelem s podmínkami vztahujícími se na zaměstnance agentur práce, aby tak bylo možné **určit, zda kompenzační výhody přiznané v souvislosti s uvedenými základními podmínkami umožňují vyvážit účinky rozdílného zacházení, jemuž jsou tyto zaměstnanci vystaveni.**

Tato povinnost respektovat celkovou ochranu zaměstnanců agentur práce nevyžaduje, aby měl dotyčný zaměstnanec agentury práce uzavřenu s agenturou práce pracovní smlouvu na dobu neurčitou, neboť čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104 umožňuje odchýlit se od zásady rovného zacházení ve vztahu ke všem zaměstnancům agentur práce bez ohledu na to, zda je jejich pracovní smlouva uzavřena s agenturou práce na dobu určitou, či neurčitou.

Uvedená povinnost mimoto nevyžaduje, aby členské státy podrobně stanovily podmínky a kritéria, které musí kolektivní smlouvy splňovat.

Po tomto upřesnění však Soudní dvůr uvedl, že ačkoli sociální partneři mají široký prostor pro uvážení při sjednávání a uzavírání kolektivních smluv, musí při tom dodržovat unijní právo obecně, a konkrétně směrnici 2008/104.

Ustanovení této směrnice sice neukládají členským státům povinnost přijmout určitou právní úpravu, jež má respektovat celkovou ochranu zaměstnanců agentur práce ve smyslu čl. 5 odst. 3 této směrnice, nic to však nemění na tom, **že členské státy, včetně jejich soudů, musí zajistit, aby kolektivní smlouvy povolující rozdílné zacházení v oblasti základních pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání zajišťovaly zejména celkovou ochranu zaměstnanců agentur práce.**

Tyto kolektivní smlouvy proto musí být možné podrobit účinnému soudnímu přezkumu za účelem ověření, zda sociální partneři dodrželi svou povinnost respektovat tuto ochranu.

UPOZORNĚNÍ: Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce umožňuje soudům členských států, aby v rámci sporu, který projednávají, položily Soudnímu dvoru otázky týkající se výkladu práva Unie nebo platnosti aktu Unie. Soudní

⁴ Základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání jsou definovány v čl. 3 odst. 1 písm. f) směrnice 2008/104. Jedná se o podmínky týkající se délky pracovní doby, práce přesčas, přestávek, doby odpočinku, noční práce, dovolených a státních svátků, jakož i odměňování.

dvůr nerozhoduje ve sporu před vnitrostátním soudem. Vnitrostátní soud musí věc rozhodnout v souladu s rozhodnutím Soudního dvora. Toto rozhodnutí je stejně tak závazné pro ostatní vnitrostátní soudy, které případně budou projednávat podobný problém.

Neoficiální dokument pro potřeby sdělovacích prostředků, který nezavazuje Soudní dvůr.

[Úplné znění a shrnutí](#) rozsudku se zveřejňuje na internetové stránce CURIA v den vyhlášení.

Kontaktní osoba pro tisk: Balázs Lehóczki ☎ (+352) 4303 5499

Obrazový záznam z vyhlášení rozsudku je dostupný na [Europe by Satellite](#) ☎ (+32) 2 2964106.

Zůstaňte ve spojení!

