

Věc C-311/21

**Shrnutí žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce podle čl. 98 odst. 1  
jednacího řádu Soudního dvora**

**Datum doručení:**

18. května 2021

**Předkládající soud:**

Bundesarbeitsgericht (Německo)

**Datum předkládacího rozhodnutí:**

16. prosince 2020

**Žalobkyně, odvolatelka a navrhovatelka v řízení o opravném prostředku  
„Revision“:**

CM

**Žalovaná, odpůrkyně v odvolacím řízení a odpůrkyně v řízení o opravném  
prostředku „Revision“:**

TimePartner Personalmanagement GmbH

**Předmět původního řízení**

Agenturní zaměstnávání, kolektivní smlouvy, zásada rovného zacházení

**Předmět a právní základ žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce**

Výklad unijního práva, článek 267 SFEU

**Předběžné otázky**

1. Jak je vymezen pojem „celková ochrana zaměstnanců agentur práce“ uvedený v čl. 5 odst. 3 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání, zejména, zahrnuje více než to, co vnitrostátní a unijní právo závazně stanoví jako ochranu všech zaměstnanců?

2. Jaké podmínky a jaká kritéria musí být splněny, aby bylo možno mít za to, že ustanovení týkající se pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání zaměstnanců agentur práce, která se odchylojí od zásady rovného zacházení stanovené v čl. 5 odst. 1 směrnice 2008/104/ES, byla do kolektivní smlouvy zahrnuta při respektování celkové ochrany zaměstnanců agentur práce?

a) Týká se přezkum respektování celkové ochrany – abstraktně – pracovních podmínek stanovených v kolektivní smlouvě, která platí pro zaměstnance agentur práce spadající do oblasti působnosti takovéto kolektivní smlouvy, nebo je třeba provést srovnávací posouzení pracovních podmínek stanovených v kolektivní smlouvě a pracovních podmínek, které existují v podniku, do kterého jsou zaměstnanci agentury práce přiděleni (uživatel)?

b) Vyžaduje respektování celkové ochrany stanovené v čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104/ES v případě odchýlení se od zásady rovného zacházení, pokud jde o odměnu za práci, aby mezi poskytovatelem a zaměstnancem agentury práce existoval pracovní poměr na dobu neurčitou?

3. Musí podmínky a kritéria týkající se respektování celkové ochrany zaměstnanců agentur práce ve smyslu čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104/ES sociálním partnerům stanovit vnitrostátní zákonodárce, pokud jim přiznává možnost uzavírat kolektivní smlouvy, které obsahují ustanovení týkající se pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání zaměstnanců agentur práce, která se odchylojí od pravidla rovného zacházení, a vnitrostátní systém uzavírání kolektivních smluv stanoví požadavky, na jejichž základě lze očekávat přiměřenou rovnováhu mezi zájmy stran kolektivních smluv (tzv. záruka správnosti kolektivních smluv)?

4. V případě kladné odpovědi na třetí otázku:

a) Je respektování celkové ochrany zaměstnanců agentur práce ve smyslu čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104/ES zajištěno zákonnými ustanoveními, která stejně jako znění Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (zákon o dočasném přidělování zaměstnanců) účinné od 1. dubna 2017 stanoví minimální výši mzdy zaměstnanců agentur práce, maximální dobu přidělení k témuž uživateli, časové omezení odchýlení se od zásady rovného zacházení, pokud jde o odměnu za práci, nemožnost použít ustanovení kolektivních smluv, která se odchylojí od zásady rovného zacházení, na zaměstnance agentur práce, kteří u uživatele nebo zaměstnavatele, který s uživatelem tvoří koncern ve smyslu § 18 Aktiengesetz (zákon o akciových společnostech), přestali pracovat v posledních šesti měsících před přidělením k uživateli, jakož i povinnost uživatele poskytnout zaměstnanci agentury práce přístup k vybavení nebo společným zařízením (jako jsou zejména zařízení pro péči o děti, jídelna a dopravní služby) v zásadě za stejných podmínek, jako jsou podmínky, které se vztahují na kmenové zaměstnance?

b) V případě kladné odpovědi:

Platí to i tehdy, jestliže v příslušné zákonné úpravě, jako tomu bylo ve znění zákona o dočasném přidělování zaměstnanců účinném do 31. března 2017, není stanoveno časové omezení odchýlení se od zásady rovného zacházení, pokud jde o odměnu za práci, a požadavek, že přidělení může být pouze „dočasné“, není časově upřesněn?

5. V případě záporné odpovědi na třetí otázku:

Mohou vnitrostátní soudy v případě ustanovení kolektivních smluv týkajících se pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání zaměstnanců agentur práce podle čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104/ES, která se odchylují od zásady rovného zacházení, tyto kolektivní smlouvy neomezeně přezkoumávat z hlediska toho, zda k daným odchýlením došlo při respektování celkové ochrany zaměstnanců agentur práce, nebo článek 28 Listiny základních práv či odkaz na „autonomii sociálních partnerů“ uvedený v bodě 19 odůvodnění směrnice 2008/104/ES vyžadují, aby byl stranám kolektivních smluv, pokud jde o respektování celkové ochrany zaměstnanců agentur práce, přiznán prostor pro uvážení, který podléhá pouze omezenému soudnímu přezkumu, a – pokud ano – jak daleko tento prostor pro uvážení sahá?

#### **Uváděná ustanovení unijního práva**

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání, zejména článek 5

Listina základních práv Evropské unie, zejména článek 28

#### **Uváděná ustanovení vnitrostátního práva**

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (Základní zákon Spolkové republiky Německo), zejména článek 9

Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (zkráceně Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, zákon o dočasném přidělování zaměstnanců, dále jen „AÜG“), zejména § 3a, 8, 9 a 10 ve znění účinném do 31. března 2017 a § 8 ve znění účinném od 1. dubna 2017

Tarifvertragsgesetz (zákon o kolektivních smlouvách), zejména § 3, 4 a 4a

Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns [zákon o všeobecné minimální mzdě, zkráceně Mindestlohngesetz (zákon o minimální mzdě)], zejména § 1

## Stručné shrnutí skutkového stavu a řízení

- 1 Účastnice řízení vedou spor o vyplacení další odměny zohledňující rovnost zaměstnanců agentur práce, pokud jde o odměnu za práci („*equal pay*“), za měsíce leden až duben 2017. Navrhovatelka v řízení o opravném prostředku „*Revision*“ byla v daném období u odpůrkyně v řízení o opravném prostředku „*Revision*“, která podniká v oblasti dočasného přidělování zaměstnanců, na základě pracovní smlouvy na dobu určitou zaměstnána jako zaměstnankyně agentury práce. Byla přidělena jednomu podniku v oblasti maloobchodu a naposledy pobírala hodinovou mzdu ve výši 9,23 eura hrubého. Navrhovatelka v řízení o opravném prostředku „*Revision*“ je členkou Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (odborový svaz zaměstnanců ve službách, dále jen „*ver.di*“), žalovaná je členkou Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (zájmové sdružení německých agentur práce, dále jen „*iGZ e. V.*“). Sdružení *iGZ e. V.* s řadou odborových organizací, které jsou členy Deutscher Gewerkschaftsbund (Německý odborový svaz, dále jen „*DGB*“), mimo jiné s odborovým svazem *ver.di*, uzavřelo rámcové kolektivní smlouvy, rámcové kolektivní smlouvy o odměňování a kolektivní smlouvy o odměňování, které stanoví odchýlení se od zásady rovnosti zakotvené v 8 odst. 1 AÜG a § 10 odst. 4 první větě AÜG v dřívějším znění, zejména nižší odměnu, než je odměna, kterou pobírají srovnatelní kmenoví zaměstnanci uživatelky. Arbeitsgericht (pracovní soud, Německo) žalobu zamítl. Landesarbeitsgericht (zemský pracovní soud, Německo) zamítl odvolání navrhovatelky v řízení o opravném prostředku „*Revision*“. Prostřednictvím opravného prostředku „*Revision*“ se navrhovatelka v řízení o opravném prostředku „*Revision*“ nadále domáhá, aby bylo její žalobě vyhověno, zatímco odpůrkyně v řízení o opravném prostředku „*Revision*“ navrhuje, aby byl opravný prostředek „*Revision*“ zamítnut.

## Hlavní argumenty účastnic původního řízení

- 2 Navrhovatelka v řízení o opravném prostředku „*Revision*“ se svou žalobou domáhala, aby jí odpůrkyně v řízení o opravném prostředku „*Revision*“ zaplatila 1 296,72 eur jako rozdíl mezi její odměnou a odměnou, která byla zaplácena srovnatelným kmenovým zaměstnancům uživatelky. Navrhovatelka v řízení o opravném prostředku „*Revision*“ má za to, že zmocňovací ustanovení, na jehož základě lze v kolektivní smlouvě sjednat odchylnou úpravu, obsažené v zákoně o dočasném přidělování zaměstnanců (AÜG), a kolektivní smlouvy, které se použijí na její pracovní poměr, nejsou slučitelné s článkem 5 směrnice 2008/104. Srovnatelní kmenoví zaměstnanci uživatelky jsou odměňováni podle kolektivní smlouvy o mzdách zaměstnanců vykonávajících dělnické profese v oblasti maloobchodu a ve sporném období pobírali hodinovou mzdu ve výši 13,64 eur hrubého. Odpůrkyně v řízení o opravném prostředku „*Revision*“ navrhla, aby žaloba byla zamítnuta, a vyjádřila názor, že je na základě toho, že obě strany jsou vázány kolektivní smlouvou, povinna zaplatit pouze odměnu, která je v kolektivní smlouvě stanovena pro zaměstnance agentur práce.

### Stručné shrnutí odůvodnění žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce

- 3 AÜG v zásadě poskytovateli ukládá povinnost platit agenturním zaměstnancům stejnou odměnu za práci, jakou platí uživatel srovnatelným kmenovým zaměstnancům. AÜG umožňuje odchýlit se od tohoto pravidla rovnosti prostřednictvím kolektivní smlouvy, pokud kolektivní smlouva neurčuje mzdu, která je nižší než mzda, která odpovídá minimálním hodinovým mzdám stanoveným prováděcím předpisem podle § 3a odst. 2 AÜG, § 8 odst. 2 první věta AÜG, § 9 bod 2 druhá část věty AÜG v dřívějším znění. Poskytovatel tedy musí zaměstnancům agentur práce poskytovat pouze odměnu za práci stanovenou v kolektivní smlouvě, § 8 odst. 2 druhá věta AÜG, § 10 odst. 4 druhá věta AÜG v dřívějším znění. Pouze v případě, že je tato odměna nižší než minimální mzdy stanovené prováděcím předpisem podle § 3a odst. 2 AÜG, musí poskytovatel zaměstnanci agentury práce za každou hodinu práce poskytnout odměnu za práci, která je v závodě uživatele placena za hodinu práce srovnatelného zaměstnance uživatele, § 8 odst. 2 čtvrtá věta AÜG, § 10 odst. 4 třetí věta AÜG v dřívějším znění.
- 4 Pokud by tomu tak bylo, nemohla by navrhovatelka v řízení o opravném prostředku „Revision“ za dobu svého přidělení k uživateli požadovat další odměnu zohledňující zásadu *equal pay*. Její žaloba by byla neopodstatněná a její opravný prostředek „Revision“ by musel být zamítnut. Podle německých právních předpisů o kolektivním vyjednávání jsou navrhovatelka i odpůrkyně v řízení o opravném prostředku „Revision“ v důsledku svého členství ve svazech, které uzavírají kolektivní smlouvy s přímým a závazným účinkem, vázány kolektivními smlouvami, které tyto svazy uzavřely pro odvětví agenturního zaměstnávání, § 3 odst. 1 a § 4 odst. 1 zákona o kolektivních smlouvách (TVG). Tyto kolektivní smlouvy, které se odchyľují od zásady rovnosti, jsou – přinejmenším v rozsahu, v jakém byly na straně zaměstnanců uzavřeny odborovým svazem ver.di – platné.
- 5 Strany kolektivních smluv pro odvětví agenturního zaměstnávání, které se použijí na daný pracovní poměr, a to sdružení iGZ e. V. a odborové organizace, které jsou členy DGB, mj. odborový svaz ver.di, mají způsobilost k uzavírání kolektivních smluv. Sdružení iGZ e. V. a odborový svaz ver.di jsou příslušné k uzavírání kolektivních smluv pro odvětví agenturního zaměstnávání. V projednávaném případě postačuje, že kolektivní smlouvy uzavřené mezi sdružením iGZ e. V. a odborovým svazem ver.di, které jsou relevantní pro dočasný pracovní poměr sjednaný účastnicemi řízení, jsou platné, protože odborový svaz ver.di je příslušný k uzavírání kolektivních smluv v oblasti dočasného přidělování zaměstnanců.
- 6 Kolektivní smlouvy, které se odchyľují od zásady rovnosti, neurčují mzdu, která je nižší než mzda, která odpovídá minimálním hodinovým mzdám stanoveným prováděcím předpisem podle § 3a odst. 2 AÜG, viz § 8 odst. 1 první věta AÜG, § 9 bod 2 druhá část věty AÜG v dřívějším znění. Ve sporném období takové minimální hodinové mzdy neexistovaly. Zweite Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung (druhé nařízení o minimální výši mzdy v oblasti dočasného přidělování zaměstnanců), které pozbylo platnosti

dne 31. prosince 2016, naposledy stanovilo minimální hodinovou mzdu ve výši 9,00 eur hrubého. Dritte Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung (třetí nařízení o minimální výši mzdy v oblasti dočasného přidělování zaměstnanců), které nabylo účinnosti dne 1. června 2017, od tohoto data stanovilo minimální hodinovou mzdu ve výši 9,23 eur hrubého. Kolektivní smlouva o odměňování v oblasti dočasného zaměstnávání (*Entgelttarifvertrag Zeitarbeit*) ve znění ze dne 30. listopadu 2016, která je rozhodná pro daný dočasný pracovní poměr a sporné období, nestanovila mzdu, která byla nižší než obě tyto hranice.

- 7 Pokud by vnitrostátní úprava odchýlení se od zásady rovnosti prostřednictvím kolektivní smlouvy – jak tvrdí navrhovatelka v řízení o opravném prostředku „Revision“ – nebyla slučitelná s unijním právem, mohla by navrhovatelce v řízení o opravném prostředku „Revision“ za dobu jejího přidělení k uživateli – v rozsahu, v němž případný nárok za měsíce leden a únor 2017 nepropadl podle pravidel o prekluzivních lhůtách stanovených pracovní smlouvou – při zohlednění zásady *equal pay* náležet další odměna, takže by její žaloba byla přinejmenším částečně opodstatněná a jejímu opravnému prostředku „Revision“ by v tomto rozsahu bylo třeba vyhovět.
- 8 Pokud by nedošlo k platnému odchýlení se od zásady rovnosti, byla by odpůrkyně v řízení o opravném prostředku „Revision“ povinna navrhovatelce v řízení o opravném prostředku „Revision“ poskytnout za dobu přidělení k uživateli odměnu za práci, kterou ve sporném období obdrželi srovnatelní kmenoví zaměstnanci uživatele. Podle vnitrostátního výkladu je nárok zaměstnance agentury práce na stejnou odměnu za práci zákonným nárokem na odměnu, který koriguje smluvní ujednání o odměně, vzniká při každém přidělení a trvá vždy po dobu přidělení.
- 9 Co se výše nároku na stejnou odměnu za práci týče, uvedla navrhovatelka v řízení o opravném prostředku „Revision“, že srovnatelní kmenoví zaměstnanci za tutéž činnost ve sporném období pobírali hodinovou mzdu ve výši 13,64 eura hrubého. Pokud by se odpůrkyně v řízení o opravném prostředku „Revision“ nemohla odchýlit od zásady rovnosti, byla by podle § 8 odst. 1 první věty AÜG a § 10 odst. 4 první a čtvrté věty AÜG v dřívějším znění povinna navrhovatelce v řízení o opravném prostředku „Revision“ za hodiny, které odpracovala u uživatele, doplatit příslušný rozdíl.
- 10 V případě, že by se odpůrkyně v řízení o opravném prostředku „Revision“ nemohla odchýlit od zásady rovnosti, bylo by třeba v novém odvolacím řízení provést dokazování. To se však týká pouze výše další odměny. Z hlediska základu uplatněného nároku jsou rozhodující pouze otázky, které má objasnit Soudní dvůr a které se týkají zejména výkladu čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104. Tyto otázky jsou tedy pro rozhodnutí v projednávané věci zásadní.

## Vysvětlení předběžných otázek

### K první otázce

- 11 Článek 5 odst. 3 směrnice 2008/104, který vnitrostátní zákonodárce využil při vnitrostátní právní úpravě odchýlení se od zásady rovnosti prostřednictvím kolektivních smluv, umožňuje sociálním partnerům odchýlit se od základních pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání uvedených v čl. 5 odst. 1 směrnice „při respektování celkové ochrany zaměstnanců agentur práce“. Základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání jsou vymezeny v článku 3 odst. 1 písm. f) směrnice 2008/104. Za jakých podmínek lze mít za to, že celková ochrana zaměstnanců agentur práce je, pokud jde o pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání, respektována dostatečně, nelze ze směrnice dovodit. V této souvislosti vyvstává zejména otázka, zda lze „celkovou ochranu zaměstnanců agentur práce“ stavět na roveň ochraně, kterou vnitrostátní a unijní právo závazně stanoví v zásadě pro všechny zaměstnance bez ohledu na to, zda jsou kmenovými zaměstnanci nebo zaměstnanci agentur práce (např. ochrana před propuštěním, ochrana mateřství, minimální mzda, poskytování náhrady mzdy v určitých případech, ochrana v oblasti úpravy pracovní doby, zvláštní požadavky kladené na pracovní poměry na dobu určitou, ochrana osob s těžkým zdravotním postižením atd.), nebo zda je směrnice s ohledem na „celkovou ochranu zaměstnanců agentur práce“ pojata širěji, například usiluje o speciální zvláštní ochranu zaměstnanců agentur práce.

### Ke druhé otázce

- 12 Pokud sociální partneři uzavřou kolektivní smlouvy, které obsahují ustanovení, která se, pokud jde o základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání zaměstnanců agentur práce, odchylují od zásady rovného zacházení ve smyslu čl. 5 odst. 1 směrnice 2008/104, je třeba objasnit, jaké podmínky a jaká kritéria musí být splněny, aby bylo možno mít za to, že k odchýlení se od zásady rovného zacházení došlo při respektování celkové ochrany zaměstnanců agentur práce.
- 13 V této souvislosti zaprvé vyvstává otázka, co se použije jako měřítko: Je třeba vycházet pouze z pracovních podmínek zaměstnanců agentur práce upravených v kolektivní smlouvě a zkoumat, zda tyto podmínky respektují celkovou ochranu zaměstnanců agentur práce, ať již je jakákoli? Nebo musí být za účelem posouzení, zda k odchýlení se od zásady rovného zacházení prostřednictvím kolektivní smlouvy došlo při respektování celkové ochrany zaměstnanců agentur práce, ve vyhodnocení zahrnutý rovněž (základní) pracovní podmínky, které se u uživatele vztahují na kmenové zaměstnance, tedy zaměstnance, kteří jsou na stejné pracovní pozici zaměstnáni přímo uživatelem?
- 14 V bodě 15 odůvodnění směrnice 2008/104 se uvádí, že obecnou formu pracovněprávního vztahu představuje pracovní smlouva na dobu neurčitou a že z nich vyplývá „zvláštní ochrana“. Proto vyvstává otázka, zda respektování celkové

ochrany zaměstnanců agentur práce ve smyslu čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104 rovněž vyžaduje, aby – obdobně tomu, co je stanoveno v čl. 5 odst. 2 směrnice – bylo možné se od zásady rovného zacházení, pokud jde o odměnu za práci, odchýlit pouze v případě, že mezi poskytovatelem a zaměstnancem agentury práce existuje pracovní poměr na dobu neurčitou, nebo zda je odchýlení se možné i v pracovních poměrech na dobu určitou. Posledně uvedenému by mohlo nasvědčovat, že v čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104 není na rozdíl od odstavce 2 obsaženo žádné omezení na pracovní poměry na dobu neurčitou a jako doplňkové pravidlo je stanoveno respektování celkové ochrany.

### Ke třetí otázce

- 15 Německý zákonodárce v případě AÜG využil možnosti odchýlit se od zásady rovného zacházení, kterou skýtá čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104. Ani s ohledem na bod 19 odůvodnění směrnice, podle něhož nemá být dotčena autonomie sociálních partnerů, není ze směrnice samotné zřejmé, zda vnitrostátní zákonodárce v takovém případě musí sociálním partnerům stanovit podmínky a kritéria týkající se respektování celkové ochrany zaměstnanců agentur práce při odchýlení se od zásady rovného zacházení, nebo zda je na sociálních partnerech, aby při uzavírání kolektivních smluv pro odvětví agenturního zaměstnávání zajistili respektování celkové ochrany zaměstnanců agentur práce.
- 16 Posledně uvedené by zohledňovalo bod 19 odůvodnění směrnice 2008/104, podle něhož směrnicí nemá být dotčena autonomie sociálních partnerů ani vztahy mezi sociálními partnery, a to včetně práva sjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi a při současném respektování platných právních předpisů Společenství. Toto právo je mimoto chráněno článkem 28 Listiny. Takový výklad by byl v souladu německým ústavním právem a německými právními předpisy o kolektivním vyjednávání. Podle nich stranám kolektivních smluv jakožto samostatným nositelům základních práv při jejich normotvorné činnosti na základě autonomie účastníků kolektivního vyjednávání, která je chráněna čl. 9 odst. 3 Základního zákona, přísluší široký rozhodovací prostor. Mimoto mají v rozsahu, v němž je třeba posoudit skutkové okolnosti, dotčené zájmy a dopad právní úpravy, posuzovací pravomoc. Nadto disponují prostorem pro uvážení, co se týče obsahové náplně daného ujednání. Podle německého pracovního práva je v zásadě zaručena správnost kolektivních smluv.
- 17 Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo) klade vysoké požadavky na způsobilost organizací zaměstnanců k uzavírání kolektivních smluv a zamezil případnému zneužívání odchýlení se od zásady rovnosti prostřednictvím kolektivní smlouvy za pomoci organizací zaměstnanců, blízkých zaměstnavatelům. Jako partneři zaměstnavatelů podnikajících v odvětví dočasného zaměstnávání při sjednávání kolektivních smluv tak v současnosti v podstatě *de facto* přicházejí v úvahu pouze odborové organizace sdružené v Deutscher Gewerkschaftsbund. Jejich schopnost prosadit své zájmy netrpí ani



nízkým stupněm organizovanosti zaměstnanců agentur práce, naopak poskytovatelé jsou na ně, co se odchýlení se od zásady rovnosti, přímo odkázáni.

### Ke čtvrté otázce

- 18 V případě kladné odpovědi Soudního dvora na třetí otázku vyvstává otázka, zda německý zákonodárce respektování celkové ochrany zaměstnanců agentur práce dostatečně zajistil pomocí pravidel stanovených v AÜG ve znění účinném od 1. dubna 2017, která byla přijata za účelem omezení odchýlení se od zásady rovného zacházení prostřednictvím kolektivních smluv. V aktuálním znění AÜG stanoví zákonná omezení nerovného zacházení s agenturními a kmenovými zaměstnanci, která jsou popsána v otázce 4 a), ustanovení § 1 odst. 1b) (maximální doba přidělení k témuž uživateli v délce 18 měsíců), § 8 odst. 2 první věty (minimální výše mzdy na základě prováděcího předpisu o minimálních hodinových mzdách), § 8 odst. 3 [vyloučení nerovného zacházení s dočasnými zaměstnanci, kterým v posledních šesti měsících před přidělením k uživateli skončil pracovní poměr u uživatele nebo zaměstnavatele, který s uživatelem tvoří koncern, tzv. klauzule o zamezení efektu otáčivých dveří (*Drehtürklausel*)], § 8 odst. 4 (časové omezení odchýlení se od požadavku rovnosti pokud jde o odměnu za práci) a § 13b (přístup zaměstnance agentury práce k vybavení nebo společným zařízením uživatele). Tím je – jak se často má za to v odborné literatuře – dostatečně zajištěna celková ochrana zaměstnanců agentur práce, a to tím spíše, že podle § 1 odst. 1 a 3 zákona o minimální mzdě mají nárok na zákonnou minimální mzdu, pokud je vyšší než minimální hodinové mzdy stanovené podle AÜG. Otázka 4b) zohledňuje znění AÜG účinné do 31. března 2017, které nestanovilo časové omezení odchýlení se od zásady rovného zacházení, pokud jde o odměnu za práci, ani časové upřesnění požadavku „dočasného“ přidělení.

### K páté otázce

- 19 Pokud bude odpověď Soudního dvora na třetí otázku záporná a respektování celkové ochrany zaměstnanců agentur práce ve smyslu čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104 při uzavírání kolektivních smluv, které se odchylují od zásady rovného zacházení, přísluší (pouze) sociálním partnerům, je třeba objasnit, do jaké míry mohou vnitrostátní soudy přezkoumávat, zda kolektivní smlouvy dostatečně respektují celkovou ochranu zaměstnanců agentur práce. Na základě záruky správnosti kolektivních smluv vnitrostátní právo stranám kolektivních smluv přiznává široký prostor pro posouzení a zvážení, co se týče obsahové náplně ujednání, který podléhá pouze omezenému soudnímu přezkumu. Strany kolektivních smluv zejména nejsou povinny zvolit vždy řešení, které je nejúčelnější, nejrozumnější či nejspravedlivější.
- 20 Z hlediska unijního práva by odkaz na „autonomii sociálních partnerů“ uvedený v bodě 19 odůvodnění směrnice 2008/104 a autonomie účastníků kolektivního vyjednávání, která je chráněna článkem 28 Listiny, mohly nasvědčovat tomu, že sociální partneři mají značný prostor pro uvážení, a to tím spíše, že jejich právo

stanovit pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání zaměstnanců agentur práce je podle bodu 16 odůvodnění směrnice 2008/104 v zájmu rozmanitosti trhů práce a vztahů mezi sociálními partnery. S ohledem na body 16 a 19 odůvodnění směrnice 2008/104 a na článek 28 Listiny je v odborné literatuře zastáván názor, že na místě je nanejvýš velmi omezená možnost soudního přezkumu i takových ustanovení kolektivních smluv, která se odchylují od zásady rovného zacházení. Jak daleko by takový prostor pro uvážení sahal, zda existuje, i pokud jde o respektování celkové ochrany zaměstnanců agentur práce, a – pokud ano – do jaké míry je konkrétně vyňat ze soudní kontroly, s dostatečnou jasností ze směrnice 2008/104 nevyplývá a není objasněno.

PRACOVNÍ DOKUMENT