

Věc C-441/23

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

Datum doručení:

12. července 2023

Předkládající soud:

Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Španělsko)

Datum předkládacího rozhodnutí:

7. června 2023

Žalobkyně:

LM

Žalovaní:

Omnitel Comunicaciones S. L.

Microsoft Ibérica, S. R. L.

Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)

Indi Marketers, S. L.

Leadmarket, S. L.

Předmět původního řízení

Agenturní zaměstnávání – Zakázka na služby – Rozlišování – Těhotná zaměstnankyně – Výpověď – Neplatnost výpovědi – Následky neplatnosti výpovědi

Předmět a právní základ předběžné otázky

Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce týkající se výkladu – Článek 267 SFEU – Směrnice 2008/104/ES – Použitelnost směrnice – Pojmy „zaměstnanec agentury

práce“, „agentura práce“ a „uživatel“ – Mzda – Směrnice 2006/54/ES – Mateřská dovolená – Návrat na pracovní místo – Výpověď – Následek neplatnosti výpovědi

Předběžné otázky

A) Zda se směrnice 2008/104/ES vztahuje na podnik, který přidělí pracovníci jinému podniku, i když první podnik se nepovažuje podle vnitrostátního práva za agenturu práce, protože nemá příslušné úřední povolení;

B) Pokud se směrnice 2008/104/ES vztahuje na podniky, které přidělují jiným podnikům pracovníky, aniž by se považovaly podle vnitrostátního práva za agentury práce, zda v situaci, jako je výše popsána, musí být pracovníce považována za zaměstnankyni agentury práce ve smyslu čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice 2008/104/ES, podnik Leadmarket S. L. za agenturu práce ve smyslu čl. 3 odst. 1 písm. b) směrnice a podnik Microsoft Ibérica za uživatele ve smyslu čl. 3 odst. 1 písm. d) směrnice; konkrétně, zda lze učinit závěr, že podnik Leadmarket S. L. dohlížel na pracovní činnost a vedl ji (čímž by se vylučovala existence přidělení pracovníce), a to vzhledem k tomu, že pověřené osobě podniku sice pracovníce odevzdávala svůj měsíční výkaz o činnosti a tato pověřená osoba podniku schvalovala pracovní volno, dovolenou a pracovní dobu, avšak každodenní poskytování služeb ze strany pracovníce spočívalo v tom, že se věnovala zákazníkům společnosti Microsoft, řešila případy, při nichž byla často ve spojení s odpovědnými osobami společnosti Microsoft, pracovala z domova na počítači, který jí poskytla společnost Microsoft, a jednou týdně docházela na pracoviště společnosti Microsoft;

C) Pokud je použitelná směrnice 2008/104/ES a jedná se o přidělení pracovníce, zda v důsledku použití čl. 5 odst. 1 směrnice 2008/104/ES musí být mzda pracovníce přinejmenším stejná jako mzda, na kterou by měla nárok, kdyby byla zaměstnána přímo u společnosti Microsoft Ibérica S. L.;

D) Zda je za okolností tohoto případu použitelné právo pracovníce vrátit se po mateřské dovolené na stejné nebo rovnocenné pracovní místo ve smyslu článku 15 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Dále, zda i v případě, že smlouva mezi společnostmi Microsoft Ibérica S. L. a Leadmarket S. L. skončila a u společnosti Leadmarket S. L. není žádné rovnocenné pracovní místo, má k návratu na pracovní místo dojít u společnosti Microsoft Ibérica S. L.

E) V případě, že je použitelná směrnice 2008/104/ES, protože se jedná o přidělení, zda by v důsledku použití čl. 5 odst. 1 směrnice 2008/104/ES měla španělská právní úprava, která stanoví neplatnost výpovědi v případě těhotných a kojících zaměstnankyň, vést k tomu, že agentura práce a uživatel budou prohlášeny za společně a nerozdílně odpovědné za následky, jež zákon spojuje s neplatnou výpovědí, tj. návrat pracovníce na její pracovní místo, vyplacení ušlé

mzdy za období mezi výpovědí a návratem na pracovní místo a povinnost k náhradě škody vzniklé v souvislosti s protiprávní výpovědí.

Uplatňované předpisy unijního práva

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání (dále jen „směrnice 2008/104“), čl. 1 odst. 1, čl. 3 odst. 1 písm. a), b), c), d), e) a f) a čl. 5 odst. 1.

Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) (dále jen „směrnice 92/85“), články 2 a 10.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (dále jen „směrnice 2006/54“), čl. 2 odst. 2, čl. 14 odst. 1 a článek 15.

Listina základních práv Evropské unie, články 21, 23 a 30.

Uplatňované předpisy vnitrostátního práva

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (královské legislativní nařízení č. 2/2015 ze dne 23. října 2015, kterým se schvaluje konsolidované znění zákoníku práce), článek 13 a čl. 43 odst. 1, 2, 3 a 4, čl. 43 odst. 1 písm. d) a články 53 a 55.

Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (zákon č. 14/1994 ze dne 1. června 1994 o agenturách práce), články 1, 2, čl. 2 odst. 2 písm. a) a články 12 a 15.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (zákon č. 31/1995 ze dne 8. listopadu 1995 o prevenci pracovních rizik), článek 28.

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (královské nařízení s mocí zákona č. 28/2020 ze dne 22. září 2020 o výkonu práce mimo pracoviště), nahrazené Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (zákon č. 10/2021 ze dne 9. července 2021 o výkonu práce mimo pracoviště), články 11 a 12.

Podle španělských právních předpisů:

- a) poskytování či přidělování pracovníků je právní úkon, který je obecně považován za legální pouze tehdy, je-li prováděn agenturou práce;

- b) agentury práce jsou jako takové označeny, protože k výkonu své činnosti musí mít předchozí úřední povolení;
- c) smlouva o poskytnutí nebo přidělení pracovníků se vyznačuje tím, že ji agentura práce uzavírá s pracovníkem, jemuž agentura vyplácí mzdu a registruje ho u orgánu sociálního zabezpečení, pracovník je nicméně pod dohledem a vedením uživatele;
- d) agentura práce rovněž zodpovídá za školení pracovníka v oblasti prevence pracovních rizik a ochrany zdraví pracovníků, i nadále se však jedná o poskytování či přidělování pracovníků;
- e) ze všech těchto důvodů nemůže být agentura práce fiktivní nebo neexistující společností, ale musí mít organizační strukturu, která jí umožňuje plnit její povinnosti.

Přidělování pracovníků, které není prováděno řádně registrovanou agenturou práce, má kromě možných správních nebo dokonce trestních sankcí tyto důsledky:

- a) oba podniky, podnik přidělující pracovníky i podnik přijímající pracovníky, odpovídají za své závazky vůči pracovníkům a v souvislosti se sociálním zabezpečením společně a nerozdílně (čl. 43 odst. 3 zákoníku práce);
- b) zaměstnanec agentury práce je považován za stálého zaměstnance a může si vybrat, zda zůstane zaměstnancem podniku přidělujícího pracovníky, nebo bude považován za zaměstnance přijímajícího podniku, přičemž v takovém podniku by měl stejná práva a povinnosti, jaké má zaměstnanec na stejném nebo rovnocenném pracovním místě; délka služby se nicméně počítá od počátku protiprávního přidělení (čl. 43 odst. 4 zákoníku práce).

Pokud jde o posouzení neplatnosti výpovědi v případě úlev spojených s narozením dítěte a péčí o něj, zákoník práce (články 53 a 55) stanoví, že na výpověď (ať již objektivní či disciplinární) je třeba nahlížet jako na neplatnou mimo jiné v případě těhotných zaměstnankyň ode dne počátku těhotenství a také v případě zaměstnankyň, které se vrátily na pracovní místo po skončení přerušení smlouvy z důvodu narození dítěte a péče o něj, neuplynulo-li ode dne narození dítěte více než dvanáct měsíců. Výpověď by však neměla být prohlášena za neplatnou, považuje-li se za zákonnou s ohledem na ustanovení zákona, tedy „výpověď se prohlásí za zákonnou, vedly-li k ní důvody, jež nesouvisí s těhotenstvím nebo s výkonem práva na pracovní volno či neplacené volno“.

Podle španělského Ústavního soudu je neplatnost výpovědi dle těchto ustanovení objektivní zárukou, která vznikla k ochraně základních práv a musí se uplatnit i v případě, že zaměstnavatel v době výpovědi nevěděl, že je pracovnice těhotná.

Výpověď se nicméně prohlásí za neplatnou také tehdy, považuje-li se za výpověď založenou na některém z diskriminačních důvodů zakázaných ústavou nebo

zákonem, nebo pokud byla dána v rozporu se základními právy a občanskými svobodami zaměstnance.

V důsledku prohlášení neplatnosti výpovědi se zaměstnavateli nařizuje „okamžitě opětovné přijetí zaměstnance do zaměstnání a povinnost k výplatě ušlé mzdy“ (čl. 55 odst. 6 zákoníku práce), přičemž zaměstnavatel si nemůže vybrat náhradu mzdy namísto opětovného přijetí do zaměstnání.

Pokud jde o výkon práce mimo pracoviště a režim práce na dálku, dle definice jsou při nich „pracovní úkoly plněny převážně doma nebo na místě, které si pracovník zvolí, a to jako alternativa k osobnímu výkonu práce v místě pracoviště zaměstnavatele“ (článek 13 zákoníku práce). Technické prostředky pro práci na dálku je dle španělského práva povinen poskytovat ten, kdo je považován za zaměstnavatele.

Stručné shrnutí skutkového stavu a řízení

- 1 Paní LM (dále jen „paní LM“ nebo „zaměstnankyně“) byla od září 2010 do června 2011 stážistkou ve společnosti Microsoft Ibérica. Následně byla zaměstnána postupně ve třech společnostech: Omnitel Comunicaciones S. L. (od 24. srpna 2011 do 24. ledna 2012 a od 21. července 2014 do 23. prosince 2014), Indi Marketers S. L. (od 4. března 2015 do 31. května 2017) a Leadmarket S. L. (od 1. srpna 2017 až do výpovědi v dubnu 2021). Tyto společnosti měly se společností Microsoft Ibérica S. L. uzavřeny smlouvy o dodávání různých služeb, přičemž práce paní LM spočívala právě v poskytování služeb sjednaných mezi těmito společnostmi a společností Microsoft Ibérica S. L.
- 2 Paní LM uzavřela se společností Omnitel Comunicaciones S. L. třikrát za sebou pracovní smlouvy o dočasném obsazení pracovního místa, na základě nichž vykonávala funkci Microsoft Customer Partner Experience.
- 3 Pro společnost Indi Marketers S. L. vykonávala úkoly souvisící s marketingem pro kampaně „Datamining Breath Microsoft“ a „Telemarketing Azure partner Microsoft“. V době platnosti této smlouvy vykonávala úkoly v souvislosti s údržbou a čištěním databází, přičemž pracovala na dálku, v pracovní době, kterou si sama zvolila, a jednou týdně docházela do kanceláří společnosti Microsoft.
- 4 V době, kdy měla smlouvu se společností Leadmarket S. L., pracovala paní LM jako konzultant/starší pracovník obchodu pro oddělení Original Equipment Manufacturer (OEM) společnosti Microsoft, kde vykonávala marketingovou činnost na podporu partnerských účtů společnosti Microsoft. Společnost Microsoft neměla žádného zaměstnance, který by vykonával tutéž činnost – činnost byla vykonávána výhradně externími dodavateli. Smluvní poskytování služeb mělo následující povahu:

- a) Zaměstnankyně byla zaměstnána u společnosti Leadmarket S. L., která pro společnost Microsoft Ibérica S. L. smluvně zajišťovala poskytování služeb vzdálené nebo distanční podpory klientům OEM, což byla činnost, kterou vykonávala zaměstnankyně.
 - b) Zaměstnankyně poskytovala služby na dálku ze svého domova, jednou týdně nicméně docházela do prostor společnosti Microsoft Ibérica S. L.; pro tyto účely měla přístupovou kartu externího spolupracovníka, kterou jí poskytla společnost Microsoft Ibérica S. L.
 - c) K výkonu služeb používala počítač společnosti Microsoft Ibérica S. L., který jí tato společnost poskytla k užívání z důvodu počítačové bezpečnosti, zpočátku nicméně používala i jiný počítač, který nepatřil společnosti Microsoft.
 - d) Služba spočívala ve vzdálené nebo dálkové podpoře klientů produktů OEM společnosti Microsoft. Zaměstnankyně kontaktovala zákazníky napřímo a disponovala e-mailovým účtem microsoft.com, přičemž úkoly, které vykonávala, nevykonával žádný jiný zaměstnanec společnosti Microsoft Ibérica S. L.
 - e) Ve všech záležitostech týkajících se výkonu této služby se často obracela na vedoucí příslušných oddělení společnosti Microsoft.
 - f) Kromě toho každý měsíc vykazovala činnost pověřené osobě společnosti Leadmarket; tato osoba zároveň zaměstnankyni schvalovala dovolenou, pracovní volno, pracovní den a pracovní dobu, přičemž tato osoba o těchto skutečnostech informovala společnost Microsoft Ibérica S. L. Tatáž osoba ze společnosti Leadmarket zaměstnankyni také poskytovala školení.
- 5 Zaměstnankyně v roce 2020 otěhotněla. Když byla v sedmém měsíci těhotenství, společnost Microsoft informovala společnost Leadmarket, že smlouva skončí 30. září 2020 a z rozpočtových důvodů nebude prodloužena.
- 6 Dne 22. září 2020 nastoupila zaměstnankyně do dočasné pracovní neschopnosti a dne 8. prosince 2020 se jí narodila dcera, čerpala proto dovolenou v souvislosti s narozením dítěte a péčí o něj, následně dovolenou v souvislosti s kojením a roční placenou dovolenou; tyto druhy volna čerpala do 29. března 2021. Když se měla dne 29. dubna vrátit na pracovní místo, obdržela od pověřené osoby společnosti Leadmarket S. L. písemnou výpověď z pracovního poměru s účinností od 27. dubna 2021, která byla zdůvodněna objektivními důvody, zejména poklesem poptávky v důsledku ztráty plánovaných projektů; společnost tak dle svého sdělení nemohla zaměstnankyni nabídnout žádné pracovní místo.
- 7 Dne 14. června 2021 podala zaměstnankyně žalobu proti společnostem Microsoft Ibérica S. L. a Leadmarket S. L., v níž se domáhala určení neplatnosti, případně protiprávnosti výpovědi. V žalobě navrhla, aby společnosti Leadmarket S. L. a Microsoft Ibérica S. L. společně a nerozdílně odpovídaly za důsledky výpovědi.

Dále se domáhala náhrady škody ve výši 110 000 eur v souvislosti s porušením svých základních práv (diskriminace na základě pohlaví) a vyplacení dlužné mzdy ve výši 1 100 eur.

- 8 Rozsudkem ze dne 30. listopadu 2021 rozhodl Juzgado de lo Social número 39 de Madrid (soud pro pracovněprávní věci č. 39 v Madridu, Španělsko), že ve věci nešlo o přidělení zaměstnanců, vzhledem k tomu, že to byla společnost Leadmarket, kdo organizoval žalobkyni pracovní den a pracovní dobu, vyplácel jí mzdu, poskytoval jí školení, schvaloval pracovní volno a dovolenou a evidoval její mateřskou dovolenou. Soud rovněž dospěl k tomu, že důvodem, proč společnost Microsoft Ibérica vypověděla smlouvu o poskytování služeb se společností Leadmarket, byl rozpočet společnosti, nikoli těhotenství a následně mateřství zaměstnankyně. Proto v záležitosti výpovědi a porušení základních práv neshledal společnost Microsoft Ibérica S. L. vinnou a výslovně zamítl tvrzení, že mzda zaměstnankyně měla odpovídat mzdě, jaká by jí náležela, kdyby byla zaměstnána přímo společností Microsoft Ibérica S. L.
- 9 Pokud jde o společnost Leadmarket S. L., rozsudek konstatoval, že důvody objektivního ukončení pracovního poměru, jež obsahovala písemná výpověď, byly „obecné, neurčité a nedostatečné“, a že výpověď byla tedy protiprávní, neboť podle španělských předpisů je třeba ji s ohledem na její dataci v době po odchodu na mateřskou a rodičovskou dovolenou považovat za neplatnou.
- 10 Vzhledem k tomu, že soud došel k závěru, že ukončení smlouvy ve skutečnosti nesouviselo s diskriminací z důvodu mateřství, návrh na náhradu škody zamítl. Nakonec uložil společnosti Leadmarket S. L. povinnost uhradit zaměstnankyni dlužnou mzdu za poměrnou část posledního měsíce, v němž pracovala, a náhradu nevyčerpané dovolené, na niž měla nárok.
- 11 Paní LM se proti rozsudku Juzgado de lo Social de Madrid (soud pro pracovněprávní věci v Madridu) odvolala k Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Vrchní soud v Madridu, Španělsko; dále jen „předkládající soud“).

Hlavní argumenty účastníků původního řízení

- 12 Paní LM tvrdí, že ze strany společnosti Leadmarket S. L. šlo o přidělení ke společnosti Microsoft Ibérica S. L., pro niž měla vykonávat pracovní úkoly, soud by proto měl posledně jmenované společnosti uložit, aby nesla společně a nerozdílně důsledky neplatné výpovědi, jež zahrnují i návrat na pracovní místo. Dále tvrdí, že měla nárok na mzdu, jaká by jí náležela, kdyby byla zaměstnána přímo společností Microsoft Ibérica S. L.
- 13 Je rovněž přesvědčena, že v důsledku použití zákonné úpravy neplatnosti výpovědi v případě těhotných zaměstnankyň nebo zaměstnankyň, které se vrátily na pracovní místo po mateřské dovolené, je třeba přiznat náhradu škody v souvislosti s porušením základních práv, k níž měly být společnosti Microsoft Ibérica S. L. a Leadmarket S. L. zavázány společně a nerozdílně.

Stručný popis odůvodnění žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce

- 14 Dle španělské právní úpravy se za agenturu práce považuje výlučně subjekt, jehož hlavní činností je přidělování pracovníků a jenž má k výkonu činnosti agentury práce zvláštní úřední povolení. Subjekt, který, ať již pravidelně či nepravidelně, přiděluje pracovníky, aniž by měl příslušné povolení, se za agenturu práce nepovažuje. Takto vykonávaná činnost je zakázána a zakládá právo pracovníka na volbu mezi zařazením do stálého pracovního poměru u uživatele nebo u subjektu přidávajícího pracovníky, společnou a nerozdílnou odpovědnost obou společností za povinnosti v souvislosti se zaměstnáním a povinnosti v oblasti sociálního zabezpečení a různé sankce.
- 15 Dle směrnice 2008/104 se nicméně „agenturou práce“ rozumí fyzická nebo právnická osoba, která v souladu s vnitrostátními právními předpisy uzavírá pracovní smlouvy nebo je v pracovněprávním vztahu se svými zaměstnanci, aby je mohla přidělit uživatelům, u nichž tito zaměstnanci po přechodnou dobu pod jejich dohledem a vedením pracují. Zdá se tedy, že aby bylo možné subjekt považovat za agenturu práce podle směrnice 2008/104, postačuje, aby subjekt poskytoval zaměstnance jinému subjektu, a to i příležitostně, aniž by se nutně muselo, jak stanoví španělské právo, jednat o podnik, jehož hlavní činností je přidělování pracovníků a jenž má pro tuto činnost úřední povolení.
- 16 První otázka předkládajícího soudu zní, zda se směrnice 2008/104 použije na podnik, který přidělí jinému podniku pracovníka, ač nemá na základě vnitrostátní právní úpravy příslušná úřední povolení k tomu, aby se jednalo o agenturu práce.
- 17 V případě kladné odpovědi se předkládající soud ptá, zda v projednávaném případě došlo ze strany společnosti Leadmarket S. L. k přidělení zaměstnankyně-žalobkyně ke společnosti Microsoft Ibérica S. L., tj. zda je třeba považovat tuto zaměstnankyni za zaměstnankyni agentury práce ve smyslu čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice 2008/104, společnost Leadmarket S. L. za agenturu práce ve smyslu čl. 3 odst. 1 písm. b) této směrnice a společnost Microsoft Ibérica S. L. za uživatele ve smyslu čl. 3 odst. 1 písm. d) této směrnice.
- 18 Podle definice v čl. 3 odst. 1 směrnice 2008/104 zaměstnanec agentury práce poskytuje své služby „pod dohledem a vedením“ uživatele.
- 19 Je možné, že s ohledem na všechny prvky, které charakterizují práci vykonávanou pracovníkem popsanou v bodě 4 výše, lze učinit závěr, že to byla společnost Leadmarket S. L., kdo vykonával dohled nad pracovní činností a vedl ji (tj. nejednalo se o přidělení zaměstnankyně), a to vzhledem k tomu, že zaměstnankyně odevzdávala pověřené osobě této společnosti každý měsíc výkaz své činnosti a tato pověřená osoba rovněž schvalovala pracovní volno, dovolenou a pracovní dobu zaměstnankyně.
- 20 Pokud se na věc použije směrnice 2008/104, pak se zdá být zřejmé, že odměňování jako takové ze strany uživatele by mělo být součástí „základních pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání“ a na základě čl. 5 odst. 1 této

směrnice by se mělo vyhovět požadavku zaměstnankyně, aby její mzda byla přinejmenším taková, jaká by jí náležela, pokud by ji zaměstnávala na stejném pracovním místě přímo společnost Microsoft Ibérica S. L.

- 21 Další problém, který vyvstává, se týká návratu zaměstnankyně na pracovní místo poté, co soud pro pracovněprávní věci prohlásil její výpověď za neplatnou, přičemž toto prohlášení neplatnosti zakládá nárok zaměstnankyně na návrat na pracovní místo, na němž byla před propuštěním. Podle článku 15 směrnice 2006/54 má žena na mateřské dovolené po skončení mateřské dovolené nárok vrátit se na stejné nebo rovnocenné pracovní místo za podmínek, které nejsou méně příznivé, a na prospěch ze zlepšení pracovních podmínek, na který by měla nárok během své nepřítomnosti.
- 22 Když se zaměstnankyně vrátila do zaměstnání a společnost Leadmarket S. L. jí dala výpověď, byl již smluvní vztah mezi společnostmi Leadmarket S. L. a Microsoft Ibérica S. L. ukončen; zaměstnankyně by se tedy mohla vrátit na pracovní místo a vykonávat úkoly, které vykonávala před mateřskou dovolenou, pouze v případě, že by ji přijala společnost Microsoft Ibérica S. L., protože společnost Leadmarket S. L. pro ni žádné alternativní pracovní místo neměla. Posledně zmíněná soudní řízení ignoruje a k jednání se nedostavuje, je nedohledatelná a není proto pravděpodobné, že může nabídnout rovnocenné pracovní místo.
- 23 Kromě toho je třeba připomenout, že v případě přidělení upraveného směrnici 2008/104 čl. 5 odst. 1 této směrnice zahrnuje mezi základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání, které musí být přiděleným pracovníkům zaručeny, pravidla týkající se ochrany těhotných žen a kojících matek, která se u uživatele uplatňují, jakož i předpisy týkající se rovného zacházení s ženami a muži a opatření pro boj proti diskriminaci na základě pohlaví „v souladu s právními a správními předpisy, kolektivními smlouvami a všemi dalšími obecně závaznými ustanoveními“. Španělská právní úprava, která platí jak pro uživatele, tak pro společnost přidělující pracovníky, stanoví povinnost umožnit návrat do zaměstnání a nahradit ušlou mzdu těm pracovníkům, kterým byla dána výpověď poté, co se vrátili do práce po skončení přerušování smlouvy z důvodu narození, osvojení či péče za účelem osvojení či pěstounství, pokud od data narození či počátku osvojení nebo péče za účelem osvojení či pěstounství neuplynulo více než 12 měsíců. Toto pravidlo je španělským právem stanoveno pro všechny případy výpovědi z objektivních i disciplinárních důvodů, ledaže je výpověď prohlášena za zákonnou.
- 24 Pokud by tedy zaměstnankyně přidělená společnosti Microsoft Ibérica S. L. byla zaměstnána přímo touto společností a byla jí ze strany této společnosti dána po návratu do zaměstnání po přerušování smlouvy z důvodu narození dítěte a péče o něj výpověď, a pokud by tato výpověď nebyla odůvodněná a zákonná, byla by prohlášena za neplatnou a společnost Microsoft Ibérica S. L. by byla povinna této zaměstnankyni umožnit návrat na její pracovní místo a vyplatit jí ušlou mzdu ode dne výpovědi do dne návratu na pracovní místo. Otázka je, zda vzhledem k tomu,

že zaměstnankyně neměla pracovní smlouvu přímo se společností Microsoft Ibérica S. L., ale se společností Leadmarket S. L., zaniká toto právo na návrat na pracovní místo u společnosti Microsoft a návrat na pracovní místo je povinna umožnit toliko společnost Leadmarket S. L., nebo zda naopak použití čl. 5 odst. 1 směrnice 2008/104 znamená, že je to rovněž uživatel, společnost Microsoft Ibérica S. L., kdo je povinen umožnit návrat na pracovní místo a nést všechny důsledky výpovědi, která byla prohlášena za neplatnou.

PRACOVNÍ DOKUMENT