



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (druhého senátu)

15. prosince 2022*

„Řízení o předběžné otázce – Zaměstnanost a sociální politika – Agenturní zaměstnávání – Směrnice 2008/104/ES – Článek 5 – Zásada rovného zacházení – Nezbytnost respektovat v případě odchylky od této zásady celkovou ochranu zaměstnanců agentur práce – Kolektivní smlouva, která stanoví nižší odměnu, než je odměna náležející zaměstnancům zaměstnaným přímo uživatelem – Účinná soudní ochrana – Soudní přezkum“

Ve věci C-311/21,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo) ze dne 16. prosince 2020, došlým Soudnímu dvoru dne 18. května 2021, v řízení

CM

proti

TimePartner Personalmanagement GmbH,

SOUDNÍ DVŮR (druhý senát),

ve složení A. Prechal, předsedkyně senátu, M. L. Arastey Sahún (zpravodajka), F. Biltgen, N. Wahl a J. Passer, soudci,

generální advokát: A. M. Collins,

vedoucí soudní kanceláře: S. Beer, radová,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 5. května 2022,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za CM R. Buschmannem a T. Hellerem, Prozessbevollmächtigte,
- za TimePartner Personalmanagement GmbH O. Bertramem, M. Brüggemannem a A. Förster, Rechtsanwälte,
- za německou vládu J. Möllerem a D. Klebsem, jako zmocněnci,

* Jednací jazyk: němčina.

- za švédskou vládu H. Eklinder, J. Lundbergem, C. Meyer-Seitz, A. Runeskjöld, M. Salborn Hodgson, R. Shaksavan Eriksson, H. Shev a O. Simonssonem, jako zmocněnci,
- za Evropskou komisi B.-R. Killmannem a D. Recchia, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 14. července 2022,
vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článku 5 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání (Úř. věst. 2008, L 327, s. 9).
- 2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi CM a společností TimePartner Personalmanagement GmbH (dále jen „TimePartner“) ve věci výše odměny, jež má společnost TimePartner zaplatit za agenturní práci vykonanou CM u uživatele.

Právní rámec

Unijní právo

- 3 Body 10 až 12, 16 a 19 odůvodnění směrnice 2008/104 uvádějí:
 - „(10) V rámci Evropské unie existují značné rozdíly, pokud jde o využívání agenturního zaměstnávání a o právní postavení a pracovní podmínky zaměstnanců agentur práce.
 - (11) Agenturní zaměstnávání vyhovuje nejen potřebám podniků, pokud jde o pružnost, ale také potřebě zaměstnanců na sladění svého pracovního a soukromého života. Přispívá tak k vytváření pracovních míst a k účasti na trhu práce a začlenění do něj.
 - (12) Tato směrnice vytváří pro zaměstnance agentur práce ochranný rámec, který je nediskriminační, transparentní a přiměřený a který současně respektuje rozmanitost trhů práce a vztahů mezi sociálními partnery.
- [...]
- (16) V zájmu pružného přístupu k rozmanitosti trhů práce a vztahů mezi sociálními partnery mohou členské státy umožnit sociálním partnerům, aby stanovovali pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání za předpokladu, že bude zachována celková úroveň ochrany zaměstnanců agentur práce.

[...]

(19) Touto směrnicí není dotčena autonomie sociálních partnerů ani vztahy mezi sociálními partnery, včetně práva sjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi a při současném respektování platných právních předpisů Společenství.“

4 Článek 2 této směrnice, nadepsaný „Cíl“, zní:

„Cílem této směrnice je zabezpečit ochranu zaměstnanců agentur práce a zlepšit kvalitu agenturního zaměstnávání tím, že se zajistí uplatňování zásady rovného zacházení podle článku 5 na zaměstnance agentur práce a že se agentury práce uznají za zaměstnavatele, přičemž se vezme v úvahu potřeba vytvořit vhodný rámec pro využívání agenturního zaměstnávání s cílem účinně přispět k vytváření pracovních míst a k rozvoji pružných forem práce.“

5 Článek 3 odst. 1 písm. f) uvedené směrnice zní:

„Pro účely této směrnice se rozumí

„základními pracovními podmínkami a podmínkami zaměstnávání“ pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání stanovené v právních a správních předpisech, kolektivních smlouvách nebo dalších obecně závazných ustanoveních, které se uplatňují u uživatele, týkající se

i) délky pracovní doby, práce přesčas, přestávek, doby odpočinku, noční práce, dovolených a státních svátků,

ii) odměňování.“

6 Článek 5 směrnice 2008/104, nadepsaný „Zásada rovného zacházení“, stanoví:

„1. Základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání zaměstnanců agentur práce jsou po dobu trvání jejich přidělení k uživateli přinejmenším stejné jako podmínky, jež by se na tyto zaměstnance vztahovaly, pokud by je tento uživatel zaměstnal přímo na stejném pracovním místě.

Pro účely prvního pododstavce je nutné dodržovat pravidla, která se uplatňují u uživatele týkající se

a) ochrany těhotných žen a kojících matek a ochrany dětí a mladistvých a

b) rovného zacházení s ženami a muži a jakýchkoli opatření pro boj proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání, přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace,

v souladu s právními a správními předpisy, kolektivními smlouvami a všemi dalšími obecně závaznými ustanoveními.

2. Pokud jde o odměňování, mohou členské státy po konzultaci se sociálními partnery stanovit, že se lze odchýlit od zásady podle odstavce 1, pokud zaměstnanci agentur práce, kteří mají s agenturou práce uzavřenu pracovní smlouvu na dobu neurčitou, nadále pobírají odměnu v době mezi jednotlivými přiděleními.

3. Po konzultaci se sociálními partnery mohou členské státy dát sociálním partnerům možnost zachovat nebo uzavřít na náležité úrovni a s výhradou podmínek stanovených členskými státy kolektivní smlouvy, které při respektování celkové ochrany zaměstnanců agentur práce mohou obsahovat ustanovení týkající se pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání zaměstnanců agentur práce odlišných od podmínek uvedených v odstavci 1.

4. Za podmínky, že je zaměstnancům agentur práce zajištěna přiměřená úroveň ochrany, mohou členské státy, jejichž právní řád neumožňuje prohlášení kolektivních smluv za obecně závazné nebo jejichž právní řád nebo zvyklosti neumožňují rozšíření působnosti těchto smluv na všechny podobné podniky v určitém odvětví nebo zeměpisné oblasti, po konzultaci se sociálními partnery na vnitrostátní úrovni a na základě dohod uzavřených mezi sociálními partnery přijmout opatření týkající se základních pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání odchylovající se od zásady podle odstavce 1. Taková opatření mohou spočívat ve stanovení určité doby, než bude rovné zacházení uplatňováno.

Opatření uvedená v tomto odstavci musí být v souladu s právními předpisy Společenství a dostatečně přesná a srozumitelná, aby příslušná odvětví a podniky mohly zjistit své povinnosti a plnit je. Členské státy při uplatňování čl. 3 odst. 2 zejména upřesní, zda jsou do základních pracovních podmínek a podmínek zaměstnání podle odstavce 1 zahrnuty rovněž systémy sociálního zabezpečení zaměstnanců včetně důchodového a nemocenského pojištění nebo systémů finanční spoluúčasti. Těmito opatřeními nejsou rovněž dotčeny dohody na celostátní, regionální, místní nebo odvětvové úrovni, které nejsou pro zaměstnance méně výhodné.

5. Členské státy přijmou vhodná opatření v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi s cílem zamezit nesprávnému používání tohoto článku a zejména zamezit opakujícím se přidělením, jejichž cílem je obejít ustanovení této směrnice. Členské státy o těchto opatřeních uvědomí [Evropskou komisi].“

7 Článek 9 této směrnice, nadepsaný „Minimální požadavky“, uvádí:

„1. Touto směrnicí není dotčeno právo členských států uplatňovat nebo přijímat právní a správní předpisy, které jsou pro zaměstnance příznivější nebo které podporují či umožňují uzavírání kolektivních smluv mezi sociálními partnery příznivějších pro zaměstnance.

2. Provádění této směrnice není za žádných okolností dostatečným důvodem pro snížení celkové úrovně ochrany zaměstnanců v oblastech působnosti této směrnice. Tím není dotčeno právo členských států nebo sociálních partnerů, s ohledem na měnící se okolnosti, přijmout právní předpis nebo opatření nebo smluvně dohodnout úpravu, které se liší od ustanovení platných v okamžiku přijetí této směrnice, pokud jsou dodržovány minimální požadavky stanovené v této směrnici.“

8 Článek 11 uvedené směrnice, nadepsaný „Provádění“, ve svém odstavci 1 stanoví:

„Členské státy nejpozději do 5. prosince 2011 přijmou a zveřejní právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí nebo zajistí, aby se na nezbytné úpravě dohodli sociální partneři, přičemž členské státy přijmou veškerá nezbytná opatření, která jim umožní kdykoli zaručit plnění cílů této směrnice. Neprodleně o nich informují Komisi.“

Německé právo

- 9 Ustanovení § 9 bod 2 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (zákon o agenturním zaměstnávání) ze dne 3. února 1995 (BGBl. 1995 I, s. 158, dále jen „AÜG“), ve znění účinném do 31. března 2017, znělo takto:

„Neplatné jsou:

[...]

2) smlouvy, které pro zaměstnance agentury práce stanoví na dobu jejich přidělení k uživateli pracovní podmínky, včetně odměny, které jsou méně výhodné ve srovnání se základními pracovními podmínkami platnými u uživatele pro srovnatelného zaměstnance uživatele; kolektivní smlouva může povolit odchylky, pokud neurčuje odměnu nižší, než je minimální hodinová mzda stanovená prováděcím předpisem podle § 3a odst. 2; v rámci působnosti takové kolektivní smlouvy se mohou zaměstnavatelé a zaměstnanci, kteří nejsou touto kolektivní smlouvou vázáni, dohodnout na uplatňování jejich ustanovení; žádná odchylka stanovená kolektivní smlouvou se nevztahuje na zaměstnance agentury práce, jimž v průběhu šesti měsíců předcházejících přidělení k uživateli skončil pracovní poměr s tímto uživatelem nebo se zaměstnavatelem, který je součástí téhož koncernu jako uživatel ve smyslu § 18 Aktiengesetz [(zákon o akciových společnostech)],

[...]“

- 10 Ustanovení § 10 odst. 4 AÜG, ve znění účinném do 31. března 2017, uvádělo:

„Poskytovatel je povinen zajistit zaměstnanci agentury práce po dobu přidělení k uživateli základní pracovní podmínky, včetně odměny, které platí u uživatele pro srovnatelného zaměstnance uživatele. Pokud kolektivní smlouva platná pro pracovní poměr stanoví odchylky (§ 3 odst. 1 bod 3 a § 9 bod 2), musí poskytovatel zajistit zaměstnanci agentury práce pracovní podmínky platné podle této kolektivní smlouvy. Pokud taková kolektivní smlouva určuje nižší odměnu, než je minimální hodinová mzda stanovená prováděcím předpisem podle § 3a odst. 2, musí poskytovatel zaměstnanci agentury práce za každou hodinu práce poskytnout odměnu, která je u uživatele placena za hodinu práce srovnatelného zaměstnance uživatele. V případě, že je smlouva mezi poskytovatelem a zaměstnancem agentury práce neplatná podle § 9 bodu 2, musí poskytovatel zaměstnanci agentury práce zajistit základní pracovní podmínky, včetně odměny, které platí u uživatele pro srovnatelného zaměstnance uživatele.“

- 11 Ustanovení § 8 AÜG, ve znění zákona ze dne 21. února 2017 (BGBl. 2017 I, s. 258), účinném od 1. dubna 2017, stanoví:

„1. Poskytovatel je povinen zajistit zaměstnanci agentury práce po dobu přidělení k uživateli základní pracovní podmínky, včetně odměny, které platí u uživatele pro srovnatelného zaměstnance uživatele (zásada rovného zacházení). Pobírá-li zaměstnanec agentury práce odměnu podle kolektivní smlouvy, jež platí pro srovnatelného zaměstnance uživatele, nebo pokud tomu tak není, odměnu podle kolektivní smlouvy, která platí pro srovnatelné zaměstnance v daném pracovním odvětví, má se za to, že se mu, pokud jde o odměnu, dostává rovného zacházení ve smyslu věty první. Pokud je u uživatele poskytována odměna v naturáliích, může být náhrada poskytnuta v eurech.“

2. Kolektivní smlouva se může od zásady rovného zacházení odchýlit, pokud nestanoví odměnu nižší, než je minimální hodinová mzda stanovená prováděcím předpisem podle § 3a odst. 2. V rozsahu, v němž se taková kolektivní smlouva odchyľuje od zásady rovného zacházení, musí poskytovatel zaměstnanci agentury práce zajistit pracovní podmínky platné podle této kolektivní smlouvy. V rámci působnosti takové kolektivní smlouvy se mohou zaměstnavatelé a zaměstnanci, kteří nejsou touto kolektivní smlouvou vázáni, dohodnout na jejím uplatňování. Pokud taková kolektivní smlouva určuje nižší odměnu, než je minimální hodinová mzda stanovená prováděcím předpisem podle § 3a odst. 2, musí poskytovatel zaměstnanci agentury práce za každou hodinu práce poskytnout odměnu, která je u uživatele placena za hodinu práce srovnatelného zaměstnance uživatele.

3. Odchyľka stanovená kolektivní smlouvou ve smyslu odstavce 2 se nevztahuje na zaměstnance agentury práce, jimž v průběhu šesti měsíců předcházejících přidělení k uživateli skončil pracovní poměr s tímto uživatelem nebo se zaměstnavatelem, který je součástí téhož koncernu jako uživatel ve smyslu § 18 [zákonu o akciových společnostech].

4. Kolektivní smlouva ve smyslu odstavce 2 může, pokud jde o odměňování, stanovit odchylku od zásady rovného zacházení pro dobu prvních devíti měsíců přidělení k uživateli. Delší odchylka stanovená kolektivní smlouvou je přípustná pouze v případě, že:

- 1) nejpozději do 15 měsíců po přidělení k uživateli je dosaženo odměny, která odpovídá alespoň výši odměny stanovené kolektivní smlouvou jako rovnocenná odměna srovnatelných zaměstnanců v daném odvětví, a
- 2) po období zapracování v délce nejvýše šesti týdnů se vyplácená odměna postupně dorovná do výše uvedené odměny.

V rámci působnosti takové kolektivní smlouvy se mohou zaměstnavatelé a zaměstnanci, kteří nejsou touto kolektivní smlouvou vázáni, dohodnout na uplatňování jejich ustanovení. Předchozí doba přidělení stejnou nebo jinou agenturou práce k témuž uživateli se zohlední v plném rozsahu, pokud příslušný časový odstup jednotlivých přidělení nepřesáhne tři měsíce.

5. Poskytovatel je povinen vyplácet zaměstnanci agentury práce po dobu přidělení, jakož i za období bez přidělení, alespoň minimální hodinovou mzdu stanovenou prováděcím předpisem podle § 3a odst. 2.“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

- 12 Agentura práce TimePartner zaměstnávala v období od ledna do dubna roku 2017 CM na základě pracovní smlouvy na dobu určitou jako zaměstnankyni agentury práce. V rámci tohoto pracovního místa byla CM dána k dispozici maloobchodnímu podniku jako pracovnice pro vyřizování objednávek.
- 13 Srovnatelní zaměstnanci uživatele, na které se vztahuje kolektivní smlouva zaměstnanců v odvětví maloobchodu ve spolkové zemi Bavorsko (Německo), pobírali hodinovou hrubou mzdu ve výši 13,64 eura.

- 14 CM pobírala podle kolektivní smlouvy zaměstnanců agentur práce uzavřené mezi Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen eV (spolek německých agentur práce), jehož členem byla společnost TimePartner, a Deutscher Gewerkschaftsbund (německý odborový svaz), jehož členem byl Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (odborový svaz zaměstnanců ve službách), jehož členkou byla CM, po dobu svého přidělení u uvedeného uživatele hodinovou hrubou mzdou ve výši 9,23 eura.
- 15 Posledně zmíněná kolektivní smlouva se odchylovala od zásady rovného zacházení, jež byla pro období od ledna do března roku 2017 zakotvena v § 10 odst. 4 první větě AÜG, ve znění účinném do 31. března 2017, a pro duben roku 2017 byla zakotvena v § 8 odst. 1 AÜG, ve znění účinném od 1. dubna 2017), když pro zaměstnance agentur práce určila nižší odměnu, než byla odměna poskytovaná zaměstnancům uživatele.
- 16 CM podala žalobu k Arbeitsgericht Würzburg (pracovní soud ve Würzburgu, Německo), kterou se domáhala přiznání částky 1 296,72 eura, jež odpovídala rozdílu, jenž by jí připadl, kdyby byla odměňována podle kolektivní smlouvy zaměstnanců v odvětví maloobchodu v Bavorsku. CM tvrdila, že příslušná ustanovení AÜG a kolektivní smlouvy platné pro zaměstnance agentur práce jsou v rozporu s článkem 5 směrnice 2008/104. Společnost TimePartner popřela svoji povinnost zaplatit jakoukoli jinou odměnu, než je odměna stanovená kolektivními smlouvami platnými pro zaměstnance agentur práce.
- 17 Po zamítnutí této žaloby podala CM odvolání k Landesarbeitsgericht Nürnberg (zemský pracovní soud v Norimberku, Německo). Po zamítnutí jejího odvolání posledně zmíněným soudem podala CM opravný prostředek *Revision* k předkládajícímu soudu, Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo).
- 18 Předkládající soud má za to, že rozhodnutí o uvedeném opravném prostředku *Revision* závisí na výkladu článku 5 směrnice 2008/104.
- 19 Za těchto podmínek se Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:
 - „1) Jak je vymezen pojem ‚celková ochrana zaměstnanců agentur práce‘ uvedený v čl. 5 odst. 3 směrnice [2008/104], 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, 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 podle čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104 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 podle čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104 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 odchyľují 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 podle čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104 zajištěno zákonnými ustanoveními, která stejně jako ustanovení ve znění [AÜG] účinném 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 odchyľují od zásady rovného zacházení, na zaměstnance agentur práce, kteří u uživatele nebo zaměstnavatele, který s uživatelem tvoří koncern ve smyslu § 18 [zákona 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 na tuto otázku:

Platí to i tehdy, jestliže v příslušné zákonné úpravě, jako tomu bylo ve znění zákona o agenturním zaměstnávání 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, která se odchyľují 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 Evropské unie či odkaz na „autonomii sociálních partnerů“ uvedený v bodě 19 odůvodnění směrnice 2008/104 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?“

K návrhu na znovuotevření ústní části řízení

20 Podáním došlým soudní kanceláři Soudního dvora dne 11. října 2022 podala společnost TimePartner návrh na znovuotevření ústní části řízení. Na podporu svého návrhu tato účastnice řízení tvrdí, že dosud nebyl projednán aspekt, který by mohl mít rozhodující vliv na rozhodnutí Soudního dvora, a sice existence různých systémů agenturního zaměstnávání v Unii, jež má za následek, že se sociální ochrana zaměstnanců agentur práce, jež přísluší agentuře práce, zejména během období nečinnosti, v členských státech značně liší, což je důvod, proč Soudní dvůr nedisponuje dostatečnými poznatky pro rozhodnutí.

- 21 Podle článku 83 jednacího řádu Soudního dvora může Soudní dvůr kdykoli po vyslechnutí generálního advokáta nařídit znovuotevření ústní části řízení, zejména má-li za to, že věc není dostatečně objasněna, nebo předložil-li některý z účastníků řízení po ukončení této části řízení novou skutečnost, jež může mít rozhodující vliv na rozhodnutí Soudního dvora, anebo má-li být věc rozhodnuta na základě argumentu, který nebyl mezi účastníky řízení nebo zúčastněnými uvedenými v článku 23 statutu Soudního dvora Evropské unie projednán.
- 22 V projednávané věci má Soudní dvůr po vyslechnutí generálního advokáta za to, že s ohledem na skutkové a právní poznatky poskytnuté zaprvé předkládajícím soudem a zadruhé společností TimePartner a dalšími zúčastněnými, kteří se účastnili jak písemné, tak ústní části tohoto řízení, disponuje všemi poznatky nezbytnými pro rozhodnutí.
- 23 Návrh společnosti TimePartner na znovuotevření ústní části řízení je tudíž třeba zamítnout.

K přípustnosti žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce

- 24 CM tvrdí, že žádost o rozhodnutí o předběžné otázce je nepřípustná. Zejména uvádí, že první a druhá otázka, kterými předkládající soud žádá Soudní dvůr o vymezení pojmu „celková ochrana zaměstnanců agentur práce“ ve smyslu čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104, nejsou pro rozhodnutí sporu v původním řízení nezbytné, jelikož německé právo tento pojem nezná.
- 25 V tomto ohledu je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury Soudního dvora je věcí pouze vnitrostátního soudu, kterému byl spor předložen a jenž musí nést odpovědnost za soudní rozhodnutí, jež bude vydáno, posoudit s ohledem na konkrétní okolnosti věci jak nezbytnost rozhodnutí o předběžné otázce pro vydání svého rozsudku, tak relevanci otázek, které klade Soudnímu dvoru. Týkají-li se tedy položené otázky výkladu unijního práva, je Soudní dvůr v zásadě povinen rozhodnout (rozsudek ze dne 7. července 2022, Coca-Cola European Partners Deutschland, C-257/21 a C-258/21, EU:C:2022:529, bod 34 a citovaná judikatura).
- 26 Z toho vyplývá, že k otázkám týkajícím se unijního práva se váže domněnka relevance. Odmítnutí rozhodnout o předběžné otázce položené vnitrostátním soudem ze strany Soudního dvora je možné pouze tehdy, je-li zjevné, že žádaný výklad unijního práva nemá žádný vztah k realitě nebo předmětu sporu v původním řízení, jestliže se jedná o hypotetický problém nebo také jestliže Soudní dvůr nedisponuje skutkovými nebo právními poznatky nezbytnými pro užitečnou odpověď na otázky, které jsou mu položeny (rozsudek ze dne 7. července 2022, Coca-Cola European Partners Deutschland, C-257/21 a C-258/21, EU:C:2022:529, bod 35 a citovaná judikatura).
- 27 Je pravda, že první otázka, jež se týká výkladu pojmu „celková ochrana zaměstnanců agentur práce“ ve smyslu čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104, je formulována obecně.
- 28 Z předkládacího rozhodnutí však vyplývá, že předkládající soud žádá Soudní dvůr, aby nejprve vymezil uvedený pojem, aby mohl následně prostřednictvím druhé otázky určit, nakolik se kolektivní smlouva může odchýlit od zásady rovného zacházení v oblasti odměňování při respektování celkové ochrany zaměstnanců agentur práce v souladu s čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104. Pokud by kolektivní smlouva platná pro zaměstnance agentur práce byla v rozporu s uvedeným ustanovením, mohla by totiž mít CM nárok na dodatečnou odměnu za práci, o kterou žádala. První a druhá otázka tedy nejsou zjevně irelevantní pro účely vyřešení sporu v původním řízení.

29 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce je proto přípustná.

K předběžným otázkám

K první otázce

- 30 Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda musí být čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104 vykládán v tom smyslu, že toto ustanovení prostřednictvím odkazu na pojem „celková ochrana zaměstnanců agentur práce“ vyžaduje, aby byla zohledněna úroveň ochrany zaměstnanců agentur práce, která je vyšší než úroveň, již pro zaměstnance obecně stanoví vnitrostátní právo a unijní právo týkající se základních pracovních podmínek a podmínek zaměstnání.
- 31 Podle čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104 mohou členské státy po konzultaci se sociálními partnery dát sociálním partnerům možnost zachovat nebo uzavřít na náležité úrovni a s výhradou podmínek stanovených členskými státy kolektivní smlouvy, které při respektování celkové ochrany zaměstnanců agentur práce mohou obsahovat ustanovení týkající se pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání zaměstnanců agentur práce odlišných od podmínek uvedených v odstavci 1 téhož článku, a sice ustanovení, podle kterých jsou základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání zaměstnanců agentur práce přinejmenším stejné jako podmínky, jež by se na tyto zaměstnance vztahovaly, pokud by je uživatel, k němuž byli přiděleni, zaměstnal přímo na stejném pracovním místě.
- 32 Pojem „základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání“ je definován v čl. 3 odst. 1 písm. f) směrnice 2008/104 a vztahuje se na délku pracovní doby, práci přesčas, přestávky, dobu odpočinku, noční práci, dovolenou a státní svátky, jakož i na odměňování.
- 33 Z článku 5 odst. 3 směrnice 2008/104 tak vyplývá, že možnost přiznaná členskými státem umožnit sociálním partnerům zachovat nebo uzavřít kolektivní smlouvy, které povolují nerovné zacházení v oblasti základních pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání zaměstnanců agentur práce, je vyvážená povinností zaručit těmto zaměstnancům „celkovou ochranu“, aniž tato směrnice vymezuje obsah posledně zmíněného pojmu.
- 34 Podle ustálené judikatury Soudního dvora je přitom pro výklad ustanovení unijního práva nutno zohlednit nejen znění těchto ustanovení v souladu s jejich obvyklým smyslem v běžném jazyce, ale rovněž jejich kontext a cíle, které sleduje právní úprava, jejíž jsou součástí (rozsudek ze dne 17. března 2022, Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, bod 29 a citovaná judikatura).
- 35 Pokud jde o cíle sledované směrnicí 2008/104, z bodů 10 až 12 odůvodnění této směrnice vyplývá, že v rámci Unie existují značné rozdíly, pokud jde o využívání agenturního zaměstnávání a o právní postavení a pracovní podmínky zaměstnanců agentur práce, že agenturní zaměstnávání vyhovuje nejen potřebám podniků, pokud jde o pružnost, ale také potřebě zaměstnanců na sladění svého pracovního a soukromého života, a přispívá tak k vytváření pracovních míst a k účasti na trhu práce a začlenění do něj, a že uvedená směrnice vytváří pro zaměstnance agentur práce ochranný rámec, který je nediskriminační, transparentní a přiměřený a současně respektuje rozmanitost trhů práce a vztahů mezi sociálními partnery.

- 36 Pokud jde konkrétně o účel článku 5 odst. 3 směrnice 2008/104, z bodu 16 odůvodnění této směrnice vyplývá, že v zájmu pružného přístupu k rozmanitosti trhů práce a vztahů mezi sociálními partnery mohou členské státy umožnit sociálním partnerům, aby stanovovali pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání za předpokladu, že bude zachována celková úroveň ochrany zaměstnanců agentur práce.
- 37 V návaznosti na to, co je uvedeno v těchto bodech odůvodnění, článek 2 této směrnice uvádí, že cílem této směrnice je zabezpečit ochranu zaměstnanců agentur práce a zlepšit kvalitu agenturního zaměstnávání tím, že se zajistí uplatňování zásady rovného zacházení na zaměstnance agentur práce a agentury práce se uznají za zaměstnavatele, přičemž se vezme v úvahu potřeba vytvořit vhodný rámec pro využívání agenturního zaměstnávání s cílem účinně přispět k vytváření pracovních míst a k rozvoji pružných forem práce.
- 38 Tento dvojí cíl se odráží ve struktuře článku 5 směrnice 2008/104, jehož odstavec 1 zakotvuje pravidlo, podle kterého základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání zaměstnanců agentur práce, jak jsou vymezeny v čl. 3 odst. 1 písm. f) této směrnice, jsou přinejmenším stejné jako podmínky kmenových zaměstnanců uživatele. Od tohoto pravidla se odchyluje zejména ustanovení odstavce 3 tohoto článku 5. Tato odchylka musí však respektovat meze celkové ochrany zaměstnanců agentur práce. Její působnost je mimoto omezena na to, co je nezbytně nutné k zajištění ochrany zájmu, který odchylka od zásady rovného zacházení přijatá na základě tohoto ustanovení umožňuje chránit, a sice zájmu týkajícího se nezbytnosti pružného přístupu k rozmanitosti trhů práce a vztahů mezi sociálními partnery (rozsudek ze dne 21. října 2010, Accardo a další, C-227/09, EU:C:2010:624, bod 58 a citovaná judikatura).
- 39 Aby tak bylo dosaženo souladu mezi cílem zajistit ochranu zaměstnanců agentur práce, uvedeným v článku 2 směrnice 2008/104, a respektováním rozmanitosti trhů práce, je třeba mít za to, že pokud kolektivní smlouva povoluje na základě čl. 5 odst. 3 této směrnice odchýlně od jejího odstavce 1 rozdílné zacházení v oblasti základních pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání v neprospěch zaměstnanců agentur práce oproti podmínkám, které mají kmenoví zaměstnanci uživatele, je „celková ochrana“ těchto zaměstnanců agentur práce zajištěna pouze tehdy, pokud jim jsou protihodnotou přiznány výhody, jež mají kompenzovat účinky tohoto nerovného zacházení. Celková ochrana zaměstnanců agentur práce by totiž nutně byla oslabena, kdyby se taková smlouva ve vztahu k těmto zaměstnancům omezovala na snížení jedné nebo několika z uvedených základních podmínek.
- 40 Avšak s ohledem na působnost čl. 5 odst. 1 směrnice 2008/104, jež spočívá v tom, aby se na zaměstnance agentur práce vztahovaly stejné základní podmínky jako na kmenové zaměstnance uživatele, nevyžaduje respektování celkové ochrany ve smyslu odstavce 3 tohoto článku zohlednění úrovně ochrany zaměstnanců agentur práce, která je vyšší než úroveň, jež je – pokud jde o tyto podmínky – stanovena závaznými ustanoveními o ochraně plynoucí z vnitrostátního práva a unijního práva pro zaměstnance obecně.
- 41 Výhody kompenzující účinky rozdílného zacházení v neprospěch zaměstnanců agentur práce, na které bylo poukázáno v bodě 39 tohoto rozsudku, se musí pojit k základním pracovním podmínkám a podmínkám zaměstnávání vymezeným v čl. 3 odst. 1 písm. f) směrnice 2008/104, a sice podmínkám týkajícím se délky pracovní doby, práce přesčas, přestávek, doby odpočinku, noční práce, dovolených a státních svátků, jakož i odměňování.

- 42 Takový výklad čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104 je potvrzen jeho kontextem. Článek 5 odst. 2 této směrnice totiž členským státům v podstatě umožňuje, aby se po konzultaci se sociálními partnery odchýlily od zásady rovného zacházení stanovené v čl. 5 odst. 1 uvedené směrnice, pokud tito zaměstnanci zejména nadále pobírají odměnu v době mezi jednotlivými přiděleními. Členské státy tak sice mohou stanovit pouze odměnu zaměstnanců agentur práce na nižší úrovni, než je úroveň, kterou by ukládala zásada rovného zacházení, za podmínky, že vyrovnají tuto nevýhodu přiznáním výhody, jež se v tomto případě vztahuje ke stejné základní pracovní podmínce a podmínce zaměstnávání, jako je odměňování, avšak bylo by paradoxní akceptovat, aby sociální partneři, přestože jsou povinni respektovat celkovou ochranu uvedených zaměstnanců, mohli takto postupovat, aniž by byli povinni v dotyčné kolektivní smlouvě stanovit přiznání výhody v oblasti uvedených základních podmínek.
- 43 To platí tím spíše pro zaměstnance agentur práce, kteří mají pouze smlouvu na dobu určitou a musí jim být z důvodu rizika, že jen zřídka budou odměňováni za období mezi jednotlivými přiděleními, přiznána podstatná kompenzační výhoda v souvislosti s uvedenými základními podmínkami, která musí být v podstatě přinejmenším rovnocenná výhodě přiznané zaměstnancům agentur práce, kteří mají smlouvu na dobu neurčitou.
- 44 S ohledem na výše uvedené úvahy je třeba na první otázku odpovědět tak, že čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104 musí být vykládán v tom smyslu, že toto ustanovení prostřednictvím odkazu na pojem „celková ochrana zaměstnanců agentur práce“ nevyžaduje, aby byla zohledněna úroveň ochrany zaměstnanců agentur práce, která je vyšší než úroveň, již 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 výhody v oblasti základních pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání, které mohou kompenzovat rozdílné zacházení, jemuž jsou vystaveni.

K druhé otázce

- 45 Podstatou druhé otázky předkládajícího soudu, jež je rozdělena na dvě podotázky, je, za jakých podmínek může být kolektivní smlouva, která povoluje rozdílné zacházení v oblasti základních pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání v neprospěch zaměstnanců agentur práce, přesto považována za dohodu respektující celkovou ochranu dotyčných zaměstnanců agentur práce v souladu s čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104.

K druhé otázce písm. a)

- 46 Podstatou druhé otázky předkládajícího soudu je, zda čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104 musí být vykládán v tom smyslu, že dodržení povinnosti respektovat celkovou ochranu zaměstnanců agentur práce musí být posuzováno abstraktně ve světle kolektivní smlouvy, která povoluje rozdílné zacházení, nebo konkrétně srovnáním základních pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání použitelných na srovnatelné zaměstnance zaměstnané přímo uživatelem.
- 47 Podle čl. 5 odst. 1 prvního pododstavce směrnice 2008/104 musí základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání zaměstnanců agentur práce být po dobu trvání jejich přidělení k uživateli přinejmenším stejné jako podmínky, jež by se na tyto zaměstnance vztahovaly, pokud

by je tento uživatel zaměstnal přímo na stejném pracovním místě (rozsudek ze dne 12. května 2022, Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, bod 49). Unijní normotvůrce tak projevil záměr dbát na to, aby se v souladu se zásadou rovného zacházení zaměstnanci agentur práce v zásadě nenacházeli v méně příznivé situaci než srovnatelní zaměstnanci uživatele.

- 48 Zaměstnanci agentur práce tedy mají v zásadě právo na stejné základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání, jaké by se na ně vztahovaly, kdyby je uživatel zaměstnal přímo. Z povahy čl. 5 odst. 3 jako odchylky, připomenuté v bodě 38 tohoto rozsudku, jakož i z cíle směrnice 2008/104, připomenutého v bodě 36 tohoto rozsudku, tedy vyplývá, že ustanovení obsahující odchylku v čl. 5 odst. 3 této směrnice ukládá povinnost konkrétně ověřit, zda kolektivní smlouva, která povoluje rozdílné zacházení v oblasti základních pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání mezi zaměstnanci agentur práce a srovnatelnými zaměstnanci uživatele, skutečně respektuje celkovou ochranu zaměstnanců agentur práce tím, že jim přiznává určité výhody, jež mají kompenzovat účinky tohoto rozdílného zacházení. Toto ověření tedy musí být provedeno ve vztahu k základním pracovním podmínkám a podmínkám zaměstnávání použitelným na srovnatelné zaměstnance uživatele.
- 49 Je tedy nutno zaprvé určit základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání, které by se vztahovaly na pracovníka agentury práce, pokud by jej zaměstnal přímo uživatel na stejném pracovním místě. Zadruhé je třeba srovnat tyto základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání s podmínkami, jež vyplývají z kolektivní smlouvy, která se skutečně vztahuje na zaměstnance agentury práce (obdobně viz rozsudek ze dne 12. května 2022, Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, bod 50). Zatřetí je k zajištění celkové ochrany zaměstnanců agentur práce třeba posoudit, zda přiznané kompenzační výhody umožňují neutralizovat rozdílné zacházení, jemuž jsou tito zaměstnanci vystaveni.
- 50 S ohledem na výše uvedené je třeba na druhou otázku písm. a) odpovědět tak, že čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104 musí být vykládán v tom smyslu, že dodržení povinnosti respektovat celkovou ochranu zaměstnanců agentur práce musí být posuzováno konkrétně tak, 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 tito zaměstnanci vystaveni.

K druhé otázce písm. b)

- 51 Podstatou druhé otázky písm. b) předkládajícího soudu je, zda musí být čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104 vykládán v tom smyslu, že povinnost respektovat celkovou ochranu zaměstnanců agentur práce vyžaduje, aby měl dotyčný zaměstnanec agentury práce uzavřenu s agenturou práce smlouvu na dobu neurčitou.
- 52 Článek 5 odst. 2 této směrnice sice stanoví, že pokud jde o odměnu za práci, mohou členské státy po projednání se sociálními partnery stanovit, že se od zásady rovného zacházení lze odchýlit, pokud zaměstnanci agentur práce, kteří mají s agenturou práce uzavřenu pracovní smlouvu na dobu neurčitou, nadále pobírají odměnu v době mezi jednotlivými přiděleními.
- 53 Na rozdíl od tohoto ustanovení však čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104 nestanoví žádné zvláštní pravidlo pro situaci zaměstnanců agentur práce, kteří mají pracovní smlouvu na dobu neurčitou.

- 54 Jak uvedl generální advokát v bodě 54 svého stanoviska, důvod existence tohoto rozdílu mezi čl. 5 odst. 2 směrnice 2008/104 a čl. 5 odst. 3 této směrnice spočívá v okolnosti, že zaměstnanci agentur práce zaměstnaní na základě pracovní smlouvy na dobu neurčitou nadále pobírají odměnu v době mezi jednotlivými přiděleními k uživateli. Tato okolnost představuje odůvodnění možnosti stanovené v čl. 5 odst. 2 této směrnice stanovit ve vztahu k těmto zaměstnancům rozdílné zacházení v oblasti odměňování. Zvláštní povaha tohoto pravidla je protikladem obecné povahy čl. 5 odst. 3 uvedené směrnice, který sice připouští rozdílné zacházení v oblasti základních pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání, avšak zavazuje k respektování celkové ochrany zaměstnanců agentur práce.
- 55 Je tedy třeba podotknout, že čl. 5 odst. 2 směrnice 2008/104 sám stanoví konkrétní náhradu – a sice odměnu za období mezi jednotlivými přiděleními – která má být přiznána zaměstnancům agentur práce se smlouvou na dobu neurčitou, jako protihodnotu za odchylku od zásady rovného zacházení, pokud jde o odměňování, zatímco odstavec 3 tohoto článku umožňuje sociálním partnerům samostatně vyjednávat jak o přesné povaze odchylky od zásady rovného zacházení, tak o výhodě, která má kompenzovat účinky této odchylky, za podmínky, že je respektována celková ochrana zaměstnanců agentur práce.
- 56 Článek 5 odst. 3 směrnice 2008/104 tedy umožňuje, s výhradou takové celkové ochrany, uzavření kolektivní smlouvy, jež se odchyluje 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. V takovém případě nelze ostatně vyloučit, že zachování odměny za práci v době mezi jednotlivými přiděleními, ať již na základě smlouvy na dobu neurčitou nebo na základě smlouvy na dobu určitou, může být zohledněno pro účely posouzení uvedené celkové ochrany. Je však nutné, aby byla zaměstnancům agentur práce, kteří mají smlouvu na dobu určitou, přiznána podstatná výhoda, která umožní kompenzovat rozdíl v odměňování, jenž jim vznikl v průběhu přidělení, oproti srovnatelnému zaměstnanci uživatele.
- 57 S ohledem na výše uvedené úvahy je třeba na druhou otázku písm. b) odpovědět tak, že čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104 musí být vykládán v tom smyslu, že povinnost respektovat celkovou ochranu zaměstnanců agentur práce nevyžaduje, aby měl dotýčný zaměstnanec agentury práce uzavřenu s agenturou práce pracovní smlouvu na dobu neurčitou.

K třetí otázce

- 58 Podstatou třetí otázky předkládajícího soudu je, zda musí být čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104 vykládán v tom smyslu, že vnitrostátní zákonodárce je povinen stanovit podmínky a kritéria k respektování celkové ochrany zaměstnanců agentur práce ve smyslu tohoto ustanovení, pokud dotýčný členský stát poskytuje sociálním partnerům možnost zachovat nebo uzavřít kolektivní smlouvy, které povolují rozdílné zacházení v oblasti základních pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání v neprospěch uvedených zaměstnanců.
- 59 Je třeba podotknout, že podle čl. 288 třetího pododstavce SFEU je směrnice závazná pro každý stát, jemuž je určena, pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo, přičemž volba formy a prostředků se ponechává vnitrostátním orgánům. Toto ustanovení sice vyhrazuje členským státům svobodu volby způsobů a prostředků určených k zajištění provádění směrnice, tato svoboda se však nedotýká povinnosti uložené všem členským státům, jimž je směrnice určena, přijmout v rámci svých vnitrostátních právních ráďů všechna opatření nezbytná k zajištění plné účinnosti směrnice v souladu s cílem, který sleduje (rozsudek ze dne 17. března 2022, Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, bod 94 a citovaná judikatura).

- 60 Jak již bylo připomenuto v bodě 36 tohoto rozsudku, z bodu 16 odůvodnění směrnice 2008/104 vyplývá, že v zájmu pružného přístupu k rozmanitosti trhů práce a vztahů mezi sociálními partnery mohou členské státy umožnit sociálním partnerům, aby stanovovali pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání za předpokladu, že bude zachována celková úroveň ochrany zaměstnanců agentur práce.
- 61 Dále z bodu 19 odůvodnění směrnice 2008/104 vyplývá, že touto směrnicí není dotčena autonomie sociálních partnerů ani vztahy mezi sociálními partnery, včetně práva sjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi a při současném respektování platných unijních právních předpisů.
- 62 Kromě toho z čl. 11 odst. 1 směrnice 2008/104 vyplývá, že členské státy mohou pro dosažení souladu s cílem ochrany zaměstnanců agentur práce buď přijmout právní a správní předpisy nezbytné v tomto ohledu, nebo zajistit, aby se na nezbytné úpravě dohodli sociální partneři, přičemž členské státy přijmou veškerá nezbytná opatření, která jim umožní kdykoli zaručit plnění cílů této směrnice.
- 63 Možnost přiznaná členským státům v čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104, umožnit sociálním partnerům uzavírat kolektivní smlouvy odchylné od zásady rovného zacházení, jak je provedena v odstavci 1 uvedeného článku, je tak v souladu s judikaturou Soudního dvora, podle které členské státy mohou přenechat starost o dosažení cílů sociální politiky stanovených směrnicí v dané oblasti v první řadě sociálním partnerům (rozsudek ze dne 17. března 2022, Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, bod 108 a citovaná judikatura).
- 64 Tato možnost však nezbavuje členské státy povinnosti prostřednictvím vhodných právních či správních opatření zajistit, aby zaměstnanci agentur práce měli možnost využít v celém rozsahu ochrany, kterou jim poskytuje směrnice 2008/104 (rozsudek ze dne 17. března 2022, Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, bod 109 a citovaná judikatura).
- 65 Pokud tedy členské státy dávají sociálním partnerům možnost uzavírat kolektivní smlouvy, které v souladu s čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104 povolují rozdílné zacházení v neprospěch zaměstnanců agentur práce, jsou povinny respektovat celkovou ochranu těchto zaměstnanců.
- 66 S ohledem na účel čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104, jak vyplývá z bodů 16 a 19 jejího odůvodnění připomenutých v bodech 60 a 61 tohoto rozsudku, přitom povinnost sociálních partnerů zajistit zaměstnancům agentur práce celkovou ochranu nevyžaduje, aby členské státy podrobně stanovily podmínky a kritéria, které musí kolektivní smlouvy splňovat.
- 67 Jak uvedl generální advokát v bodě 65 svého stanoviska, pokud však vnitrostátní právní úprava dovoluje sociálním partnerům sjednávat nebo uzavírat kolektivní smlouvy v oblasti upravené určitou směrnicí, musí při tom uvedení partneři dodržovat unijní právo obecně, a konkrétně uvedenou směrnicí. Pokud tedy sociální partneři uzavřou kolektivní smlouvu spadající do působnosti směrnice 2008/104, musí jednat v souladu s uvedenou směrnicí tím, že budou respektovat zejména celkovou ochranu zaměstnanců pracovních agentur podle jejího čl. 5 odst. 3 (obdobně viz rozsudek ze dne 19. září 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, bod 70 a citovaná judikatura).
- 68 S ohledem na výše uvedené úvahy je třeba na třetí otázku odpovědět tak, že čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104 musí být vykládán v tom smyslu, že vnitrostátní zákonodárce není povinen stanovit podmínky a kritéria k zajištění celkové ochrany zaměstnanců agentur práce ve smyslu tohoto

ustanovení, pokud dotyčný členský stát poskytuje sociálním partnerům možnost zachovat nebo uzavřít kolektivní smlouvy, které povolují rozdílné zacházení v oblasti základních pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání v neprospěch uvedených zaměstnanců.

Ke čtvrté otázce

- 69 Vzhledem k odpovědi na třetí otázku není namístě odpovídat na čtvrtou otázku.

K páté otázce

- 70 Podstatou páté otázky předkládajícího soudu, jež je položena pro případ záporné odpovědi na třetí otázku, je, zda musí být čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104 vykládán v tom smyslu, že kolektivní smlouvy, které na základě tohoto ustanovení povolují rozdílné zacházení v oblasti základních pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání v neprospěch zaměstnanců agentur práce, mohou podléhat účinnému soudního přezkumu za účelem ověření, zda sociální partneři dodrželi svou povinnost respektovat celkovou ochranu těchto zaměstnanců.
- 71 Je třeba připomenout, že podle článku 28 Listiny základních práv mají pracovníci a zaměstnavatelé či jejich příslušné organizace v souladu s právem Unie a vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi zejména právo sjednávat a uzavírat na vhodných úrovních kolektivní smlouvy. Kromě toho čl. 152 první pododstavec SFEU upřesňuje, že „s přihlédnutím k různorodosti vnitrostátních systémů Unie uznává a podporuje úlohu sociálních partnerů na své úrovni“ a „usnadňuje mezi nimi dialog, přičemž uznává jejich samostatnost“, s tím, že důležitost této samostatnosti je ostatně připomenuta i v bodě 19 odůvodnění směrnice 2008/104.
- 72 Tato samostatnost znamená, že během fáze sjednávání dohody, která je výlučnou záležitostí sociálních partnerů, mohou vést posledně uvedení dialog a jednat svobodně, bez toho, aby od kohokoli, a to zejména členských států nebo unijních orgánů, přijímali příkazy nebo pokyny (rozsudek ze dne 2. září 2021, EPSU v. Komise, C-928/19 P, EU:C:2021:656, bod 61).
- 73 Je tak nutno podotknout, že sociální partneři mají značný prostor pro uvážení nejen při volbě naplňování určitého cíle mezi jinými cíli v oblasti sociální politiky a politiky zaměstnanosti, ale i při vymezení opatření k dosažení tohoto cíle (rozsudek ze dne 19. září 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, bod 59 a citovaná judikatura).
- 74 Vztahují-li se však na právo na kolektivní vyjednávání zakotvené v článku 28 Listiny základních práv ustanovení unijního práva, musí k jeho výkonu v rámci působnosti uvedeného práva docházet v souladu s tímto právem (rozsudek ze dne 19. září 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, bod 69 a citovaná judikatura).
- 75 Mají-li sociální partneři – jak bylo připomenuto v bodě 73 tohoto rozsudku – široký prostor pro uvážení v rámci sjednávání a uzavírání kolektivních smluv, je tento prostor pro uvážení proto omezen povinností zajistit dodržování unijního práva.
- 76 Z toho vyplývá, že i když – jak bylo konstatováno v odpovědi na třetí otázku – ustanovení směrnice 2008/104 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 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 v souladu s čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104.

- 77 Jak uvedl generální advokát v bodě 79 svého stanoviska, k zajištění plné účinnosti směrnice 2008/104 přísluší předkládajícímu soudu, aby ověřil, zda kolektivní smlouvy, které se odchyľují podle čl. 5 odst. 3 této směrnice od zásady rovného zacházení, zajišťují odpovídajícím způsobem celkovou ochranu zaměstnanců agentur práce tím, že jim přiznávají určité výhody, jež kompenzují případné odchylky od uvedené zásady rovného zacházení.
- 78 Bez ohledu na prostor pro uvážení, který mají sociální partneři při sjednávání a uzavírání kolektivních smluv, je vnitrostátní soud povinen učinit vše, co spadá do jeho pravomoci, aby zajistil slučitelnost kolektivních smluv s požadavky vyplývajícími z čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104.
- 79 S ohledem na výše uvedené úvahy je třeba na pátou otázku odpovědět tak, že čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104 musí být vykládán v tom smyslu, že kolektivní smlouvy, které na základě tohoto ustanovení povolují rozdílné zacházení v oblasti základních pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání v neprospěch zaměstnanců agentur práce, musí být možné podrobit účinnému soudnímu přezkumu za účelem ověření, zda sociální partneři dodrželi svou povinnost respektovat celkovou ochranu těchto zaměstnanců.

K nákladům řízení

- 80 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (druhý senát) rozhodl takto:

- 1) Článek 5 odst. 3 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání

musí být vykládán v tom smyslu, že

toto ustanovení prostřednictvím odkazu na pojem „celková ochrana zaměstnanců agentur práce“ nevyžaduje, aby byla zohledněna úroveň ochrany zaměstnanců agentur práce, která je vyšší než úroveň, již 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 výhody v oblasti základních pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání, které mohou kompenzovat rozdílné zacházení, jemuž jsou vystaveni.

- 2) Článek 5 odst. 3 směrnice 2008/104

musí být vykládán v tom smyslu, že

dodržení povinnosti respektovat celkovou ochranu zaměstnanců agentur práce musí být posuzováno konkrétně tak, 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 tito zaměstnanci vystaveni.

3) Článek 5 odst. 3 směrnice 2008/104

musí být vykládán v tom smyslu, že

povinnost respektovat celkovou ochranu zaměstnanců agentur práce nevyžaduje, aby měl dotýčný zaměstnanec agentury práce uzavřenu s agenturou práce pracovní smlouvu na dobu neurčitou.

4) Článek 5 odst. 3 směrnice 2008/104

musí být vykládán v tom smyslu, že

vnitrostátní zákonodárce není povinen stanovit podmínky a kritéria k zajištění celkové ochrany zaměstnanců agentur práce ve smyslu tohoto ustanovení, pokud dotýčný členský stát poskytuje sociálním partnerům možnost zachovat nebo uzavřít kolektivní smlouvy, které povolují rozdílné zacházení v oblasti základních pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání v neprospěch uvedených zaměstnanců.

5) Článek 5 odst. 3 směrnice 2008/104

musí být vykládán v tom smyslu, že

kolektivní smlouvy, které na základě tohoto ustanovení povolují rozdílné zacházení v oblasti základních pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání v neprospěch zaměstnanců agentur práce, musí být možné podrobit účinnému soudnímu přezkumu za účelem ověření, zda sociální partneři dodrželi svou povinnost respektovat celkovou ochranu těchto zaměstnanců.

Podpisy