



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (šestého senátu)

22. února 2024*

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Směrnice 2008/104/ES – Agenturní zaměstnávání – Článek 5 odst. 1 – Zásada rovného zacházení – Článek 3 odst. 1 písm. f) – Pojem ‚základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání zaměstnanců agentur práce‘ – Pojem ‚odměňování‘ – Náhrada vyplácená zaměstnanci agentury práce, který byl uznán trvale a úplně neschopným vykonávat své obvyklé povolání v důsledku pracovního úrazu, který utrpěl během přidělení“

Ve věci C-649/22,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná na základě článku 267 SFEU rozhodnutím Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Vrchní soud autonomní oblasti Baskicko, Španělsko) ze dne 27. září 2022, došlým Soudnímu dvoru dne 14. října 2022, v řízení

XXX

proti

Randstad Empleo ETT SAU,

Serveo Servicios SAU, dříve Ferrovial Servicios SA,

Axa Seguros Generales SA de Seguros y Reaseguros,

SOUDNÍ DVŮR (šestý senát),

ve složení: P. G. Xuereb, vykonávající funkci předsedy senátu, A. Kumin (zpravodaj) a I. Ziemele, soudci,

generální advokát: G. Pitruzzella,

za soudní kancelář: A. Calot Escobar, vedoucí,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření, která předložili:

– za španělskou vládu: M. Morales Puerta, jako zmocněnkyně,

* Jednací jazyk: španělština.

– za Evropskou komisi: I. Galindo Martín a D. Recchia, jako zmocněnkyně,

s přihlédnutím k rozhodnutí, přijatému po vyslechnutí generálního advokáta, rozhodnout věc bez stanoviska,

vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článků 20 a 21 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“), článku 2 SEU, jakož i čl. 5 odst. 1 prvního pododstavce směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání (Úř. věst. 2008, L 327, s. 9), ve spojení s čl. 3 odst. 1 písm. f) této směrnice.
- 2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi zaměstnancem agentury práce XXX na straně jedné a společností Randstad Empleo ETT SAU (dále jen „Randstad Empleo“), s níž uzavřel smlouvu o dočasném pracovním poměru, uživatelem Serveo Servicios SAU, dříve Ferrovial Servicios SA (dále jen „Serveo Servicios“), k němuž byl přidělen, a pojišťovnou Axa Seguros Generales SA de Seguros y Reaseguros (dále jen „Axa“) na straně druhé ohledně výše náhrady, které se XXX může domáhat z důvodu trvalé a úplné neschopnosti vykonávat své obvyklé povolání, která je důsledkem pracovního úrazu, jež utrpěl během přidělení k tomuto uživateli, a která vedla ke skončení jeho pracovního poměru.

Právní rámec

Unijní právo

Směrnice 91/383/EHS

- 3 Čtvrtý bod odůvodnění směrnice Rady 91/383/EHS ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru (Úř. věst. 1991, L 206, s. 19; Zvl. vyd. 05/01, s. 418), zní takto:

„vzhledem k tomu, že z provedených výzkumů obecně vyplývá, že zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a v dočasném pracovním poměru jsou v některých odvětvích více než jiní zaměstnanci vystaveni riziku pracovních úrazů a nemocí z povolání“.

- 4 Článek 1 této směrnice, nadepsaný „Oblast působnosti“, stanoví:

„Tato směrnice se vztahuje na:

[...]

2. dočasné pracovní poměry mezi podnikem pro dočasnou práci, který je zaměstnavatelem, a zaměstnancem, který je přidělen k výkonu práce pro podnik nebo závod využívající služeb podniku pro dočasnou práci a který podléhá jejich kontrole.“

5 Článek 2 uvedené směrnice, nadepsaný „Účel“, uvádí:

„1. Účelem této směrnice je zajistit, aby zaměstnanci v pracovním poměru podle článku 1 požívali stejnou úroveň ochrany v oblasti bezpečnosti a zdraví při práci, jakou požívají ostatní zaměstnanci v podniku nebo závodu využívajících služeb.

2. Existence pracovního poměru podle článku 1 nesmí být důvodem různého zacházení, pokud jde o pracovní podmínky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a zejména pokud jde o přístup k osobním ochranným prostředkům.

[...]“

6 Článek 8 téže směrnice, nadepsaný „Dočasné pracovní poměry: odpovědnost“, zní:

„Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby:

1. aniž je tím dotčena odpovědnost podniku pro dočasnou práci stanovená vnitrostátními právními předpisy, odpovídá podnik nebo závod využívající služby po celou dobu přidělení za podmínky pro výkon práce;

2. pro účely bodu 1) zahrnovaly podmínky pro výkon práce pouze podmínky spojené s bezpečností, hygienou a zdravím při práci.“

Směrnice 2008/104

7 Body 1, 10 až 13 a 15 až 17 odůvodnění směrnice 2008/104 uvádějí:

„(1) Tato směrnice ctí základní práva a dodržuje zásady uznávané [Listinou]. Jejím cílem je zejména zajistit plný soulad s článkem 31 [L]istiny, který stanoví, že každý pracovník má právo na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost [...].

[...]

(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.

(13) Směrnice [91/383] obsahuje ustanovení o bezpečnosti a ochraně zdraví, jež se vztahují také na zaměstnance agentur práce.

[...]

- (15) Obecnou formu pracovněprávního vztahu představuje pracovní smlouva na dobu neurčitou. V případě zaměstnanců, kteří mají se svojí agenturou práce smlouvu na dobu neurčitou, a vzhledem ke zvláštní ochraně vyplývající z takové smlouvy, je třeba stanovit možnost výjimek z pravidel, jež se uplatňují u uživatele.
- (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.
- (17) Kromě toho by v určitých omezených případech a na základě dohody uzavřené se sociálními partnery na vnitrostátní úrovni měly mít členské státy omezenou možnost odchýlit se od zásady rovného zacházení, bude-li zajištěna přiměřená úroveň ochrany.“
- 8 Článek 1 této směrnice, nadepsaný „Oblast působnosti“, v odstavci 1 stanoví:
- „Tato směrnice se vztahuje na zaměstnance, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním vztahu s agenturou práce a kteří jsou přiděleni uživatelům, aby pod jejich dohledem a vedením po přechodnou dobu pracovali.“
- 9 Článek 2 uvedené směrnice, nadepsaný „Cíl“, uvádí:
- „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.“
- 10 Podle článku 3 směrnice 2008/104, nadepsaného „Definice“, platí:
- „1. Pro účely této směrnice se rozumí
- [...]
- f) „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.
2. Touto směrnicí nejsou dotčeny vnitrostátní právní předpisy, pokud jde o definici odměňování, pracovní smlouvy, pracovněprávního vztahu nebo zaměstnance.
- [...]“

11 Článek 5 této směrnice, 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.

[...]

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 odchylovící se od zásady podle odstavce 1. Taková opatření mohou spočívat ve stanovení určité doby, než bude rovné zacházení uplatňováno.

[...]“

Španělské právo

Zákon 14/1994

12 Článek 11 ley 14/1994 por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (zákon 14/1994 o agenturách práce) ze dne 1. června 1994 (BOE č. 131 ze dne 2. června 1994), ve znění použitelném na spor v původním řízení (dále jen „zákon 14/1994“), v odstavci 1 stanoví:

„Zaměstnanci agentur práce mají po dobu trvání svého přidělení k uživateli právo na uplatnění základních pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání, jež by se na ně vztahovaly, pokud by je uživatel zaměstnal na stejném pracovním místě přímo.

Za tímto účelem se za základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání považují podmínky týkající se odměňování, délky pracovní doby, práce přesčas, přestávek, noční práce, dovolených a státních svátků.

Odměna se skládá z veškerých finančních odměn, ať už pevných či proměnlivých, které jsou stanoveny pro pracovní místo, jak je vymezeno v kolektivní smlouvě platné pro uživatele, a jež jsou s tímto místem spojeny. V každém případě musí zahrnovat poměrnou část odpovídající týdennímu odpočinku, ročním prémie a příspěvkům, státním svátkům a dovoleným za kalendářní rok. Uživatel

je povinen vypočítat konečnou odměnu zaměstnance a za tímto účelem uvést odměny uvedené v tomto odstavci ve smlouvě o přidělení zaměstnance.

Ustanovení, která se uplatní na zaměstnance agentur práce, jsou navíc stejná, jako ustanovení, která se vztahují na zaměstnance uživatele, pokud jde o [...] rovné zacházení s ženami s muži a jakákoli opatření pro boj proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání, přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.“

Zákoník práce

- 13 Článek 49 Estatuto de los Trabajadores (zákoník práce), ve znění vyplývajícím z Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (královské legislativní nařízení 2/2015, kterým se schvaluje přepracované znění zákoníku práce) ze dne 23. října 2015 (BOE č. 255 ze dne 24. října 2015, s. 100224), v odstavci 1 uvádí:

„Pracovní smlouva skončí:

[...]

- e) z důvodu smrti, přiznání vysokého stupně invalidity nebo trvalé a úplné pracovní neschopnosti zaměstnance [...]

Kolektivní smlouva o agenturním zaměstnávání

- 14 Podle článku 42 VI convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal (šestá celostátní kolektivní smlouva agentur práce, dále jen „kolektivní smlouva o agenturním zaměstnávání“) mají zaměstnanci agentur práce nárok na náhradu ve výši 10 500 eur v případě trvalé a úplné neschopnosti vykonávat své obvyklé povolání v důsledku pracovního úrazu.

Kolektivní smlouva v dopravním odvětví

- 15 Článek 31 convenio colectivo para el sector de la industria del transporte mercancías por carretera y agencias de transporte Álava (kolektivní smlouva podniků v odvětví silniční nákladní dopravy a dopravních agentur v Álavě, dále jen „kolektivní smlouva v dopravním odvětví“) stanoví náhradu ve výši 60 101,21 eura v případě trvalé a úplné nebo absolutní neschopnosti zaměstnance vykonávat své obvyklé povolání v důsledku pracovního úrazu.

Spor v původním řízení a předběžná otázka

- 16 XXX uzavřel se společností Randstad Empleo smlouvu o dočasném pracovním poměru, která vstoupila v platnost dne 1. října 2016 a na jejímž základě byl přidělen ke společnosti Serveo Servicios na seniorní pracovní místo skladníka. V souladu s touto smlouvou se na tento pracovní poměr vztahuje kolektivní smlouva o agenturním zaměstnávání.
- 17 Během tohoto přidělení utrpěl XXX dne 24. října 2016 pracovní úraz. Rozhodnutím Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de Álava (provinční ředitelství Národního institutu sociálního zabezpečení v Álavě, Španělsko) ze dne 16. března 2019, které bylo potvrzeno

rozsudkem Juzgado de lo Social no 2 de Vitoria-Gasteiz (pracovní soud č. 2 ve Vitoria-Gasteiz, Španělsko) ze dne 12. září 2019, byl XXX v důsledku tohoto pracovního úrazu uznán trvale a úplně neschopným vykonávat své obvyklé povolání.

- 18 Dne 21. listopadu 2019 vyplatila společnost Axa na základě článku 42 kolektivní smlouvy o agenturním zaměstnávání XXX náhradu ve výši 10 500 eur, a to z důvodu jeho trvalé a úplně neschopnosti vykonávat jeho obvyklé povolání. XXX má však za to, že mu v tomto ohledu měla být vyplacena náhrada ve výši 60 101,21 eura na základě článku 31 kolektivní smlouvy v dopravním odvětví.
- 19 Dne 7. února 2020 tak sindicato Eusko Langileen Alkartasuna (Odborový svaz baskických pracovníků Solidarita), jakožto zástupce XXX, podal k Juzgado de lo social no 3 de Vitoria (pracovní soud č. 3 ve Vitorii, Španělsko) žalobu proti společnostem Randstad Empleo, Serveo Servicios a Axa na straně jedné a Fondo de Garantía Salarial (Záruční mzdový fond, Španělsko) na straně druhé, která zněla na zaplacení náhrady XXX ve výši 49 601,21 eura, tedy rozdílu mezi náhradou vyplacenou XXX na základě článku 42 kolektivní smlouvy o agenturním zaměstnávání a náhradou stanovenou podle článku 31 kolektivní smlouvy v dopravním odvětví, navýšené o 20 % nebo úroky z prodlení. Tento soud zamítl tuto žalobu rozsudkem ze dne 30. prosince 2021 zejména z důvodu, že se na XXX použije kolektivní smlouva o agenturním zaměstnávání a že s ohledem na judikaturu Tribunal Supremo (Nejvyšší soud, Španělsko) dobrovolné dávky sociálního zabezpečení, které nejsou součástí zaručené minimální mzdy stanovené v článku 11 zákona 14/1994, jako je náhrada požadovaná XXX v projednávané věci, nespadají pod pojem „odměna“.
- 20 Odborový svaz baskických pracovníků Solidarita podal proti tomuto rozsudku odvolání k Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Vrchní soud autonomní oblasti Baskicko, Španělsko), který je předkládajícím soudem. XXX před tímto soudem tvrdí, že mu měla být poskytnuta náhrada na základě článku 31 kolektivní smlouvy v dopravním odvětví a že tato náhrada spadá pod pojem „základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání“ ve smyslu čl. 3 odst. 1 písm. f) směrnice 2008/104. Žalované v původním řízení mají naopak za to, že se na XXX použije kolektivní smlouva o agenturním zaměstnávání a že taková náhrada, o jakou se jedná v původním řízení, nespadá pod „základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání“ ve smyslu této směrnice.
- 21 Předkládající soud má pochybnosti o tom, zda je výklad Tribunal Supremo (Nejvyšší soud) týkající se článku 11 zákona 14/1994, jehož cílem je provedení směrnice 2008/104, v souladu se zásadami rovného zacházení a zákazu diskriminace zakotvenými v člancích 20 a 21 Listiny, jakož i s článkem 5 této směrnice. Podle předkládajícího soudu totiž na základě tohoto výkladu dobrovolné dávky sociálního zabezpečení nespadají pod pojem „odměna“ ve smyslu tohoto článku 11, jelikož nejsou přímo spojeny s prací. Z výkladu Tribunal Supremo (Nejvyšší soud) vyplývá, že náhrada dotčená ve věci v původním řízení nespadá pod pojem „základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání“, a že se tudíž XXX nemůže domáhat náhrady, kterou požaduje na základě článku 31 kolektivní smlouvy v dopravním odvětví.
- 22 Podle předkládajícího soudu je třeba s ohledem na účel směrnice 2008/104, zejména jejího článku 5, pojem „základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání“ v souladu s judikaturou Soudního dvora vykládat v širším smyslu tak, aby měl XXX nárok na stejné odškodnění, na jaké by měl ve stejné situaci nárok zaměstnanec, jenž by byl zaměstnán společností Serveo Servicios přímo. Výklad článku 11 zákona 14/1994, jak jej provedl Tribunal Supremo (Nejvyšší soud), by totiž mohl vést k absurdní situaci, kdy by dva zaměstnanci, kteří by utrpěli stejný pracovní úraz, obdrželi rozdílné odškodnění podle toho, zda byli zaměstnání uživatelem přímo, či nikoliv.

- 23 Kromě toho, pokud jde o skutečnost, že pracovní smlouva XXX byla ukončena v důsledku jeho trvalé a úplné neschopnosti vykonávat své obvyklé povolání, předkládající soud uvádí, že v rozsudku ze dne 12. května 2022, Luso Temp (C-426/20, EU:C:2022:373), Soudní dvůr rozhodl, že pojem „základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání“ zahrnuje náhradu, kterou je zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci z důvodu skončení jeho pracovního poměru.
- 24 Nakonec má předkládající soud za to, že bylo XXX dotčeným pracovním úrazem způsobeno zdravotní postižení, a že z tohoto důvodu ztratil zaměstnání. Pokud by přitom XXX nebyl přiznán nárok na náhradu za stejných podmínek, jako v případě zaměstnanců nacházejících se ve stejné situaci, jež by byli zaměstnání společností Serveo Servicios přímo, a sice v souladu s článkem 31 kolektivní smlouvy v dopravním odvětví, mohlo by se jednat o diskriminaci na základě zdravotního postižení, která je zakázána článkem 21 Listiny.
- 25 Za těchto podmínek se Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Vrchní soud autonomní oblasti Baskicko) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

„Musí být články 20 a 21 [Listiny], článek 2 SEU a čl. 3 odst. 1 písm. f) a článek 5 směrnice [2008/104] vykládány v tom smyslu, že brání takovému judikатурnímu výkladu španělské právní úpravy, který z pojmu ‚základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání‘ vylučuje odškodnění, které náleží zaměstnanci agentury práce, jehož pracovní poměr skončil, když byl uznán trvale a úplně práce neschopným v důsledku pracovního úrazu, který utrpěl u uživatele, u něhož pracoval?“

K přípustnosti žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce

- 26 Úvodem je nutné připomenout, že potřeba dospět k takovému výkladu unijního práva, jenž by byl pro vnitrostátní soud užitečný, vyžaduje, aby tento soud vymezil skutkový a právní rámec, do něhož jsou začleněny otázky, jež pokládá, nebo aby alespoň vysvětlil skutkové předpoklady, na nichž se tyto otázky zakládají. V rámci řízení upraveného v článku 267 SFEU je totiž Soudní dvůr oprávněn rozhodovat o výkladu unijních předpisů pouze na základě skutečností, které mu sdělil vnitrostátní soud (rozsudek ze dne 12. ledna 2023, DOBELES HES, C-702/20 a C-17/21, EU:C:2023:1, bod 85 a citovaná judikatura).
- 27 Soudní dvůr kromě toho zdůraznil, že je důležité, aby vnitrostátní soud uvedl konkrétní důvody, proč má pochybnosti o výkladu unijního práva a proč považuje za nezbytné položit Soudnímu dvoru předběžné otázky. V tomto ohledu je nutné, aby vnitrostátní soud podal v samotném předkládacím rozhodnutí alespoň minimální vysvětlení k důvodům volby ustanovení unijního práva, o jejichž výklad žádá, jakož i k souvislosti, kterou spatřuje mezi těmito ustanoveními a vnitrostátní právní úpravou použitelnou na spor, který mu byl předložen (rozsudek ze dne 9. září 2021, Toplofikaatsia Sofia a další, C-208/20 a C-256/20, EU:C:2021:719, bod 19, jakož i citovaná judikatura).
- 28 Tyto požadavky na obsah žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce jsou výslovně uvedeny v článku 94 jednacího řádu Soudního dvora, který má předkládající soud v rámci spolupráce mezi Soudním dvorem a vnitrostátními soudy zavedené článkem 267 SFEU znát a je povinen ho důsledně dodržovat. Uvedené požadavky jsou připomenuty rovněž v bodě 15 Doporučení

Soudního dvora Evropské unie pro vnitrostátní soudy o zahájení řízení o předběžné otázce (Úř. věst. 2019, C 380, s. 1) (rozsudek ze dne 9. září 2021, Toplofikatsia Sofia a další, C-208/20 a C-256/20, EU:C:2021:719, bod 20, jakož i citovaná judikatura).

- 29 V projednávané věci se předkládající soud táže Soudního dvora na výklad článků 20 a 21 Listiny, článku 2 SEU, jakož i čl. 3 odst. 1 písm. f) a článku 5 směrnice 2008/104. Tento soud však neuvádí s požadovanou přesností a jasností důvody, které jej vedly k pochybnostem o výkladu článků 20 a 21 Listiny, jakož i článku 2 SEU, ani souvislost, kterou spatřuje mezi těmito ustanoveními a vnitrostátní právní úpravou dotčenou ve věci v původním řízení.
- 30 Zprvée, pokud totiž články 20 a 21 Listiny stanoví zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace, je třeba podobně jako Evropská komise konstatovat, že předkládající soud ve vztahu k těmto ustanovením toliko uvádí, že nepřiznání nároku XXX na náhradu za stejných podmínek jako v případě zaměstnanců, jež by byli zaměstnáni společností Serveo Servicios přímo, by mohlo představovat diskriminaci na základě zdravotního postižení, která je tímto článkem 21 zakázána.
- 31 Předkládající soud přitom neupřesnil, v čem může přiznání náhrady XXX na základě článku 42 kolektivní smlouvy o agenturním zaměstnávání spíše než na základě článku 31 kolektivní smlouvy v dopravním odvětví představovat diskriminaci v jeho neprospěch v souvislosti se zdravotním postižením. Jak totiž vyplývá z předkládacího rozhodnutí, je nutno podobně jako španělská vláda konstatovat, že pro posouzení otázky, na kterou z těchto kolektivních smluv se může zaměstnanec při požadování náhrady za trvalou a úplnou neschopnost vykonávat své obvyklé povolání odkazovat, je určující právní postavení tohoto zaměstnance, přičemž případné zdravotní postižení uvedeného zaměstnance je v této souvislosti irelevantní.
- 32 Za těchto podmínek není namístě zkoumat situaci XXX ani ve světle článků 2 a 3 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. 2000, L 303, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 79), tedy ustanovení týkajících se zejména diskriminace na základě zdravotního postižení, na která soud odkazuje, avšak neupřesňuje, v čem jsou tato ustanovení relevantní pro rozhodnutí sporu v původním řízení.
- 33 Kromě toho v rozsahu, v němž předkládací rozhodnutí odkazuje na článek 14 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 (Úř. věst. 2006, L 204, s. 23), podle kterého „nesmí docházet k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví“, je nutno konstatovat, že spis, který má Soudní dvůr k dispozici, neobsahuje sebemenší náznak diskriminace XXX na základě pohlaví.
- 34 Pokud jde zadruhé o článek 2 SEU, stačí uvést, že žádost o rozhodnutí o předběžné otázce není v souladu s judikaturou připomenutou v bodech 27 a 28 tohoto rozsudku, jelikož neobsahuje žádné upřesnění ohledně důvodů, které vedly předkládající soud k tomu, aby se obrátil na Soudní dvůr s žádostí o výklad tohoto ustanovení, ani ohledně souvislosti, kterou předkládající soud spatřuje mezi uvedeným ustanovením a vnitrostátní právní úpravou použitelnou na spor v původním řízení.
- 35 S ohledem na výše uvedené je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce přípustná pouze v rozsahu, v němž se týká čl. 5 odst. 1 prvního pododstavce a čl. 3 odst. 1 písm. f) směrnice 2008/104.

K předběžné otázce

- 36 Podstatou otázky předkládajícího soudu, i s ohledem na to, co vyplývá z bodu 35 tohoto rozsudku, je, zda čl. 5 odst. 1 první pododstavec směrnice 2008/104 ve spojení s jejím čl. 3 odst. 1 písm. f) musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, jak je vykládána vnitrostátní judikaturou, podle níž výše náhrady, které se mohou zaměstnanci agentur práce domáhat z důvodu trvalé a úplné neschopnosti vykonávat své obvyklé povolání, která je důsledkem pracovního úrazu, jež utrpěli u uživatele, a která vedla ke skončení jejich dočasného pracovního poměru, je nižší než výše náhrady, které by se tito zaměstnanci mohli domáhat ve stejné situaci a ze stejného důvodu, pokud by je tento uživatel zaměstnal na stejném pracovním místě a na stejnou dobu přímo.

K pojmu „základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání“ ve smyslu čl. 5 odst. 1 prvního pododstavce směrnice 2008/104 ve spojení s jejím čl. 3 odst. 1 písm. f)

- 37 V prvé řadě je třeba posoudit, zda náhrada vyplácená zaměstnanci agentury práce z důvodu jeho trvalé a úplné neschopnosti vykonávat jeho obvyklé povolání, která je důsledkem pracovního úrazu, jež utrpěl u uživatele, a která vedla ke skončení jeho dočasného pracovního poměru, spadá pod pojem „základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání“ ve smyslu čl. 5 odst. 1 prvního pododstavce směrnice 2008/104 ve spojení s jejím čl. 3 odst. 1 písm. f).
- 38 Ačkoli ve znění čl. 5 odst. 1 prvního pododstavce směrnice 2008/104 není obsažena žádná informace, na jejímž základě by bylo možno zjistit, zda je nutno pojem „základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání“, který je v tomto ustanovení uveden, vykládat v tom smyslu, že takovou náhradu zahrnuje, nebo nezahrnuje, tento pojem se v souladu s definicí uvedenou v čl. 3 odst. 1 písm. f) této směrnice vztahuje zejména na pojem „odměňování“.
- 39 V tomto ohledu je nutno poznamenat, že posledně uvedený pojem není ve směrnici 2008/104 definován.
- 40 I když je pravda, že podle čl. 3 odst. 2 směrnice 2008/104 touto směrnici „nejsou dotčeny vnitrostátní právní předpisy, pokud jde o definici odměňování“, je třeba upřesnit, že toto ustanovení nelze vykládat tak, že unijní normotvůrce rezignoval na vymezení rozsahu působnosti pojmu „odměňování“ ve smyslu uvedené směrnice, neboť význam uvedeného ustanovení spočívá pouze v tom, že tento normotvůrce měl v úmyslu zachovat pravomoc členských států definovat tento pojem ve smyslu vnitrostátního práva, což je otázka, kterou nemá uvedená směrnice harmonizovat (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 17. listopadu 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C-216/15, EU:C:2016:883, body 30 až 32).
- 41 Jak vyplývá z ustálené judikatury, význam a dosah pojmů, pro které nemá unijní právo žádnou definici, je třeba určit v souladu s jejich obvyklým smyslem v běžném jazyce, s přihlédnutím ke kontextu, ve kterém jsou použity, a cílům, které sleduje právní úprava, jejíž součástí jsou (rozsudek ze dne 1. srpna 2022, Navitours, C-294/21, EU:C:2022:608, bod 25 a citovaná judikatura).
- 42 Zaprvé podle svého obvyklého smyslu v běžném jazyce se pod pojmem „odměna“ obecně rozumí peníze, které jsou vypláceny za určitou práci nebo za poskytnutou službu.

- 43 V tomto ohledu je třeba připomenout, že z ustálené judikatury vyplývá, že základní charakteristika odměny spočívá v tom, že je hospodářským protiplněním za dotčené plnění, které je zpravidla sjednáno mezi poskytovatelem a příjemcem služby (rozsudek ze dne 11. listopadu 2021, Manpower Lit, C-948/19, EU:C:2021:906, bod 45 a citovaná judikatura).
- 44 Kromě toho je pojem „odměna“ definován v čl. 157 odst. 2 SFEU jako „obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním“. Jak vyplývá z judikatury, tento pojem je třeba vykládat v širším smyslu a zahrnuje zejména všechny odměny v hotovosti nebo v naturáliích, stávající či budoucí, za podmínky, že je zaměstnavatel vyplácí – byť nepřímo – zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním, ať již na základě pracovní smlouvy, legislativních ustanovení či dobrovolně (rozsudek ze dne 8. května 2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, bod 70 a citovaná judikatura).
- 45 Soudní dvůr kromě toho upřesnil, že mezi požitky kvalifikované jako „odměna“ ve smyslu článku 157 SFEU náleží právě požitky placené zaměstnavatelem z důvodu existence pracovněprávních vztahů, jejichž předmětem je zajistit pracovníkům určitý zdroj příjmů, i když v určitých zvláštních případech nevykonávají žádnou činnost stanovenou v pracovní smlouvě. Mimoto nemůže být u takových dávek zpochybněno, že mají povahu odměny, pouze na základě skutečnosti, že tyto dávky odpovídají také důvodům sociální politiky (rozsudek ze dne 19. září 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, bod 34 a citovaná judikatura).
- 46 V tomto ohledu je třeba konstatovat, že z judikatury vyplývá, že „odměna“ ve smyslu čl. 157 odst. 2 SFEU je součástí „pracovních podmínek“ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku uzavřené dne 6. června 1997, která je obsažena v příloze směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. 1998, L 14, s. 9; Zvl. vyd. 05/03, s. 267) ve znění směrnice Rady 98/23/ES ze dne 7. dubna 1998 (Úř. věst. 1998, L 131, s. 10; Zvl. vyd. 05/03, s. 368), jakož i ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, uzavřené dne 18. března 1999, která je obsažena v příloze směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. 1999, L 175, s. 43; Zvl. vyd. 05/03, s. 368) (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 15. dubna 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, body 131 a 132, jakož i ze dne 22. listopadu 2012, Elbal Moreno, C-385/11, EU:C:2012:746, body 20 a 21).
- 47 Článek 5 odst. 1 první pododstavec směrnice 2008/104 se přitom zaměřuje na účinnou ochranu zaměstnanců v nestandardním postavení a s nejistým zaměstnáním ještě více než uvedená ustanovení, takže k výkladu obdobnému tomu, k němuž se přistoupilo v judikatuře citované v bodech 44 a 45 tohoto rozsudku stran pojmu „odměna“ ve smyslu článku 157 SFEU, je třeba se při určování rozsahu pojmu „odměňování“ ve smyslu čl. 3 odst. 1 písm. f) bodu ii) této směrnice přiklonit tím spíše (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 12. května 2022, Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, bod 36).
- 48 Je sice pravda, že taková náhrada, o jakou se jedná v bodě 37 tohoto rozsudku, není vyplácena jako přímé protiplnění za práci vykonanou zaměstnancem agentury práce, nicméně je třeba mít za to, že tato náhrada v projednávaném případě představuje výhodu, která je jednak zaměstnavatelem nepřímo přiznána zaměstnanci z důvodu jeho zaměstnání, pakliže je tato náhrada stanovena

kolektivní smlouvou, která se vztahuje na pracovní poměr, a jednak je tomuto zaměstnanci vyplácena, aby mu kompenzovala ztráty příjmů vyplývající z jeho neschopnosti vykonávat své obvyklé povolání, resp. mu zajistila zdroj příjmů.

- 49 Pojem „odmě[na]“ ve smyslu čl. 3 odst. 1 písm. f) bodu ii) směrnice 2008/104 je tudíž dostatečně široký na to, aby zahrnoval náhradu, které se mohou domáhat zaměstnanci agentur práce z důvodu trvalé a úplné neschopnosti vykonávat své obvyklé povolání v důsledku pracovního úrazu, který utrpěli u uživatele.
- 50 Pokud jde zadruhé o kontext, do něhož spadá čl. 5 odst. 1 první pododstavec směrnice 2008/104 ve spojení s jejím čl. 3 odst. 1 písm. f) bodem ii), je třeba konstatovat, že podle bodu 13 odůvodnění této směrnice obsahuje směrnice 91/383 ustanovení o bezpečnosti a ochraně zdraví, jež se vztahují také na zaměstnance agentur práce.
- 51 Z článku 2 odst. 1 směrnice 91/383 ve spojení s jejím čl. 1 bodem 2 přitom vyplývá, že účelem této směrnice je zajistit, aby zaměstnanci agentur práce požívali stejnou úroveň ochrany v oblasti bezpečnosti a zdraví při práci, jakou požívají ostatní zaměstnanci uživatele. Podle tohoto čl. 2 odst. 2 ve spojení s tímto čl. 1 bodem 2 kromě toho existence dočasného pracovního poměru nesmí být důvodem různého zacházení, pokud jde o pracovní podmínky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a to tím spíše že jsou zaměstnanci agentur práce v některých odvětvích více než jiní zaměstnanci vystaveni riziku pracovních úrazů, jak vyplývá ze čtvrtého bodu odůvodnění uvedené směrnice.
- 52 Článek 8 směrnice 91/383 navíc v podstatě stanoví, že členské státy přijmou nezbytná opatření, aby, aniž je tím dotčena odpovědnost podniku pro dočasnou práci stanovená vnitrostátními právními předpisy, odpovídal uživatel využívající služby po celou dobu přidělení za podmínky pro výkon práce spojené s bezpečností, hygienou a zdravím při práci.
- 53 Je tudíž třeba mít za to, že ochrana „bezpečnosti“ a „zdraví“ při práci spadá pod „pracovní podmínky“ ve smyslu směrnice 91/383 a že se zaměstnancem agentury práce musí být v tomto ohledu po dobu trvání jeho přidělení zacházeno stejně jako se zaměstnanci zaměstnanými přímo uživatelem.
- 54 Kromě toho taková náhrada, o jakou se jedná v bodě 37 tohoto rozsudku, souvisí s ochranou „bezpečnosti“ a „zdraví“ při práci, jelikož odpovědnost uživatele a případně agentury práce za podmínky výkonu práce spojené s touto ochranou jde ruku v ruce s náhradou škody v případě, že uvedená ochrana nebude úspěšná, a sice zejména tehdy, jestliže po dobu přidělení zaměstnance agentury práce dojde k pracovnímu úrazu, který má za následek jeho trvalou a úplnou neschopnost vykonávat své obvyklé povolání.
- 55 S ohledem na odkaz obsažený ve směrnici 2008/104 na směrnici 91/383 je tedy třeba konstatovat, že kontext, do něhož spadá čl. 5 odst. 1 první pododstavec směrnice 2008/104 ve spojení s jejím čl. 3 odst. 1 písm. f), podporuje výklad, podle kterého pojem „odmě[na]“, na který pojem „základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání“ uvedený v těchto ustanoveních odkazuje, zahrnuje takovou náhradu, o jakou se jedná v bodě 37 tohoto rozsudku.
- 56 Pokud jde zatřetí o cíle sledované směrnicí 2008/104, z bodu 1 odůvodnění této směrnice vyplývá, že tato směrnice má zajistit plný soulad s článkem 31 Listiny, v jehož odstavci 1 je v obecné rovině zakotveno právo každého zaměstnance na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost. Ve vysvětleních k Listině základních práv (Úř. věst. 2007, C 303, s. 17) je

v tomto ohledu uvedeno, že pojem „pracovní podmínky“ musí být chápán ve smyslu článku 156 SFEU, ačkoli posledně uvedené ustanovení tento pojem nedefinuje. S ohledem na účel ochrany práv zaměstnance agentury práce sledovaný uvedenou směrnicí svědčí toto neupřesnění ve prospěch širokého výkladu uvedeného pojmu (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 12. května 2022, Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, bod 40 a citovaná judikatura).

- 57 Vzhledem k tomu, že účelem směrnice 2008/104 je zajistit ochranu zaměstnanců agentur práce v oblasti bezpečnosti a zdraví při práci, je třeba podobně jako Komise konstatovat, že pokud by finanční riziko pro uživatele v případě pracovního úrazu těchto zaměstnanců v porovnání se zaměstnanci, které tito uživatelé zaměstnávají přímo, bylo nižší, byly by tyto podniky méně motivovány investovat do bezpečnosti zaměstnanců agentur práce, což by vedlo k porušení tohoto účelu.
- 58 Účel sledovaný směrnicí 2008/104 tedy podporuje výklad pojmu „odmě[na]“ ve smyslu čl. 3 odst. 1 písm. f) bodu ii) této směrnice jakožto „základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání“ ve smyslu čl. 5 odst. 1 prvního pododstavce uvedené směrnice, podle něhož tento pojem zahrnuje náhradu, které se zaměstnanec agentury práce může domáhat z důvodu trvalé a úplné neschopnosti vykonávat své obvyklé povolání v důsledku pracovního úrazu, který utrpěl u uživatele.
- 59 Na rozdíl od toho, co v podstatě tvrdí španělská vláda, nemůže být tento výklad vyvrácen z důvodu, že je taková náhrada vyplacena až po skončení dočasného pracovního poměru, ani z důvodu, že tato náhrada údajně plyne toliko z uznání dotyčného zaměstnance agentury práce trvale a úplně pracovní neschopným, a tedy ze skončení jeho pracovního poměru.
- 60 Je totiž třeba upřesnit, že okolnost, že dotčená náhrada je vyplacena až po skončení pracovního poměru, nevylučuje, že tato náhrada může mít povahu odměny ve smyslu čl. 3 odst. 1 písm. f) bodu ii) směrnice 2008/104 (obdobně viz rozsudek ze dne 8. května 2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, bod 70).
- 61 Dále je třeba připomenout, že výklad pojmu „základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání“, který by z působnosti čl. 5 odst. 1 prvního pododstavce směrnice 2008/104 vylučoval náhradu, kterou je zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci agentury práce pouze z toho důvodu, že tato náhrada souvisí se skončením jeho pracovního poměru, by odporoval jak kontextu tohoto ustanovení, tak účelu sledovanému touto směrnicí (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 12. května 2022, Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, body 39 a 45).
- 62 Kromě toho je třeba konstatovat, jak vyplývá ze spisu, který má Soudní dvůr k dispozici, že k pracovnímu úrazu dotčenému ve věci v původním řízení, jenž je událostí vedoucí k trvalé a úplné neschopnosti XXX vykonávat své obvyklé povolání, došlo „po dobu [...] přidělení k uživateli“ ve smyslu čl. 5 odst. 1 prvního pododstavce směrnice 2008/104, takže nelze připustit, že náhrada vyplacená z důvodu této pracovní neschopnosti plyne toliko ze skončení pracovního poměru XXX.
- 63 S ohledem na vše výše uvedené je třeba mít za to, že náhrada vyplácená zaměstnanci agentury práce z důvodu jeho trvalé a úplné neschopnosti vykonávat jeho obvyklé povolání, která je důsledkem pracovního úrazu, jenž utrpěl u uživatele, a která vedla ke skončení jeho dočasného pracovního poměru, spadá pod pojem „základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání“ ve smyslu čl. 5 odst. 1 prvního pododstavce směrnice 2008/104 ve spojení s jejím čl. 3 odst. 1 písm. f).

K dosahu zásady rovného zacházení uvedené v čl. 5 odst. 1 prvním pododstavci směrnice 2008/104

- 64 Pokud jde ve druhé řadě o dosah zásady rovného zacházení uvedené v čl. 5 odst. 1 prvním pododstavci směrnice 2008/104, je třeba uvést, že podle tohoto ustanovení se musí na zaměstnance agentur práce po dobu trvání jejich přidělení k uživateli vztahovat základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání, které jsou přinejmenším stejné jako podmínky, jež by se na tyto zaměstnance vztahovaly, pokud by je tento uživatel zaměstnal na stejném pracovním místě přímo.
- 65 Je tedy na předkládajícím soudu, aby nejprve určil, jaké základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání by se vztahovaly na dotčeného zaměstnance agentury práce, pokud by jej uživatel zaměstnal na stejném pracovním místě a na stejnou dobu přímo, jaké tento zaměstnanec skutečně zastává, a konkrétně na jakou náhradu by měl tento zaměstnanec v projednávané věci nárok z důvodu trvalé a úplné neschopnosti vykonávat své obvyklé povolání, která je důsledkem pracovního úrazu a která vedla ke skončení jeho pracovního poměru. Předkládající soud pak musí tyto základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání porovnat s podmínkami, které se na tohoto zaměstnance agentury práce skutečně vztahují po dobu trvání jeho přidělení k tomuto uživateli, aby na základě všech relevantních okolností věci v původním řízení ověřil, zda byla ve vztahu k uvedenému zaměstnanci agentury práce dodržena zásada rovného zacházení (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 12. května 2022, Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, bod 50).
- 66 V projednávané věci předkládající soud uvádí, že vzhledem k výkladu článku 11 zákona 14/1994, jak byl proveden Tribunal Supremo (Nejvyšší soud), se mohou zaměstnanci agentur práce v případě trvalé a úplné neschopnosti vykonávat své obvyklé povolání domáhat toliko náhrady podle článku 42 kolektivní smlouvy o agenturním zaměstnávání, která je nižší než náhrada, na kterou mají nárok zaměstnanci zaměstnaní přímo uživatelem na základě článku 31 kolektivní smlouvy v dopravním odvětví. Ze spisu, který má Soudní dvůr k dispozici, konkrétně vyplývá, že má XXX jakožto zaměstnanec agentury práce nárok na náhradu ve výši 10 500 eur na základě první z těchto kolektivních smluv, zatímco pokud by byl zaměstnán přímo společností Serveo Servicios, měl by nárok na náhradu ve výši 60 101,21 eura podle druhé z těchto kolektivních smluv.
- 67 Pokud tomu tak skutečně je, což přísluší ověřit předkládajícímu soudu, je třeba mít za to, že na rozdíl od toho, co stanoví čl. 5 odst. 1 první pododstavec směrnice 2008/104, se na XXX po dobu trvání jeho přidělení ke společnosti Serveo Servicios nevztahovaly základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání, které jsou přinejmenším stejné jako podmínky, jež by se na tohoto zaměstnance vztahovaly, pokud by jej tento uživatel zaměstnal na stejném pracovním místě a na stejnou dobu přímo.
- 68 V tomto ohledu je třeba poznamenat, že ačkoli členské státy mají podle čl. 5 odst. 2 až 4 směrnice 2008/104 možnost stanovit za určitých konkrétních podmínek odchylky od zásady rovného zacházení, v předkládacím rozhodnutí ani ve spise, který má Soudní dvůr k dispozici, nejsou obsaženy žádné informace o tom, že by ve Španělsku byla nějaká taková odchylka zavedena.
- 69 Kromě toho je třeba připomenout, že je sice pravda, že podle čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104 mají sociální partneři možnost uzavřít kolektivní smlouvy, které obsahují ustanovení týkající se pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání zaměstnanců agentur práce odlišných od

podmínek uvedených v odstavci 1 tohoto článku, takové smlouvy však musí v souladu s tímto odstavcem 3 ve spojení s body 16 a 17 odůvodnění této směrnice zajistit celkovou ochranu zaměstnanců agentur práce.

- 70 Povinnost zajistit celkovou ochranu zaměstnanců agentur práce přitom zejména vyžaduje, aby byly těmto zaměstnancům přiznány výhody v oblasti základních pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání, které mohou kompenzovat rozdílné zacházení, jemuž jsou tito zaměstnanci vystaveni, a dodržování této povinnosti musí být posuzováno konkrétně (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 15. prosince 2022, *TimePartner Personalmanagement*, C-311/21, EU:C:2022:983, body 44 a 50). K tomu, aby se kolektivní smlouvou o agenturním zaměstnávání bylo možné odchýlit od zásady rovného zacházení zakotvené v čl. 5 odst. 1 prvním pododstavci směrnice 2008/104, je tak nezbytné, aby tato kolektivní smlouva umožňovala XXX zajistit takovou celkovou ochranu, na základě které se mu přiznají kompenzační výhody v oblasti základních pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání, které mohou vyvážit účinky rozdílného zacházení, jemuž je vystaven, což přísluší ověřit předkládajícímu soudu.
- 71 A konečně je třeba připomenout, že Soudní dvůr opakovaně rozhodl, že vnitrostátní soud, jemuž byl předložen spor probíhající výlučně mezi jednotlivci, je při aplikaci ustanovení vnitrostátního práva přijatých za účelem provedení povinností stanovených směrnicí povinen přihlídnout k veškerým pravidlům vnitrostátního práva a vykládat je v co největším možném rozsahu ve světle znění, jakož i účelu této směrnice, aby tak mohlo být dosaženo výsledku, který by byl v souladu s cílem sledovaným touto směrnicí; výklad vnitrostátního práva *contra legem* je však vyloučen (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 12. května 2022, *Luso Temp*, C-426/20, EU:C:2022:373, body 56 a 57, jakož i citovaná judikatura).
- 72 V případě, že předkládající soud dospěje k závěru, že by XXX měl nárok na náhradu požadovanou na základě článku 31 kolektivní smlouvy v dopravním odvětví, pokud by byl zaměstnán přímo společností *Serveo Servicios*, přísluší tomuto soudu zejména ověřit, zda lze článek 11 zákona 14/1994 vykládat v souladu s požadavky směrnice 2008/104, a tedy jiným způsobem než tak, že by XXX na tuto náhradu nárok neměl, což je výklad, který by byl v rozporu s čl. 5 odst. 1 prvním pododstavcem této směrnice, jak vyplývá z bodu 67 tohoto rozsudku.
- 73 Ze všech výše uvedených úvah vyplývá, že čl. 5 odst. 1 první pododstavec směrnice 2008/104 ve spojení s jejím čl. 3 odst. 1 písm. f) musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, jak je vykládána vnitrostátní judikaturou, podle níž výše náhrady, které se mohou zaměstnanci agentur práce domáhat z důvodu trvalé a úplné neschopnosti vykonávat své obvyklé povolání, která je důsledkem pracovního úrazu, jež utrpěli u uživatele, a která vedla ke skončení jejich dočasného pracovního poměru, je nižší než výše náhrady, které by se tito zaměstnanci mohli domáhat ve stejné situaci a ze stejného důvodu, pokud by je tento uživatel zaměstnal na stejném pracovním místě a na stejnou dobu přímo.

K nákladům řízení

- 74 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 (šestý senát) rozhodl takto:

Článek 5 odst. 1 první pododstavec směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání ve spojení s jejím čl. 3 odst. 1 písm. f)

musí být vykládán v tom smyslu, že

brání vnitrostátní právní úpravě, jak je vykládána vnitrostátní judikaturou, podle níž výše náhrady, které se mohou zaměstnanci agentur práce domáhat z důvodu trvalé a úplné neschopnosti vykonávat své obvyklé povolání, která je důsledkem pracovního úrazu, jež utrpěli u uživatele, a která vedla ke skončení jejich dočasného pracovního poměru, je nižší než výše náhrady, které by se tito zaměstnanci mohli domáhat ve stejné situaci a ze stejného důvodu, pokud by je tento uživatel zaměstnal na stejném pracovním místě a na stejnou dobu přímo.

Podpisy