



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (druga izba)

z dnia 11 listopada 2021 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Praca tymczasowa – Dyrektywa 2008/104/WE – Artykuł 1 – Zakres stosowania – Pojęcia „przedsiębiorstwa publicznego” i „prowadzenia działalności gospodarczej” – Agencje Unii Europejskiej – Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) jako „przedsiębiorstwo użytkownik” w rozumieniu art. 1 ust. 2 tej dyrektywy – Artykuł 5 ust. 1 – Zasada równego traktowania – Podstawowe warunki pracy i zatrudnienia – Pojęcie „tego samego stanowiska” – Rozporządzenie (WE) nr 1922/2006 – Artykuł 335 TFUE – Zasada autonomii administracyjnej instytucji Unii – Artykuł 336 TFUE – Regulamin pracowniczy urzędników Unii Europejskiej i warunki zatrudnienia innych pracowników Unii

W sprawie C-948/19

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (sąd najwyższy Litwy) postanowieniem z dnia 30 grudnia 2019 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 31 grudnia 2019 r., w postępowaniu:

UAB „Manpower Lit”

przeciwko

E.S.,

M.L.,

M.P.,

V.V.,

R.V.,

przy udziale:

Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE),

TRYBUNAŁ (druga izba),

* Język postępowania: litewski.

w składzie: A. Arabadjiev, prezes pierwszej izby, pełniący obowiązki prezesa drugiej izby,
I. Ziemele, T. von Danwitz, P.G. Xuereb i A. Kumin (sprawozdawca), sędziowie,

rzecznik generalny: E. Tanchev,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

- w imieniu E.S., M.L., M.P., V.V. i R.V. – R. Rudzinskas, advokatas,
- w imieniu rządu litewskiego – V. Kazlauskaitė-Švenčionienė i V. Vasiliauskienė, w charakterze pełnomocników,
- w imieniu Komisji Europejskiej – początkowo J. Jokubauskaitė, B. Mongin i M. van Beek, następnie J. Jokubauskaitė, C. Valero i B. Mongin, oraz w końcu J. Jokubauskaitė, D. Recchia i B. Mongin, w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 15 lipca 2021 r.,

wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 1 ust. 2 i 3 oraz art. 5 ust. 1 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (Dz.U. 2008, L 327, s. 9).
- 2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy UAB „Manpower Lit” a E.S., M.L., M.P., V.V. i R.V. w przedmiocie wynagrodzenia przyznanego na podstawie umów o pracę zawartych odpowiednio między Manpower Lit i pozwanymi w postępowaniu głównym.

Ramy prawne

Prawo Unii

Dyrektywa 2008/104

- 3 Artykuł 1 dyrektywy 2008/104 stanowi:

„1. Niniejszą dyrektywę stosuje się do pracowników zatrudnionych przez agencję pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę lub związanych z tą agencją stosunkiem pracy, których skierowano do przedsiębiorstw użytkowników w celu wykonywania tymczasowo pracy pod nadzorem i kierownictwem tych przedsiębiorstw.

2. Niniejszą dyrektywę stosuje się do przedsiębiorstw publicznych i prywatnych będących agencjami pracy tymczasowej lub przedsiębiorstwami użytkownikami prowadzącymi działalność gospodarczą, bez względu na to, czy ich działalność jest nastawiona na zysk.

3. Po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi państwa członkowskie mogą postanowić, że niniejszej dyrektywy nie stosuje się do umów o pracę ani stosunków pracy nawiązywanych w ramach określonego publicznego lub wspieranego ze środków publicznych programu szkolenia zawodowego, programu integracji zawodowej lub programu przekwalifikowania zawodowego”.

4 Artykuł 3 tej dyrektywy ma następujące brzmienie:

„1. Do celów niniejszej dyrektywy:

[...]

d) »przedsiębiorstwo użytkownik« oznacza każdą osobę fizyczną lub prawną, na rzecz której i pod której nadzorem i kierownictwem pracownik tymczasowy tymczasowo wykonuje pracę;

[...]

f) »podstawowe warunki pracy i zatrudnienia« oznaczają warunki pracy i zatrudnienia ustanowione przez przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne, układy zbiorowe pracy lub inne wiążące przepisy ogólne obowiązujące w przedsiębiorstwie użytkownika, dotyczące:

- (i) norm czasu pracy, godzin nadliczbowych, przerw, okresów odpoczynku, pracy w porze nocnej, urlopu oraz świąt;
- (ii) wynagrodzenia.

[...]”.

5 Artykuł 5 wspomnianej dyrektywy, zatytułowany „Zasada równego traktowania”, stanowi w ust. 1 akapit pierwszy:

„Podstawowe warunki pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych w okresie skierowania do pracy w przedsiębiorstwie użytkownika odpowiadają co najmniej warunkom, jakie miałyby zastosowanie, gdyby zostali oni bezpośrednio zatrudnieni przez to przedsiębiorstwo na tym samym stanowisku”.

Rozporządzenie (WE) nr 1922/2006

6 Artykuł 2 rozporządzenia (WE) nr 1922/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 20 grudnia 2006 r. ustanawiającego Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (Dz.U. 2006, L 403, s. 9) stanowi:

„Nadrzędnymi celami instytutu są: wzmocnienie i przyczynianie się do promocji równości płci, w tym również włączania problematyki płci do głównego nurtu polityki we wszystkich politykach Wspólnoty oraz wynikających z nich politykach krajowych, oraz zwalczanie dyskryminacji ze względu na płeć, a także podnoszenie poziomu świadomości obywateli UE w zakresie problematyki równości mężczyzn i kobiet poprzez dostarczanie wsparcia technicznego instytucjom Wspólnoty, w szczególności Komisji, oraz organom państw członkowskich, zgodnie z art. 3”.

7 Artykuł 3 tego rozporządzenia, zatytułowany „Zadania”, przewiduje w ust. 1:

„Dla realizacji celów określonych w art. 2, instytut:

- a) gromadzi, analizuje i rozpowszechnia obiektywne, rzetelne i porównywalne informacje dotyczące równości płci, łącznie z wynikami badań i dobrymi praktykami przekazanymi instytutowi przez państwa członkowskie, instytucje Wspólnoty, ośrodki badawcze, krajowe organy do spraw równości płci, organizacje pozarządowe, partnerów społecznych, odpowiednie państwa trzecie i organizacje międzynarodowe, oraz proponuje obszary dalszych badań;
- b) opracowuje metody prowadzące do zwiększenia obiektywności, stopnia porównywalności i rzetelności danych na poziomie europejskim poprzez ustalanie kryteriów, które poprawią spójność informacji, oraz uwzględnią problematykę płci przy gromadzeniu danych;
- c) opracowuje, analizuje, ocenia i rozpowszechnia narzędzia metodologiczne służące wspieraniu włączania problematyki płci do głównego nurtu polityki we wszystkich politykach Wspólnoty i do wynikających z nich politykach krajowych, oraz służące wspieraniu włączania problematyki płci do głównego nurtu polityki przez wszystkie instytucje i organy Wspólnoty;
- d) prowadzi badania sytuacji w Europie w zakresie równości płci;
- e) zakłada i koordynuje Europejską sieć na rzecz równości płci, obejmującą ośrodki, organy, organizacje i ekspertów zajmujących się problematyką równości płci i włączaniem problematyki płci do głównego nurtu polityki w celu wspomaganie i rozwoju badań, optymalizacji wykorzystania dostępnych zasobów oraz promowania wymiany i rozpowszechniania informacji;
- f) organizuje spotkania ad hoc ekspertów w celu wspierania prac badawczych instytutu, wspomaganie wymiany informacji między badaczami oraz stwarzania warunków dla uwzględniania perspektywy problematyki płci w ich badaniach;
- g) organizuje wspólnie z zainteresowanymi stronami konferencje, kampanie i spotkania na poziomie europejskim, w celu podnoszenia poziomu świadomości obywateli UE na temat równości płci, a ustalenia i wnioski przekazuje Komisji;
- h) rozpowszechnia informacje dotyczące niestereotypowych ról kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach życia, przedstawia swoje wnioski i inicjatywy służące nagłaśnianiu tego typu historii sukcesów życiowych i ich wykorzystaniu jako podstawy do dalszych działań;
- i) rozwija dialog i współpracę z organizacjami pozarządowymi, organizacjami zajmującymi się równością szans, uczelniami i ekspertami, ośrodkami badawczymi, partnerami społecznymi oraz innymi podobnymi organami czynnie dążącymi do osiągnięcia równości na poziomie krajowym i europejskim;
- j) tworzy zasoby dokumentacji dostępne dla społeczeństwa;
- k) udostępnia podmiotom publicznym i prywatnym informacje dotyczące włączania problematyki płci do głównego nurtu polityki; oraz

- l) dostarcza instytucjom Wspólnoty informacji na temat równości płci oraz włączania problematyki płci do głównego nurtu polityki w krajach przystępujących i kandydujących”.
- 8 Artykuł 5 wspomnianego rozporządzenia ma następujące brzmienie:
- „Instytut posiada osobowość prawną. W każdym z państw członkowskich instytut posiada najszerszy zakres zdolności prawnej, jaką można przyznać osobom prawnym na mocy prawodawstwa tych państw. W szczególności instytut może nabywać lub zbywać mienie ruchome i nieruchome oraz być stroną postępowań prawnych”.
- 9 Artykuł 14 ust. 3 rozporządzenia nr 1922/2006 stanowi:
- „Bez uszczerbku dla innych zasobów, dochody instytutu obejmują:
- a) dotację od Wspólnoty, wpisaną do ogólnego budżetu Unii Europejskiej (dział: Komisja);
- b) płatności otrzymane za świadczone usługi;
- [...]”.

Prawo litewskie

- 10 Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (kodeks pracy Republiki Litewskiej), w brzmieniu mającym zastosowanie do sporu w postępowaniu głównym (zwany dalej „kodeksem pracy”), stanowi w art. 75 ust. 2:
- „Agencja pracy tymczasowej musi zapewnić, aby wynagrodzenie pracownika tymczasowego za pracę wykonywaną na rzecz przedsiębiorstwa użytkownika było co najmniej równe wynagrodzeniu, które byłoby mu wypłacane, gdyby przedsiębiorstwo użytkownik zatrudniło pracownika tymczasowego na podstawie umowy o pracę na tym samym stanowisku, z wyjątkiem przypadków, w których pracownicy tymczasowi zatrudnieni na podstawie umowy o pracę tymczasową na czas nieokreślony otrzymują od agencji pracy tymczasowej wynagrodzenie w okresie między zleceniami, a wysokość tego wynagrodzenia w okresie między zleceniami jest taka sama jak wynagrodzenie otrzymywane podczas wykonywania pracy. Przedsiębiorstwo użytkownik ponosi subsydiarną odpowiedzialność za wypełnienie obowiązku wypłaty pracownikowi tymczasowemu, za pracę wykonywaną na rzecz przedsiębiorstwa użytkownika, co najmniej takiego samego wynagrodzenia, jakie zostałyby wypłacone, gdyby przedsiębiorstwo użytkownik zatrudniło pracownika tymczasowego na podstawie umowy o pracę na tym samym stanowisku. Wypełniając ten obowiązek, przedsiębiorstwo użytkownik udziela agencji pracy tymczasowej, na jej wniosek, informacji na temat wynagrodzenia wypłacanego odpowiedniej kategorii jego pracowników”.

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

- 11 Agencja Manpower Lit świadczy usługi pracy tymczasowej. W 2012 r. uzyskała ona zamówienie publiczne Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE), agencji Unii z siedzibą w Wilnie (Litwa), dotyczące usług udostępniania personelu tymczasowego.

- 12 Postanowienia umowy zawartej następnie między Manpower Lit a EIGE przewidywały, że usługi, których EIGE mógłby potrzebować, miały służyć wspieraniu personelu statutowego, tymczasowej realizacji zadań uzupełniających względem zadań wynikających z działalności zwykłej oraz poszczególnych projektów, radzeniu sobie z okresami wzmożonego obciążenia pracą oraz rozwiązaniu problemu niedoboru personelu EIGE w przypadkach nieobecności. Uściślono również, że personel tymczasowy miał mieć status personelu niestatutowego EIGE.
- 13 Pozwani w postępowaniu głównym zawarli z Manpower Lit umowy o pracę i pracowali w EIGE, odpowiednio, jako asystentki i informatyk. W umowach tych i w aneksach do nich wyjaśniono, że pozwani w postępowaniu głównym mieli pracować dla przedsiębiorstwa użytkownika, czyli EIGE, które miało im wskazać członka personelu odpowiedzialnego za wydawanie instrukcji dotyczących wykonywania pracy. Umowy określały również okres ich obowiązywania, a mianowicie czas trwania zamówienia EIGE w odniesieniu do stanowiska odpowiadającego danym funkcjom.
- 14 Stosunki pracy między Manpower Lit i pozwanymi w postępowaniu głównym ustały między kwietniem a grudniem 2018 r. Uznawszy, że należne im było zaległe wynagrodzenie, pozwani ci zwrócili się do Valstybinės darbo inspekcijos Vilniaus teritorinio skyriaus Darbo ginčų komisija (komisji ds. sporów pracowniczych wydziału terytorialnego inspekcji pracy dla Wilna, Litwa) w celu uzyskania zapłaty tego wynagrodzenia.
- 15 Komisja ta uznała, że pozwani w postępowaniu głównym wykonywali w rzeczywistości funkcje członków stałego personelu EIGE i że warunki ich wynagrodzenia powinny odpowiadać warunkom stosowanym przez tę agencję wobec członków jej personelu kontraktowego. W oparciu o art. 75 ust. 2 kodeksu pracy komisja ta stwierdziła w decyzji z dnia 20 czerwca 2018 r., że Manpower Lit dyskryminował pozwanych w postępowaniu głównym, wypłacając im wynagrodzenie niższe niż to, które byłoby im należne, gdyby zostali oni zatrudnieni bezpośrednio przez EIGE na podstawie umowy o pracę w celu objęcia tego samego stanowiska, i nakazała wypłatę zaległych wynagrodzeń za okres sześciu miesięcy w 2018 r.
- 16 Nie zgadzając się z orzeczeniem komisji ds. sporów pracowniczych wydziału terytorialnego inspekcji pracy dla Wilna Manpower Lit wytoczył powództwo przed Vilniaus miesto apylinkės teismas (sąd rejonowy miasta Wilna, Litwa), który oddalił je wyrokiem z dnia 20 lutego 2019 r.
- 17 W swoim wyroku sąd ten oddalił jako bezzasadny argument podniesiony przez EIGE, interwenienta w toczącym się postępowaniu, zgodnie z którym nie można stosować do niego przepisów dyrektywy 2008/104.
- 18 Ponadto sąd ten wskazał, że biorąc pod uwagę postanowienia umów o pracę zawartych przez pozwanych w postępowaniu głównym oraz rzeczywiście wykonywane przez nich zadania, wszyscy oni wykonywali funkcje o charakterze administracyjnym, wspierali stały personel niektórych wydziałów EIGE i pełnili częściowo obowiązki personelu kontraktowego pracującego w tej agencji. Sąd ten uznał tym samym, że do celów stosowania art. 75 ust. 2 kodeksu pracy pozwani w postępowaniu głównym mogli zostać porównani z tymi członkami personelu kontraktowego.
- 19 W tym kontekście Vilniaus miesto apylinkės teismas (sąd rejonowy miasta Wilna) uściślił, że zadania wykonywane przez pozwanych w postępowaniu głównym i ich obowiązki nie różniły się w sposób szczególny od zadań i obowiązków EIGE lub nie były na tyle mało charakterystyczne, że nie można było ich powierzyć urzędnikom lub pracownikom kontraktowym zatrudnionym na

stałe. Zdaniem tego sądu okoliczność, że agencja ta postanowiła zatrudnić personel za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej w celu obniżenia kosztów zasobów ludzkich i uniknięcia dłuższych i bardziej złożonych procedur rekrutacyjnych nie stanowi powodu uzasadniającego wypłacanie pozwanym w postępowaniu głównym wynagrodzenia znacznie niższego od wynagrodzenia przysługującego pracownikom kontraktowym.

- 20 W tych okolicznościach wspomniany sąd orzekł, że do pozwanych w postępowaniu głównym należy zastosować warunki wynagrodzenia mające zastosowanie do pracowników kontraktowych.
- 21 Wyrokiem z dnia 20 czerwca 2019 r. Vilniaus apygardos teismas (sąd okręgowy w Wilnie, Litwa), do którego Manpower Lit wniósł apelację, oddalił ją i utrzymał w mocy wyrok sądu pierwszej instancji.
- 22 Manpower Lit wniósł następnie skargę kasacyjną do Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (sądu najwyższego Litwy), będącego sądem odsyłającym w niniejszej sprawie.
- 23 Sąd ten uściśli, że zawisły przed nim spór dotyczy zasadniczo kwestii, czy przepis dotyczący równego traktowania pracowników tymczasowych zawarty w art. 5 dyrektywy 2008/104 i transponowany do prawa krajowego ma zastosowanie do sytuacji rozpatrywanej w postępowaniu głównym, zważywszy, że status przedsiębiorstwa użytkownika korzystającego z usług udostępniania pracowników tymczasowych przysługuje EIGE, agencji Unii.
- 24 W tym względzie wspomniany sąd zauważa, że ze względu na pewne różnice między różnymi wersjami językowymi art. 1 ust. 2 dyrektywy 2008/104 dokładne znaczenie pojęcia „przedsiębiorstwa publicznego” i kwestia, czy podmioty takie jak EIGE są objęte tym pojęciem, nie są jasne. Zdaniem owego sądu wykładnia tego przepisu jest konieczna również w zakresie, w jakim istnieje wątpliwość co do tego, do jakich podmiotów prawa stosuje się kryterium „wykonywania działalności gospodarczej” – przedsiębiorstwa użytkownika, agencji pracy tymczasowej czy obu tych podmiotów.
- 25 Ponadto sąd odsyłający zastanawia się w tym kontekście nad znaczeniem art. 1 ust. 3 dyrektywy 2008/104, zgodnie z którym państwa członkowskie mogą postanowić, że dyrektywa ta nie ma zastosowania do umów o pracę ani stosunków pracy nawiązywanych w ramach określonego publicznego lub wspieranego ze środków publicznych programu szkolenia zawodowego, programu integracji zawodowej lub programu przekwalifikowania zawodowego.
- 26 Wreszcie, sąd ten nawiązuje do wyrażonej przez EIGE opinii, zgodnie z którą – przy stosowaniu zasady równego traktowania ustanowionej w art. 5 ust. 1 dyrektywy 2008/104 oraz związanych z nią przepisów prawa krajowego – sąd powinien zbadać, czy stosowanie dyrektywy w odniesieniu do niedyskryminującego wynagrodzenia nie narusza innych przepisów prawa Unii. Zdaniem EIGE dokonana przez sądy niższej instancji wykładnia zasady równego traktowania i jej zastosowanie do agencji Unii nie są bowiem zgodne z rozporządzeniem finansowym Unii, regulaminem pracowniczym urzędników Unii Europejskiej, a także z art. 335 i 336 TFUE.
- 27 W tych okolicznościach Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (sąd najwyższy Litwy) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:
 - „1) Jaki zakres należy nadać terminowi »przedsiębiorstwo publiczne« w art. 1 ust. 2 dyrektywy 2008/104? Czy agencje Unii Europejskiej takie jak EIGE należy uznać za »przedsiębiorstwa publiczne« w rozumieniu dyrektywy 2008/104?

- 2) Które podmioty (agencja pracy tymczasowej, przedsiębiorstwo użytkownik, przynajmniej jeden z nich lub ewentualnie oba) podlegają, zgodnie z art. 1 ust. 2 dyrektywy 2008/104, kryterium prowadzenia działalności gospodarczej? Czy obszary działalności i funkcje EIGE, określone w art. 3 i 4 [rozporządzenia nr 1922/2006] należy uznać za działalność gospodarczą, zgodnie z definicją (rozumieniem) tego pojęcia w świetle art. 1 ust. 2 dyrektywy 2008/104?
- 3) Czy art. 1 ust. 2 i 3 dyrektywy 2008/104 można interpretować w ten sposób, że może on wyłączyć z zakresu stosowania dyrektywy te publiczne i prywatne agencje pracy tymczasowej lub przedsiębiorstwa użytkowników, które nie są zaangażowane w stosunki, o których mowa w art. 1 ust. 3 dyrektywy, i nie prowadzą działalności gospodarczej w rozumieniu art. 1 ust. 2 dyrektywy?
- 4) Czy przepisy art. 5 ust. 1 dyrektywy 2008/104 dotyczące praw pracowników tymczasowych do podstawowych warunków pracy i zatrudnienia, w szczególności w zakresie wynagrodzenia, powinny mieć pełne zastosowanie do agencji Unii Europejskiej, które podlegają szczególnym unijnym przepisom prawa pracy oraz art. 335 i 336 TFUE?
- 5) Czy prawo państwa członkowskiego (art. 75 [kodeksu pracy]) transponujące przepisy art. 5 ust. 1 dyrektywy 2008/104 w odniesieniu do wszystkich przedsiębiorstw zatrudniających pracowników tymczasowych (w tym instytucji [Unii]) narusza zasadę autonomii administracyjnej instytucji [Unii] ustanowioną w art. 335 i 336 TFUE oraz zasady obliczania i wypłaty wynagrodzeń określone w regulaminie pracowniczym urzędników Unii Europejskiej?
- 6) Czy w związku z tym, że wszystkie stanowiska (stanowiska pracy), na które pracownicy są zatrudniani bezpośrednio przez EIGE, obejmują zadania, które mogą być wykonywane wyłącznie przez pracowników zatrudnionych na podstawie regulaminu pracowniczego urzędników Unii Europejskiej, odpowiednie stanowiska (stanowiska pracy) pracowników tymczasowych można uznać za »to samo stanowisko (te same stanowiska)« w rozumieniu art. 5 ust. 1 dyrektywy 2008/104?».

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytań od pierwszego do trzeciego

- 28 Poprzez pytania od pierwszego do trzeciego, które należy rozpoznać łącznie, sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 1 dyrektywy 2008/104 należy interpretować w ten sposób, że zakresem stosowania tej dyrektywy objęte jest udostępnienie przez agencję pracy tymczasowej osób, które zawarły z tą agencją umowę o pracę w EIGE, w celu świadczenia jej w tym instytucie.
- 29 W celu udzielenia odpowiedzi na to pytanie należy przypomnieć, że zgodnie z art. 1 ust. 1 dyrektywy 2008/104 ma ona zastosowanie do pracowników zatrudnionych przez agencję pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę lub związanych z tą agencją stosunkiem pracy, których skierowano do przedsiębiorstw użytkowników w celu wykonywania tymczasowo pracy pod nadzorem i kierownictwem tych przedsiębiorstw.

- 30 Ponadto art. 1 ust. 2 tej dyrektywy stanowi, że ma ona zastosowanie do przedsiębiorstw publicznych i prywatnych będących agencjami pracy tymczasowej lub przedsiębiorstwami użytkownikami prowadzącymi działalność gospodarczą bez względu na to, czy ich działalność prowadzona jest w celu zarobkowym.
- 31 Tytułem wstępu – bezsporne jest, że w niniejszym przypadku zarówno Manpower Lit, jak i pozwanych w postępowaniu głównym można uznać odpowiednio za „agencję pracy tymczasowej” i za „pracowników” w rozumieniu wyżej wymienionych przepisów dyrektywy 2008/104.
- 32 Co się tyczy możliwości zastosowania tej dyrektywy w okolicznościach, w których beneficjent pracy tymczasowej jest agencją Unii, taką jak EIGE, z brzmienia art. 1 ust. 2 wspomnianej dyrektywy wynika, że po stronie tego beneficjenta muszą zostać spełnione trzy przesłanki, a mianowicie musi on być objęty zakresem pojęcia „przedsiębiorstw publicznych i prywatnych”, mieć status „przedsiębiorstwa użytkownika” i prowadzić „działalność gospodarczą”.
- 33 Jeśli chodzi o kwestię, czy agencję Unii, taką jak EIGE, można uznać za „przedsiębiorstwo użytkownika” w rozumieniu art. 1 ust. 2 dyrektywy 2008/104, którą to kwestię należy zbadać w pierwszej kolejności, należy zauważyć, że pojęcie to zostało zdefiniowane w art. 3 ust. 1 lit. d) tej dyrektywy i obejmuje każdą osobę fizyczną lub prawną, na rzecz której i pod której nadzorem i kierownictwem pracownik tymczasowy tymczasowo wykonuje pracę.
- 34 W niniejszej sprawie z postanowienia odsyłającego wynika, że pozwani w postępowaniu głównym wykonywali tymczasowo pracę, jako pracownicy tymczasowi, dla EIGE, pod jego nadzorem i kierownictwem. Ponadto, zważywszy, że art. 5 rozporządzenia nr 1922/2006 przewiduje, że EIGE ma osobowość prawną i posiada w każdym z państw członkowskich zdolność prawną o najszerszym zakresie przyznanym osobom prawnym na mocy przepisów krajowych, należy go uznać za „osobę prawną” w rozumieniu art. 3 ust. 1 lit. d) dyrektywy 2008/104. W związku z tym, w kontekście takim jak kontekst postępowania głównego, EIGE jest „przedsiębiorstwem użytkownikiem” w rozumieniu art. 1 ust. 2 tej dyrektywy.
- 35 Co się tyczy pojęć „przedsiębiorstw publicznych i prywatnych” oraz „działalności gospodarczej” w rozumieniu tego art. 1 ust. 2, należy zauważyć, że pojęcia te nie są zdefiniowane w dyrektywie 2008/104 ani nie zawiera ona żadnego odesłania do prawa państw członkowskich w celu określenia ich znaczenia i zakresu.
- 36 W tym względzie należy przypomnieć, że w kontekście prawa konkurencji Trybunał, po pierwsze, zdefiniował pojęcie „przedsiębiorstwa” jako obejmujące każdą jednostkę wykonującą działalność gospodarczą, niezależnie od jej formy prawnej i sposobu finansowania (wyroki: z dnia 18 czerwca 1998 r., Komisja/Włochy, C-35/96, EU:C:1998:303, pkt 36; z dnia 6 maja 2021 r., Analisi G. Caracciolo, C-142/20, EU:C:2021:368, pkt 55 i przytoczone tam orzecznictwo). Po drugie, Trybunał przyjął, że „działalność gospodarczą” stanowi każda działalność polegająca na oferowaniu towarów lub usług na danym rynku (zob. wyroki: z dnia 25 października 2001 r., Ambulanz Glöckner, C-475/99, EU:C:2001:577, pkt 19; z dnia 11 czerwca 2020 r., Komisja i Republika Słowacka/Dôvera zdravotná poisťovňa, C-262/18 P i C-271/18 P, EU:C:2020:450, pkt 29 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 37 To ostatnie stwierdzenie zostało przeniesione przez Trybunał na grunt dyrektywy 2008/104 w wyroku z dnia 17 listopada 2016 r., Betriebsrat der Ruhrländklinik (C-216/15, EU:C:2016:883), jako że z pkt 44 tego wyroku wynika, że „działalność gospodarczą” w rozumieniu art. 1 ust. 2 tej dyrektywy należy rozumieć jako dotyczącą wszelkiej działalności polegającej na oferowaniu towarów lub usług na danym rynku.
- 38 W tych okolicznościach analiza kwestii, czy dyrektywa ta ma zastosowanie, gdy przedsiębiorstwo użytkownik w rozumieniu art. 1 ust. 2 wspomnianej dyrektywy jest agencją Unii, taką jak EIGE, wymaga ustalenia, czy agencja ta prowadzi działalność polegającą na oferowaniu towarów lub usług na danym rynku.
- 39 W tym względzie z utrwalonego orzecznictwa wynika, że charakteru gospodarczego nie ma zasadniczo działalność stanowiąca wykonywanie prerogatyw władzy publicznej. Za działalność gospodarczą uznano natomiast świadczenie usług, które jakkolwiek nie obejmują wykonywania prerogatyw władzy publicznej, są zapewniane w interesie publicznym i bez celu zarobkowego oraz znajdują się w stosunku konkurencji z usługami oferowanymi przez podmioty działające w celu zarobkowym (wyrok z dnia 6 września 2011 r., Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, pkt 44 i przytoczone tam orzecznictwo). Okoliczność, że takie usługi są mniej konkurencyjne niż porównywalne usługi świadczone przez podmioty realizujące cel zarobkowy, nie może stać na przeszkodzie uznaniu danej działalności za działalność gospodarczą (zob. podobnie wyrok z dnia 25 października 2001 r., Ambulanz Glöckner, C-475/99, EU:C:2001:577, pkt 21).
- 40 W niniejszej sprawie należy zauważyć, że zgodnie z art. 2 rozporządzenia nr 1922/2006 EIGE ma na celu przyczynianie się do promocji równości płci i wzmacnianie jej, zwalczanie dyskryminacji ze względu na płeć, podnoszenie poziomu świadomości obywateli Unii w zakresie problematyki równości mężczyzn i kobiet poprzez dostarczanie wsparcia technicznego instytucjom Unii oraz organom państw członkowskich.
- 41 Ponadto art. 3 ust. 1 tego rozporządzenia wymienia zadania EIGE służące realizacji celów określonych w art. 2 wspomnianego rozporządzenia.
- 42 Należy stwierdzić jednak przede wszystkim, że – co zresztą nie zostało zakwestionowane – działalność EIGE nie stanowi wykonywania prerogatyw władzy publicznej.
- 43 Następnie, co się tyczy niektórych rodzajów działalności EIGE wymienionych w art. 3 ust. 1 rozporządzenia nr 1922/2006, należy uznać, że istnieją rynki, na których działają przedsiębiorstwa handlowe pozostające w stosunku konkurencji z EIGE. Należy wspomnieć w szczególności: gromadzenie, analizowanie i rozpowszechnianie obiektywnych, porównywalnych i rzetelnych informacji na temat równości płci [art. 3 ust. 1 lit. a)]; opracowywanie, analizowanie, ocenianie i rozpowszechnianie narzędzi metodologicznych [art. 3 ust. 1 lit. c)]; prowadzenie badań sytuacji w Europie w zakresie równości płci [art. 3 ust. 1 lit. d)]; organizację konferencji, kampanii i spotkań na poziomie europejskim [art. 3 ust. 1 lit. g)]; tworzenie zasobów dokumentacji dostępnych dla społeczeństwa [art. 3 ust. 1 lit. j)]; czy też udostępnianie podmiotom publicznym i prywatnym informacji dotyczących włączania problematyki płci do głównego nurtu polityki [art. 3 ust. 1 lit. k)].
- 44 Okoliczność, że w wykonywaniu tej działalności EIGE nie realizuje celu zarobkowego, nie ma, zgodnie z samym brzmieniem art. 1 ust. 2 dyrektywy 2008/104, znaczenia (zob. wyrok z dnia 17 listopada 2016 r., Betriebsrat der Ruhrländklinik, C-216/15, EU:C:2016:883, pkt 46

i przytoczone tam orzecznictwo). Jak bowiem zauważył rzecznik generalny w pkt 70 opinii, znaczenie ma istnienie, na właściwych rynkach, usług konkurencyjnych wobec innych przedsiębiorstw, które takie cele zarobkowe realizują.

- 45 Wreszcie, należy również zauważyć, że o ile zgodnie z art. 14 ust. 3 rozporządzenia nr 1922/2006 działalność EIGE jest przede wszystkim finansowana z zasobów Unii, o tyle zgodnie z art. 14 ust. 3 lit. b) tego rozporządzenia jego przychody obejmują „płatności otrzymane za świadczone usługi”, co potwierdza, że prawodawca Unii przewidział, iż EIGE funkcjonuje, przynajmniej częściowo, jako podmiot działający na rynku. Wykładnię tę potwierdza fakt, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem istotna cecha wynagrodzenia polega na tym, że stanowi ono gospodarczy odpowiednik określonego świadczenia, który usługodawca i usługobiorca uzgadniają zazwyczaj między sobą (wyrok z dnia 17 marca 2011 r., Peñarroja Fa, C-372/09 i C-373/09, EU:C:2011:156, pkt 37 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 46 W świetle powyższych rozważań należy stwierdzić, że EIGE należy uznać za podmiot prowadzący, przynajmniej częściowo, działalność polegającą na oferowaniu usług na danym rynku.
- 47 Ponadto nic nie wskazuje na to, by agencja Unii, taka jak EIGE, była – w sytuacji gdy korzysta ona z usług agencji pracy tymczasowej polegających na udostępnieniu pracowników tymczasowych – jako taka wyłączona z zakresu stosowania dyrektywy 2008/104.
- 48 Zważywszy bowiem, że brzmienie art. 1 ust. 2 tej dyrektywy odnosi się do przedsiębiorstw „publicznych i prywatnych”, okoliczność, że agencja Unii, taka jak EIGE, została utworzona na podstawie prawa Unii, w tym wypadku rozporządzenia nr 1922/2006, jest, jak słusznie podnosi rząd litewski, pozbawiona znaczenia.
- 49 Wreszcie, co się tyczy wątpliwości sądu odsyłającego dotyczących art. 1 ust. 3 dyrektywy 2008/104, wystarczy zauważyć, że przepis ten nie znajduje zastosowania w niniejszej sprawie.
- 50 W świetle całości powyższych rozważań na pytania od pierwszego do trzeciego należy odpowiedzieć, iż art. 1 dyrektywy 2008/104 należy interpretować w ten sposób, że zakresem stosowania tej dyrektywy objęte jest udostępnienie przez agencję pracy tymczasowej osób, które zawarły z tą agencją umowę o pracę w EIGE, w celu świadczenia jej w tym instytucie.

W przedmiocie pytań od czwartego do szóstego

- 51 Poprzez pytania od czwartego do szóstego, które należy rozpoznać łącznie, sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 5 ust. 1 dyrektywy 2008/104 należy interpretować w ten sposób, że stanowisko zajmowane przez pracownika tymczasowego udostępnionego EIGE można uznać za stanowiące „to samo stanowisko” w rozumieniu tego przepisu nawet przy założeniu, że wszystkie stanowiska, w odniesieniu do których EIGE zatrudnia personel bezpośrednio, obejmują zadania, które mogą wykonywać wyłącznie osoby podlegające regulaminowi pracownicemu urzędników Unii, czy też taka wykładnia narusza art. 335 TFUE ustanawiający zasadę autonomii administracyjnej instytucji Unii, art. 336 TFUE lub ów regulamin pracowniczy.
- 52 Zgodnie z art. 5 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2008/104 podstawowe warunki pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych w okresie skierowania do pracy w przedsiębiorstwie użytkownika muszą odpowiadać co najmniej warunkom, jakie miałyby zastosowanie, gdyby zostali oni bezpośrednio zatrudnieni przez to przedsiębiorstwo na tym samym stanowisku.

- 53 W tym względy pojęcie „podstawowych warunków pracy i zatrudnienia” w rozumieniu art. 5 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2008/104 zostało zdefiniowane w jej art. 3 ust. 1 lit. f) i odnosi się do norm czasu pracy, godzin nadliczbowych, przerw, okresów odpoczynku, pracy w porze nocnej, urlopu, świąt i wynagrodzenia.
- 54 Na wstępie należy przypomnieć, że sprawa w postępowaniu głównym dotyczy sporu powstałego pomiędzy Manpower Lit a pięcioma jego byłymi pracownikami, przy czym EIGE jest jedynie interwenientem w tym postępowaniu. Ponadto z postanowienia odsyłającego wynika, że zgodnie z ustaleniami faktycznymi dokonany przez Vilniaus miesto apylinkės teismas (sąd rejonowy miasta Wilna) pozwani w postępowaniu głównym wykonywali przynajmniej częściowo zadania pracowników kontraktowych pracujących w EIGE, w związku z czym sąd ten uznał, po pierwsze, że można porównać ich z tymi pracownikami kontraktowymi, a po drugie, że należy zastosować do nich warunki wynagrodzenia mające zastosowanie do tych pracowników kontraktowych na podstawie art. 75 ust. 2 kodeksu pracy, transponującego do prawa litewskiego art. 5 ust. 1 dyrektywy 2008/104.
- 55 Komisja twierdzi tymczasem, że w okolicznościach takich jak okoliczności sprawy w postępowaniu głównym zasada równego traktowania przewidziana w tym ostatnim przepisie wymaga porównania warunków pracy pracowników tymczasowych z warunkami mającymi zastosowanie do pracowników zatrudnionych bezpośrednio przez EIGE zgodnie z prawem krajowym. Natomiast warunków tych nie należy porównywać zdaniem Komisji z warunkami mającymi zastosowanie do personelu zatrudnionego na podstawie regulaminu pracowniczego urzędników Unii, takiego jak pracownicy kontraktowi, ponieważ taka wykładnia art. 5 ust. 1 dyrektywy 2008/104 narusza art. 335 i 336 TFUE i rzeczywiście przyznaje status urzędników Unii pozwanym w postępowaniu głównym.
- 56 Tezy tej nie można przyjąć.
- 57 Przede wszystkim art. 335 TFUE stanowi, że w każdym z państw członkowskich Unia posiada zdolność prawną i zdolność do czynności prawnych o najszerszym zakresie przyznanym osobom prawnym przez ustawodawstwa krajowe. Fakt przyznania pracownikom tymczasowym podstawowych warunków pracy i zatrudnienia, z których korzysta personel zatrudniony na podstawie regulaminu pracowniczego urzędników Unii, nie ogranicza tej możliwości.
- 58 Następnie zgodnie z art. 336 TFUE prawodawca Unii przyjmuje regulamin pracowniczy urzędników Unii oraz warunki zatrudnienia innych pracowników. Tymczasem ani ten regulamin, ani warunki zatrudnienia innych pracowników nie regulują warunków pracy pracowników tymczasowych udostępnionych agencjom Unii przez agencje pracy tymczasowej. W związku z tym w braku szczególnych uregulowań, w sytuacji gdy agencje Unii korzystają z pracowników tymczasowych na podstawie umów zawartych z agencjami pracy tymczasowej, zasada równego traktowania ustanowiona w art. 5 ust. 1 dyrektywy 2008/104 ma pełne zastosowanie do tych pracowników w trakcie wykonywania przez nich zadań w takiej agencji Unii.
- 59 Wreszcie, o ile stosowanie ustawodawstwa krajowego transponującego ten art. 5 ust. 1 prowadzi do porównania warunków pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych z warunkami pracy i zatrudnienia personelu zatrudnionego na podstawie regulaminu pracowniczego urzędników Unii, o tyle w żaden sposób nie skutkuje to przyznaniem statusu urzędnika tym pracownikom tymczasowym.

- 60 Jak bowiem przypomniano w pkt 52 i 53 niniejszego wyroku, art. 5 ust. 1 dyrektywy 2008/104 ogranicza się do ustanowienia wymogu równości „podstawowych warunków pracy i zatrudnienia” pracowników tymczasowych, przy czym pojęcie to zostało zdefiniowane w art. 3 ust. 1 lit. f) tej dyrektywy jako dotyczące zasadniczo warunków ustanowionych przez wiążące przepisy ogólne obowiązujące w przedsiębiorstwie użytkownika, dotyczące czasu pracy i wynagrodzenia. Nie chodzi zatem o zrównanie statusu pracowników tymczasowych ze statusem stałego personelu w okresie zatrudnienia lub poza nim.
- 61 Potwierdzają to okoliczności niniejszej sprawy, ponieważ, jak zauważył rzecznik generalny w pkt 75 opinii, pozwani w postępowaniu głównym w żaden sposób nie żądają zmiany kwalifikacji ich umów o pracę tymczasową, lecz ograniczają się do domagania się od Manpower Lit wypłaty zaległego wynagrodzenia, które uważają za im należne. W związku z tym nie powstaje żadne pytanie dotyczące szkody, czy to dla autonomii EIGE, czy regulaminu pracowniczego urzędników Unii.
- 62 W tych okolicznościach na pytania od czwartego do szóstego należy odpowiedzieć, że art. 5 ust. 1 dyrektywy 2008/104 należy interpretować w ten sposób, że stanowisko zajmowane przez pracownika tymczasowego udostępnionego EIGE można uznać za stanowiące „to samo stanowisko” w rozumieniu tego przepisu nawet przy założeniu, że wszystkie stanowiska, w odniesieniu do których EIGE zatrudnia personel bezpośrednio, obejmują zadania, które mogą wykonywać wyłącznie osoby podlegające regulaminowi pracowniczemu urzędników Unii.

W przedmiocie kosztów

- 63 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (druga izba) orzeka, co następuje:

- 1) **Artykuł 1 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej należy interpretować w ten sposób, że zakresem stosowania tej dyrektywy objęte jest udostępnienie przez agencję pracy tymczasowej osób, które zawarły z tą agencją umowę o pracę w Europejskim Instytucie ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE), w celu świadczenia jej w tym instytucie.**
- 2) **Artykuł 5 ust. 1 dyrektywy 2008/104 należy interpretować w ten sposób, że stanowisko zajmowane przez pracownika tymczasowego udostępnionego Europejskiemu Instytutowi ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) można uznać za stanowiące „to samo stanowisko” w rozumieniu tego przepisu nawet przy założeniu, że wszystkie stanowiska, w odniesieniu do których EIGE zatrudnia personel bezpośrednio, obejmują zadania, które mogą wykonywać wyłącznie osoby podlegające regulaminowi pracowniczemu urzędników Unii Europejskiej.**

Podpisy