



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a doua)

11 noiembrie 2021 *

„Trimitere preliminară – Politica socială – Munca prin agent de muncă temporară – Directiva 2008/104/CE – Articolul 1 – Domeniu de aplicare – Noțiunile de «întreprindere publică» și de «exercitare a unei activități economice» – Agenții ale Uniunii Europene – Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE) în calitate de «întreprindere utilizatoare» în sensul articolului 1 alineatul (2) din această directivă – Articolul 5 alineatul (1) – Principiul egalității de tratament – Condiții de bază de muncă și de angajare – Noțiunea de «același loc de muncă» – Regulamentul (CE) nr. 1922/2006 – Articolul 335 TFUE – Principiul autonomiei administrative a instituțiilor Uniunii – Articolul 336 TFUE – Statutul funcționarilor Uniunii Europene și regimul aplicabil celorlalți agenți ai Uniunii”

În cauza C-948/19,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (Curtea Supremă, Lituania), prin decizia din 30 decembrie 2019, primită de Curte la 31 decembrie 2019, în procedura

UAB „Manpower Lit”

împotriva

E.S.,

M.L.,

M.P.,

V.V.,

R.V.,

cu participarea:

Institutului European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE),

CURTEA (Camera a doua),

* Limba de procedură: lituaniana.

compusă din domnul A. Arabadjiev, președintele Camerei întâi, îndeplinind funcția de președinte al Camerei a doua, doamna I. Ziemele și domnii T. von Danwitz, P. G. Xuereb și A. Kumin (raportor), judecători,

avocat general: domnul E. Tanchev,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru E.S., M.L., M.P., V.V. și R.V., de R. Rudzinkas, advokatas;
- pentru guvernul lituanian, de V. Kazlauskaitė-Švenčionienė și V. Vasiliauskienė, în calitate de agenți;
- pentru Comisia Europeană, inițial de J. Jokubauskaitė, B. Mongin și M. van Beek, ulterior de J. Jokubauskaitė, C. Valero și B. Mongin și în final de J. Jokubauskaitė, D. Recchia și B. Mongin, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 15 iulie 2021,

pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 1 alineatele (2) și (3), precum și a articolului 5 alineatul (1) din Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară (JO 2008, L 327, p. 9).
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între UAB „Manpower Lit” (denumită în continuare „Manpower Lit”), pe de o parte, și E.S., M.L., M.P., V.V. și R.V., pe de altă parte, în legătură cu remunerația acordată în temeiul contractelor de muncă încheiate între Manpower Lit și pârâții din litigiul principal.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

Directiva 2008/104/CE

- 3 Articolul 1 din Directiva 2008/104 prevede:

„(1) Prezenta directivă se aplică lucrătorilor care au încheiat un contract de muncă sau se află într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară și care sunt puși la dispoziția unor întreprinderi utilizatoare pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestora.

(2) Prezenta directivă se aplică întreprinderilor publice și private care sunt agenți de muncă temporară sau întreprinderi utilizatoare angajate în activități economice, indiferent dacă au sau nu un scop lucrativ.

(3) În urma consultărilor cu partenerii sociali, statele membre pot stabili că prezenta directivă nu se aplică raporturilor sau contractelor de muncă încheiate în cadrul unui anumit program public sau care beneficiază de ajutor public, de formare profesională, integrare sau reconversie profesională.”

4 Articolul 3 din această directivă are următorul cuprins:

„(1) În sensul prezentei directive:

[...]

(d) «întreprindere utilizatoare» înseamnă orice persoană fizică sau juridică pentru care și sub supravegherea și conducerea căreia muncește temporar un lucrător temporar;

[...]

(f) «condiții de bază de muncă și de angajare» înseamnă condițiile de muncă și de angajare stabilite prin legislație, reglementări, dispoziții administrative, convenții colective și/sau alte dispoziții generale obligatorii în vigoare în întreprinderea utilizatoare cu privire la:

- (i) durata timpului de lucru, orele suplimentare, pauzele, perioadele de repaus, munca pe timp de noapte;
- (ii) remunerație.

[...]”

5 Articolul 5 din directiva menționată, intitulat „Principiul egalității de tratament”, prevede la alineatul (1) primul paragraf:

„Condițiile de bază de angajare și de muncă aplicabile lucrătorilor temporari sunt, pe durata misiunii de muncă temporară în cadrul unei întreprinderi utilizatoare, cel puțin acelea care s-ar aplica lucrătorilor în cazul în care aceștia ar fi fost recrutați direct de întreprinderea utilizatoare respectivă pentru a ocupa același loc de muncă.”

Regulamentul (CE) nr. 1922/2006

6 Articolul 2 din Regulamentul (CE) nr. 1922/2006 al Parlamentului European și al Consiliului din 20 decembrie 2006 privind înființarea unui Institut European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (JO 2006, L 403, p. 9, Ediție specială, 01/vol. 7, p. 163) prevede:

„Obiectivele generale ale Institutului contribuie la și consolidează promovarea egalității de șanse între femei și bărbați, inclusiv la abordarea integratoare a egalității de gen în toate politicile comunitare și în politicile naționale rezultate și la combaterea discriminării pe criteriul sexului și de a spori gradul de conștientizare a cetățenilor UE cu privire la egalitatea de șanse între femei și bărbați, prin furnizarea de asistență tehnică instituțiilor comunitare, în special Comisiei, și autorităților statelor membre, astfel cum se prevede la articolul 3.”

7 Articolul 3 din același regulament, intitulat „Misiuni”, prevede la alineatul (1):

„Pentru realizarea obiectivelor menționate la articolul 2, Institutul:

- (a) colectează, analizează și difuzează informații relevante obiective, comparabile și fiabile privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, inclusiv rezultatele cercetărilor și celor mai bune practici comunicate acestuia de către statele membre, instituțiile comunitare, centrele de cercetare, organismele naționale pentru promovarea egalității, organizațiile neguvernamentale, partenerii sociali, țările terțe și organizațiile internaționale în cauză și propune noi domenii de cercetare;
- (b) elaborează metode pentru ameliorarea obiectivității, comparabilității și fiabilității datelor la nivel european, prin stabilirea unor criterii care vor îmbunătăți coerența informațiilor și ține seama de aspectele referitoare la egalitatea între femei și bărbați atunci când colectează date;
- (c) elaborează, analizează, evaluează și difuzează instrumente metodologice pentru a susține integrarea egalității de șanse între femei și bărbați în toate politicile comunitare și în politicile naționale rezultate și pentru a sprijini abordarea integratoare a egalității de gen în toate instituțiile și organismele Comunității;
- (d) realizează anchete privind situația egalității de șanse între femei și bărbați în Europa;
- (e) creează și coordonează o rețea europeană pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați, implicând centrele, organismele, organizațiile și experții care se ocupă de problema egalității de șanse între femei și bărbați și a abordării integratoare a egalității de gen, pentru a sprijini și încuraja cercetarea, pentru a optimiza utilizarea resurselor disponibile și pentru a favoriza schimbul de informații și difuzarea acestora;
- (f) organizează ședințe ad-hoc ale experților pentru a susține activitatea de cercetare a Institutului, încurajează schimbul de informații în rândul cercetătorilor și promovează includerea egalității de șanse între femei și bărbați în activitatea de cercetare a acestora;
- (g) pentru a spori gradul de conștientizare a cetățenilor UE în legătură cu egalitatea de gen, organizează, împreună cu părțile interesate relevante, conferințe, campanii și reuniuni la nivel european și prezintă Comisiei constatările și concluziile acestora;
- (h) difuzează informații despre exemplele pozitive de roluri atipice pentru femei și bărbați în toate sectoarele societății și își prezintă concluziile și inițiativele menite să facă publice și să valorifice astfel de exemple de succes;
- (i) dezvoltă dialogul și cooperarea cu organizații neguvernamentale și cu organizații care militează pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați, cu universități și experți, centre de cercetare, parteneri sociali și organisme similare care urmăresc în mod activ să realizeze egalitatea de șanse la nivel european și național;
- (j) creează sursele documentare accesibile publicului;
- (k) pun la dispoziția organizațiilor publice și private informații privind abordarea integratoare a egalității de gen;

(l) furnizează instituțiilor comunitare informații privind egalitatea de șanse între femei și bărbați și abordarea integratoare a egalității de gen în statele în curs de aderare și în țările candidate.”

8 Articolul 5 din regulamentul menționat are următorul cuprins:

„Institutul are personalitate juridică. Acesta dispune, în fiecare stat membru, de cea mai extinsă capacitate juridică pe care legislațiile naționale o recunosc persoanelor juridice. În special, acesta poate dobândi sau înstrăina bunuri mobile sau imobile și poate avea calitate procesuală activă.”

9 Articolul 14 alineatul (3) din Regulamentul nr. 1922/2006 prevede:

„Veniturile Institutului cuprind, fără a aduce atingere altor resurse:

(a) o subvenție din partea Comunității, înscrisă în bugetul general al Uniunii Europene (secțiunea Comisie);

(b) plățile primite pentru serviciile prestate;

[...]”

Dreptul lituanian

10 Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (Codul muncii din Republica Lituania), în versiunea aplicabilă litigiului principal (denumit în continuare „Codul muncii”), prevede la articolul 75 alineatul 2:

„Agentul de muncă temporară trebuie să se asigure că remunerația lucrătorului temporar realizată la o întreprindere utilizatoare este cel puțin egală cu remunerația care i-ar fi plătită în cazul în care întreprinderea utilizatoare ar fi angajat lucrătorul temporar în temeiul unui contract de muncă pentru același loc de muncă, cu excepția cazului în care lucrătorii temporari angajați în temeiul unui contract de muncă temporară pe durată nedeterminată sunt remunerați de agentul de muncă temporară în perioadele dintre misiunile de muncă temporară, iar nivelul acestei remunerații este egal cu cel acordat în timpul misiunilor de muncă temporară. Întreprinderea utilizatoare este responsabilă în subsidiar pentru plata lucrătorului temporar pentru munca prestată pentru întreprinderea utilizatoare, în cuantum egal cu remunerația care ar fi plătită în cazul în care întreprinderea utilizatoare ar fi angajat lucrătorul temporar în temeiul unui contract de muncă pentru același loc de muncă. În exercitarea acestei obligații, întreprinderea utilizatoare trebuie să furnizeze, în cazul în care agentul de muncă temporară solicită acest lucru, informații privind remunerația plătită categoriei corespunzătoare de lucrători angajați de întreprinderea utilizatoare.”

Litigiul principal și întrebările preliminare

11 Manpower Lit furnizează servicii de muncă temporară. În cursul anului 2012, aceasta a câștigat un contract de achiziții publice al Institutului European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE), o agenție a Uniunii Europene cu sediul în Vilnius (Lituania), având ca obiect servicii de punere la dispoziție de personal temporar.

- 12 Specificațiile contractului încheiat ulterior între Manpower Lit și EIGE prevedeau că serviciile la care acesta din urmă ar putea avea nevoie să recurgă ar viza să susțină personalul său statutar, să își asume, temporar, sarcini suplimentare față de cele efectuate în mod curent și care rezultă din proiecte specifice, să facă față perioadelor de vârf și să remedieze lipsa de personal din cadrul EIGE în caz de absențe. Se preciza de asemenea că personalul temporar va fi considerat personal nestatutar al EIGE.
- 13 Pârâții din litigiul principal au încheiat contracte de muncă cu Manpower Lit și lucrau în cadrul EIGE în calitate de asistente și, respectiv, de informatician. În aceste contracte și în actele adiționale la acestea se preciza că pârâții din litigiul principal vor lucra pentru utilizator, și anume EIGE, care le va indica membrul personalului responsabil cu instructajul privind munca. Contractele precizau de asemenea durata lor, și anume până la data încetării comenzii EIGE pentru postul corespunzător funcțiilor în cauză.
- 14 Raporturile de muncă dintre Manpower și pârâții din litigiul principal au încetat între lunile aprilie și decembrie 2018. Or, apreciind că le erau datorate restanțe salariale, aceștia au sesizat Valstybinės darbo inspekcijos Vilniaus teritorinio skyriaus Darbo ginčų komisija (Comisia pentru litigii de muncă din cadrul Secției teritoriale a inspecției muncii din Vilnius, Lituania, denumită în continuare „comisia pentru litigii de muncă”) pentru a obține plata acestora.
- 15 Această comisie era de părere că pârâții din litigiul principal exercitau în fapt funcțiile de membri ai personalului permanent al EIGE și că condițiile lor de remunerare ar trebui să corespundă celor aplicate de EIGE agenților săi contractuali. Ținând seama de articolul 75 alineatul 2 din Codul muncii, aceasta a constatat, prin decizia din 20 iunie 2018, că Manpower Lit discriminase pârâții din litigiul principal plătindu-le o remunerație inferioară celei care le-ar fi fost datorată dacă ar fi fost recrutați direct de EIGE prin intermediul unui contract de muncă pentru ocuparea aceluiași post și a dispus recuperarea salariilor restante pentru o perioadă de șase luni în cursul anului 2018.
- 16 Nefiind de acord cu decizia Comisiei pentru litigii de muncă, Manpower Lit a formulat o acțiune în justiție la Vilniaus miesto apylinkės teismas (Tribunalul Districtual din Vilnius, Lituania), care a respins-o prin hotărârea din 20 februarie 2019.
- 17 În hotărârea sa, această instanță a respins ca nefondat argumentul invocat de EIGE, intervenient în procedură, potrivit căruia acestuia nu i se pot aplica dispozițiile Directivei 2008/104.
- 18 Pe de altă parte, aceasta a arătat că, ținând seama de prevederile contractelor de muncă ale pârâților din litigiul principal și de sarcinile îndeplinite efectiv de ei, aceștia exercitau toți funcții de natură administrativă, asistau personalul permanent din anumite unități ale EIGE și îndeplineau parțial funcțiile agenților contractuali care lucrau în cadrul acestei agenții. Astfel, instanța menționată a considerat că pârâții din litigiul principal puteau, în aplicarea articolului 75 alineatul (2) din Codul muncii, să fie comparați cu acești agenți contractuali.
- 19 În acest context, Vilniaus miesto apylinkės teismas (Tribunalul Districtual din Vilnius) a precizat că sarcinile îndeplinite de pârâții din litigiul principal și funcțiile lor nu erau în mod special diferite sau atât de puțin caracteristice în raport cu cele ale EIGE încât să nu fi putut fi încredințate unor funcționari sau agenți contractuali care lucrează cu titlu permanent la EIGE. Potrivit acestei instanțe, faptul că această agenție a ales să recruteze personal prin intermediul unui agent de muncă temporară pentru a reduce costul resurselor umane și pentru a evita proceduri mai lungi și mai complexe nu constituia un motiv care să justifice ca remunerația plătită pârâților din litigiul principal să fie semnificativ mai mică decât cea prevăzută pentru agenții contractuali.

- 20 În aceste condiții, instanța menționată a statuat că trebuia să li se aplice părâților din litigiul principal condițiile de remunerare aplicabile agenților contractuali.
- 21 Sesizat cu apelul formulat de Manpower Lit, Vilniaus apygardos teismas (Tribunalul Regional din Vilnius, Lituania) a respins acest apel prin hotărârea din 20 iunie 2019 și a confirmat hotărârea pronunțată în primă instanță.
- 22 Ulterior, Manpower Lit a formulat recurs la Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (Curtea Supremă, Lituania), care este instanța de trimitere.
- 23 Această instanță precizează că litigiul aflat pe rolul său privește în esență aspectul dacă dispoziția privind egalitatea de tratament a lucrătorilor temporari, care figurează la articolul 5 din Directiva 2008/104 și care a fost transpusă în dreptul național, este aplicabilă situației în discuție în litigiul principal, ținând seama de faptul că o agenție a Uniunii, și anume EIGE, are calitatea de utilizator care recurge la serviciile de punere la dispoziție de lucrători temporari.
- 24 În această privință, instanța menționată arată că, ținând seama de anumite diferențe între diferitele versiuni lingvistice ale articolului 1 alineatul (2) din Directiva 2008/104, semnificația precisă a noțiunii de „întreprindere publică” și chestiunea dacă entități precum EIGE se încadrează în această noțiune nu sunt clare. În opinia sa, o interpretare a acestei dispoziții este de asemenea necesară în măsura în care există o îndoială cu privire la subiecții de drept cărora li se aplică criteriul „exercitării unei activități economice”, și anume întreprinderii utilizatoare, agentului de muncă temporară sau ambilor.
- 25 În plus, instanța de trimitere ridică în acest context problema incidenței articolului 1 alineatul (3) din Directiva 2008/104, conform căruia statele membre pot stabili că această directivă nu se aplică raporturilor sau contractelor de muncă încheiate în cadrul unui anumit program public sau care beneficiază de ajutor public, de formare profesională, integrare sau reconversie profesională.
- 26 În sfârșit, această instanță reflectă opinia exprimată de EIGE, potrivit căruia instanța, atunci când aplică principiul egalității de tratament consacrat la articolul 5 alineatul (1) din Directiva 2008/104, precum și dispozițiile de drept național aferente acesteia, trebuie să verifice dacă aplicarea directivei în ceea ce privește remunerația nediscriminatorie nu contravine altor norme de drept al Uniunii. Or, în opinia EIGE, interpretarea de către instanțele sesizate anterior a principiului egalității de tratament și aplicarea acestuia în cazul unei agenții a Uniunii nu este conformă cu Regulamentul financiar al Uniunii, cu Statutul funcționarilor Uniunii Europene și cu articolele 335 și 336 TFUE.
- 27 În aceste condiții, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (Curtea Supremă, Lituania) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:
- „1) Care este sensul care trebuie dat noțiunii de «întreprindere publică» prevăzute la articolul 1 alineatul (2) din Directiva 2008/104? Agențiile Uniunii, precum EIGE, trebuie considerate «întreprinderi publice» în sensul Directivei 2008/104?

- 2) Care entitate (agentul de muncă temporară, întreprinderea utilizatoare, cel puțin unul dintre aceștia sau posibil ambii) este supusă, potrivit articolului 1 alineatul (2) din Directiva 2008/104, criteriului angajării în activități economice? Domeniile de activitate și funcțiile EIGE, astfel cum sunt definite la articolele 3 și 4 din [Regulamentul nr. 1922/2006], trebuie considerate activități economice astfel cum este definit (înțeles) acest termen în sensul articolului 1 alineatul (2) din Directiva 2008/104?
- 3) Articolul 1 alineatele (2) și (3) din Directiva 2008/104 trebuie interpretat în sensul că poate exclude din domeniul de aplicare al directivei întreprinderile publice și private care sunt agenți de muncă temporară sau întreprinderile utilizatoare care nu sunt implicate în raporturile menționate la articolul 1 alineatul (3) din directivă și nu sunt angajate în activitățile economice menționate la articolul 1 alineatul (2) din directivă?
- 4) Dispozițiile articolului 5 alineatul (1) din Directiva 2008/104, referitoare la drepturile lucrătorilor temporari privind condițiile de bază de angajare și de muncă, în special în ceea ce privește remunerarea, sunt întru totul aplicabile agențiilor Uniunii Europene, care sunt supuse unor norme speciale ale dreptului Uniunii în materia dreptului muncii, precum și articolelor 335 și 336 TFUE?
- 5) Legislația unui stat membru (articolul 75 din Codul muncii lituanian) care transpune dispozițiile articolului 5 alineatul (1) din Directiva 2008/104 pentru toate întreprinderile care utilizează lucrători temporari (inclusiv instituțiile Uniunii Europene) încalcă principiul autonomiei administrative a unei instituții a Uniunii consacrat prin articolele 335 și 336 TFUE, precum și normele privind calcularea și plata salariilor prevăzute de [Statutul funcționarilor]?
- 6) Având în vedere că toate posturile (funcțiile profesionale) pentru care sunt recrutați lucrători în mod direct de EIGE includ sarcini care pot fi exercitate exclusiv de lucrătorii cărora li se aplică [Statutul funcționarilor], posturile respective (funcțiile profesionale) ocupate de lucrători temporari pot fi considerate «același loc de muncă» în sensul articolului 5 alineatul (1) din Directiva 2008/104?"

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la primele trei întrebări

- 28 Prin intermediul primelor trei întrebări, care trebuie analizate împreună, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 1 din Directiva 2008/104 trebuie interpretat în sensul că intră în domeniul de aplicare al acestei directive punerea la dispoziția EIGE de către un agent de muncă temporară a unor persoane care au încheiat un contract de muncă cu acest agent pentru a furniza în cadrul acestui institut prestații de muncă.
- 29 Pentru a răspunde la această întrebare, trebuie amintit că, potrivit articolului 1 alineatul (1) din Directiva 2008/104, aceasta se aplică lucrătorilor care au încheiat un contract de muncă sau se află într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară și care sunt puși la dispoziția unor întreprinderi utilizatoare pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestora.

- 30 În plus, articolul 1 alineatul (2) din această directivă precizează că ea se aplică întreprinderilor publice și private care sunt agenți de muncă temporară sau întreprinderi utilizatoare angajate în activități economice, indiferent dacă au sau nu un scop lucrativ.
- 31 De la bun început, este cert că, în speță, atât Manpower Lit, cât și pârâții din litigiul principal pot fi considerați ca fiind „agent de muncă temporară” și, respectiv, „lucrător[i]”, în sensul dispozițiilor menționate mai sus ale Directivei 2008/104.
- 32 În ceea ce privește aplicabilitatea acestei directive în împrejurări în care beneficiarul muncii temporare este o agenție a Uniunii, precum EIGE, reiese din modul de redactare a articolului 1 alineatul (2) din directiva menționată că beneficiarul respectiv trebuie să îndeplinească în această privință trei condiții, și anume trebuie să facă obiectul noțiunii de „întreprinderi publice și private”, să corespundă unei „întreprinderi utilizatoare” și să exercite o „activitate economică”.
- 33 În ceea ce privește aspectul dacă o agenție a Uniunii, precum EIGE, poate fi considerată o „întreprindere utilizatoare”, în sensul articolului 1 alineatul (2) din Directiva 2008/104, care trebuie analizat mai întâi, este necesar să se arate că această noțiune este definită la articolul 3 alineatul (1) litera (d) din această directivă ca fiind orice persoană fizică sau juridică pentru care și sub supravegherea și conducerea căreia muncește temporar un lucrător temporar.
- 34 În speță, din decizia de trimitere reiese că pârâții din litigiul principal au lucrat temporar, în calitate de lucrători temporari, pentru EIGE și sub supravegherea și conducerea acestuia. De altfel, întrucât articolul 5 din Regulamentul nr. 1922/2006 prevede că EIGE are personalitate juridică și dispune în fiecare stat membru de cea mai extinsă capacitate juridică pe care legislațiile naționale o recunosc persoanelor juridice, acesta trebuie considerat ca fiind o „persoană juridică” în sensul articolului 3 alineatul (1) litera (d) din Directiva 2008/104. Prin urmare, într-un context precum cel din cauza principală, EIGE este o „întreprindere utilizatoare”, în sensul articolului 1 alineatul (2) din această directivă.
- 35 În ceea ce privește noțiunile de „întreprinderi publice și private” și de „activitate economică”, în sensul articolului 1 alineatul (2) menționat, trebuie arătat că acestea nu sunt definite în Directiva 2008/104 și nu se face nicio trimitere la dreptul statelor membre pentru a se stabili sensul și domeniul de aplicare ale acestora.
- 36 În această privință trebuie amintit că, în contextul dreptului concurenței, Curtea a definit, pe de o parte, noțiunea de „întreprindere” drept cuprinzând orice entitate care exercită o activitate economică, indiferent de statutul juridic al acestei entități și de modul său de finanțare (Hotărârea din 18 iunie 1998, Comisia/Italia, C-35/96, EU:C:1998:303, punctul 36, și Hotărârea din 6 mai 2021, Analisi G. Caracciolo, C-142/20, EU:C:2021:368, punctul 55 și jurisprudența citată). Pe de altă parte, Curtea a statuat că reprezintă o „activitate economică” orice activitate care constă în oferirea de bunuri sau de servicii pe o piață determinată (a se vedea Hotărârea din 25 octombrie 2001, Ambulanz Glöckner, C-475/99, EU:C:2001:577, punctul 19, și Hotărârea din 11 iunie 2020, Comisia și Republica Slovacă/Dôvera zdravotná poisťovňa, C-262/18 P și C-271/18 P, EU:C:2020:450, punctul 29, precum și jurisprudența citată).
- 37 Această din urmă considerație a fost transpusă de Curte în contextul Directivei 2008/104 în Hotărârea din 17 noiembrie 2016, Betriebsrat der Ruhrländklinik (C-216/15, EU:C:2016:883), din moment ce din cuprinsul punctului 44 din această hotărâre reiese că o „activitate economică”, în sensul articolului 1 alineatul (2) din această directivă, trebuie înțeleasă ca privind orice activitate care constă în a oferi bunuri sau servicii pe o anumită piață.

- 38 În aceste condiții, examinarea chestiunii dacă această directivă este aplicabilă atunci când întreprinderea utilizatoare, în sensul articolului 1 alineatul (2) din directiva menționată, este o agenție a Uniunii precum EIGE impune să se stabilească dacă această agenție desfășoară o activitate care constă în oferirea de bunuri sau de servicii pe o anumită piață.
- 39 În această privință reiese dintr-o jurisprudență consacrată că, în principiu, sunt excluse de la calificarea drept activitate economică activitățile legate de exercitarea prerogativelor de autoritate publică. În schimb, au fost calificate drept activități economice servicii care, fără a fi legate de exercitarea prerogativelor de autoritate publică, sunt asigurate în interes public și fără scop lucrativ și care se află în concurență cu cele propuse de operatori care urmăresc un scop lucrativ (Hotărârea din 6 septembrie 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, punctul 44 și jurisprudența citată). Împrejurarea că astfel de servicii sunt mai puțin competitive decât servicii comparabile prestate de operatorii care urmăresc un scop lucrativ nu poate împiedica considerarea activităților în discuție drept activități economice (a se vedea în acest sens Hotărârea din 25 octombrie 2001, Ambulanz Glöckner, C-475/99, EU:C:2001:577, punctul 21).
- 40 În speță, trebuie arătat că, potrivit articolului 2 din Regulamentul nr. 1922/2006, EIGE are ca obiective să contribuie la promovarea egalității între bărbați și femei și să o consolideze, să combată discriminarea pe criteriul sexului și să sporească gradul de conștientizare a cetățenilor Uniunii Europene cu privire la egalitatea de șanse între femei și bărbați, prin furnizarea de asistență tehnică instituțiilor Uniunii și autorităților statelor membre.
- 41 În plus, articolul 3 alineatul (1) din acest regulament enumeră misiunile EIGE pentru realizarea obiectivelor prevăzute la articolul 2 din regulamentul menționat.
- 42 Or, mai întâi, trebuie să se constate, așa cum este de altfel necontestat, că activitățile EIGE nu țin de exercitarea prerogativelor de putere publică.
- 43 În continuare, în ceea ce privește anumite activități ale EIGE, enumerate la articolul 3 alineatul (1) din Regulamentul nr. 1922/2006, trebuie să se considere că există piețe pe care operează întreprinderi comerciale care se află în raporturi de concurență cu EIGE. Este necesar să se menționeze, printre altele, colectarea, analizarea și difuzarea informațiilor obiective, comparabile și fiabile privind egalitatea de șanse între bărbați și femei [articolul 3 alineatul (1) litera (a)], elaborarea, analizarea, evaluarea și difuzarea de instrumente metodologice [articolul 3 alineatul (1) litera (c)], realizarea de anchete privind situația egalității între bărbați și femei în Europa [articolul 3 alineatul (1) litera (d)], organizarea de conferințe, de campanii și de reuniuni la nivel european [articolul 3 alineatul (1) litera (g)], crearea surselor documentare accesibile publicului [articolul 3 alineatul (1) litera (j)] sau chiar punerea la dispoziția organizațiilor publice și private a informațiilor privind abordarea integratoare a egalității de gen [articolul 3 alineatul (1) litera (k)].
- 44 Împrejurarea că, în exercitarea acestor activități, EIGE nu urmărește un scop lucrativ este irelevantă, conform textului aceluiași articol 1 alineatul (2) din Directiva 2008/104 (a se vedea Hotărârea din 17 noiembrie 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C-216/15, EU:C:2016:883, punctul 46 și jurisprudența citată). Astfel, după cum a arătat domnul avocat general la punctul 70 din concluzii, ceea ce contează este existența unor servicii în concurență cu alte întreprinderi pe piețele în discuție, care urmăresc un asemenea scop lucrativ.

- 45 În sfârșit, este necesar să se arate deopotrivă că, deși, în temeiul articolului 14 alineatul (3) din Regulamentul nr. 1922/2006, activitățile EIGE sunt, înainte de orice, finanțate din resurse ale Uniunii, veniturile sale cuprind, conform alineatului (3) litera (b) al acestui articol 14, „plățile primite pentru serviciile prestate”, ceea ce confirmă că legiuitorul Uniunii a avut în vedere că EIGE ar acționa, cel puțin parțial, în calitate de actor al pieței. Această interpretare este confirmată de faptul că, potrivit unei jurisprudențe constante, caracteristica esențială a remunerației constă în faptul că ea constituie contravaloarea economică a prestației în cauză, contraprestație care este definită în mod normal între prestator și destinatarul serviciului (Hotărârea din 17 martie 2011, Peñarroja Fa, C-372/09 și C-373/09, EU:C:2011:156, punctul 37 și jurisprudența citată).
- 46 Având în vedere elementele care precedă, este necesar să se concluzioneze că EIGE trebuie să fie considerată ca desfășurând, cel puțin parțial, o activitate care constă în a oferi servicii pe o anumită piață.
- 47 În fond, nimic nu indică faptul că o agenție a Uniunii precum EIGE ar fi exclusă ca atare din domeniul de aplicare al Directivei 2008/104 atunci când beneficiază de punerea la dispoziție de lucrători temporari de către un agent de muncă temporară.
- 48 Astfel, întrucât modul de redactare a articolului 1 alineatul (2) din această directivă face referire la întreprinderi „publice și private”, împrejurarea că o agenție a Uniunii, precum EIGE, a fost creată în temeiul dreptului Uniunii, în speță Regulamentul nr. 1922/2006, este, după cum arată în mod întemeiat guvernul lituanian, lipsită de relevanță.
- 49 În sfârșit, în ceea ce privește întrebarea instanței de trimitere referitoare la articolul 1 alineatul (3) din Directiva 2008/104, este suficient să se arate că această dispoziție nu se aplică în speță.
- 50 Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, este necesar să se răspundă la primele trei întrebări că articolul 1 din Directiva 2008/104 trebuie interpretat în sensul că intră în domeniul de aplicare al acestei directive punerea la dispoziția EIGE de către un agent de muncă temporară a unor persoane care au încheiat un contract de muncă cu acest agent pentru a furniza în cadrul acestui institut prestații de muncă.

Cu privire la a patra, a cincea și a șasea întrebare

- 51 Prin intermediul întrebărilor a patra, a cincea și a șasea, care trebuie analizate împreună, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 5 alineatul (1) din Directiva 2008/104 trebuie interpretat în sensul că locul de muncă ocupat de un lucrător temporar pus la dispoziția EIGE poate fi considerat ca reprezentând „același loc de muncă”, în sensul acestei dispoziții, chiar presupunând că toate posturile pentru care EIGE recrutează lucrători în mod direct includ sarcini care nu pot fi îndeplinite decât de persoane supuse Statutului funcționarilor Uniunii, sau dacă o astfel de interpretare încalcă articolul 335 TFUE, ce consacră principiul autonomiei administrative a instituțiilor Uniunii, articolul 336 TFUE sau acest statut.
- 52 Potrivit articolului 5 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2008/104, condițiile de bază de angajare și de muncă aplicabile lucrătorilor temporari sunt, pe durata misiunii de muncă temporară în cadrul unei întreprinderi utilizatoare, cel puțin acelea care s-ar aplica lucrătorilor în cazul în care aceștia ar fi fost recrutați direct de întreprinderea utilizatoare respectivă pentru a ocupa același loc de muncă.

- 53 În această privință, noțiunea de „condiții de bază de muncă și de angajare”, în sensul acestui articol 5 alineatul (1) primul paragraf, este definită la articolul 3 alineatul (1) litera (f) din Directiva 2008/104 și se referă la durata timpului de lucru, la orele suplimentare, la pauze, la perioadele de repaus, la munca pe timp de noapte, la concedii, la sărbătorile legale, precum și la remunerație.
- 54 De la bun început, trebuie amintit că litigiul principal privește un litigiu între Manpower Lit și cinci dintre foștii săi angajați, EIGE având doar calitatea de intervenient în acest litigiu. În plus, din decizia de trimitere reiese că, potrivit constatărilor factuale făcute de Vilniaus miesto apylinkės teismas (Tribunalul Districtual din Vilnius), pârâții din litigiul principal îndeplineau, cel puțin parțial, funcții ale agenților contractuali care lucrează în cadrul EIGE, astfel încât această instanță a considerat, pe de o parte, că ei puteau fi comparați cu acești agenți contractuali și, pe de altă parte, că trebuia să li se aplice condițiile de remunerare valabile pentru agenții contractuali menționați, în temeiul articolului 75 alineatul (2) din Codul muncii, care transpune în dreptul lituanian articolul 5 alineatul (1) din Directiva 2008/104.
- 55 Or, Comisia susține că, în împrejurări precum cele din litigiul principal, principiul egalității de tratament prevăzut de această din urmă dispoziție impune compararea condițiilor de muncă ale lucrătorilor temporari cu condițiile aplicabile lucrătorilor angajați direct de EIGE, potrivit dreptului național. În schimb, aceste condiții nu ar trebui comparate cu cele aplicabile personalului angajat în temeiul Statutului funcționarilor Uniunii, cum sunt agenții contractuali, din moment ce o astfel de interpretare a articolului 5 alineatul (1) din Directiva 2008/104 ar încălca articolele 335 și 336 TFUE și ar conferi efectiv pârâților din litigiul principal statutul de funcționari ai Uniunii.
- 56 Această teză nu poate fi reținută.
- 57 Mai întâi, articolul 335 TFUE precizează că, în fiecare dintre statele membre, Uniunea are cea mai largă capacitate juridică recunoscută persoanelor juridice de legislațiile interne. Or, faptul de a acorda lucrătorilor temporari condițiile de bază de muncă și de angajare de care beneficiază personalul angajat în temeiul Statutului funcționarilor Uniunii nu limitează această capacitate.
- 58 În continuare, în temeiul articolului 336 TFUE, legiuitorul Uniunii adoptă Statutul funcționarilor Uniunii, precum și Regimul aplicabil celorlalți agenți. Or, nici acest statut, nici Regimul aplicabil celorlalți agenți nu reglementează condițiile de muncă ale lucrătorilor temporari puși la dispoziția agențiilor Uniunii de către agenții de muncă temporară. Prin urmare, în lipsa unei reglementări specifice, atunci când aceste agenții recurg la lucrători temporari în temeiul unor contracte încheiate cu agenți de muncă temporară, principiul egalității de tratament, enunțat la articolul 5 alineatul (1) din Directiva 2008/104, se aplică pe deplin acestor lucrători în cursul misiunilor pe care le efectuează în cadrul unei astfel de agenții.
- 59 În sfârșit, deși aplicarea legislației naționale care transpune acest articol 5 alineatul (1) determină compararea condițiilor de muncă și de angajare ale lucrătorilor temporari cu cele ale personalului angajat în temeiul Statutului funcționarilor Uniunii, acest lucru nu are nicidecum drept consecință să confere acestor lucrători temporari statutul de funcționar.
- 60 Astfel, după cum s-a amintit la punctele 52 și 53 din prezenta hotărâre, articolul 5 alineatul (1) din Directiva 2008/104 se limitează să impună egalitatea „condițiilor de bază de muncă și de angajare” a lucrătorilor temporari, această noțiune fiind definită la articolul 3 alineatul (1) litera (f) din această directivă ca vizând, în esență, condițiile stabilite prin dispoziții generale și obligatorii, în

vigoare în întreprinderea utilizatoare, privind timpul de lucru și remunerația. Prin urmare, nu este vorba despre o asimilare a lucrătorilor temporari cu statutul personalului permanent în perioada de angajare sau în afara acesteia.

- 61 Acest lucru este confirmat de împrejurările din prezenta cauză, din moment ce, așa cum a arătat domnul avocat general la punctul 75 din concluzii, pârâții din litigiul principal nu solicită deloc recalificarea contractelor lor de muncă temporară, ci se limitează să solicite de la Manpower Lit plata unor restanțe salariale despre care ei pretind că le sunt datorate. Așadar, nu se pune problema niciunui prejudiciu adus autonomiei EIGE sau Statutului funcționarilor Uniunii.
- 62 În aceste condiții, este necesar să se răspundă la întrebările a patra, a cincea și a șasea că articolul 5 alineatul (1) din Directiva 2008/104 trebuie interpretat în sensul că locul de muncă ocupat de un lucrător temporar pus la dispoziția EIGE poate fi considerat ca reprezentând „același loc de muncă”, în sensul acestei dispoziții, chiar presupunând că toate posturile pentru care EIGE recrutează lucrători în mod direct includ sarcini care nu pot fi îndeplinite decât de persoane supuse Statutului funcționarilor Uniunii.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 63 Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera a doua) declară:

- 1) Articolul 1 din Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară trebuie interpretat în sensul că intră în domeniul de aplicare al acestei directive punerea la dispoziția Institutului European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE) de către un agent de muncă temporară a unor persoane care au încheiat un contract de muncă cu acest agent pentru a furniza în cadrul acestui institut prestații de muncă.**
- 2) Articolul 5 alineatul (1) din Directiva 2008/104 trebuie interpretat în sensul că locul de muncă ocupat de un lucrător temporar pus la dispoziția Institutului European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE) poate fi considerat ca reprezentând „același loc de muncă”, în sensul acestei dispoziții, chiar presupunând că toate posturile pentru care acest institut recrutează lucrători în mod direct includ sarcini care nu pot fi îndeplinite decât de persoane supuse Statutului funcționarilor Uniunii Europene.**

Semnături