



Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUĐOK SÚDNEHO DVORA (druhá komora)

z 11. novembra 2021 *

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Dočasná práca – Smernica 2008/104/ES – Článok 1 – Pôsobnosť – Pojmy ‚verejný podnik‘ a ‚výkon hospodárskej činnosti‘ – Agentúry Európskej únie – Európsky inštitút pre rodovú rovnosť (EIGE) ako ‚užívateľský podnik‘ v zmysle článku 1 ods. 2 tejto smernice – Článok 5 ods. 1 – Zásada rovnosti zaobchádzania – Základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania – Pojem ‚to isté pracovné miesto‘ – Nariadenie (ES) č. 1922/2006 – Článok 335 ZFEÚ – Zásada administratívnej autonómie inštitúcií Únie – Článok 336 ZFEÚ – Služobný poriadok úradníkov Európskej únie a podmienky zamestnávania ostatných zamestnancov Únie“

Vo veci C-948/19,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (Najvyšší súd, Litva) z 30. decembra 2019 a doručený Súdnemu dvoru 31. decembra 2019, ktorý súvisí s konaním:

UAB „Manpower Lit“

proti

E. S.,

M. L.,

M. P.,

V. V.,

R. V.,

za účasti:

Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť (EIGE),

SÚDNY DVOR (druhá komora),

v zložení: predseda prvej komory A. Arabadžiev, vykonávajúci funkciu predsedu druhej komory, sudcovia I. Ziemele, T. von Danwitz, P. G. Xuereb a A. Kumin (spravodajca),

* Jazyk konania: litovčina.

generálny advokát: E. Tančev,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- E. S., M. L., M. P., V. V. a R. V., v zastúpení: R. Rudzinskas, advokatas,
- litovská vláda, v zastúpení: V. Kazlauskaitė-Švenčionienė a V. Vasiliauskienė, splnomocnené zástupkyne,
- Európska komisia, v zastúpení: pôvodne J. Jokubauskaitė, B. Mongin a M. van Beek, neskôr J. Jokubauskaitė, C. Valero a B. Mongin, a napokon J. Jokubauskaitė, D. Recchia a B. Mongin, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 15. júla 2021,

vyhlásil tento

Rozsudok

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 1 ods. 2 a 3, ako aj článku 5 ods. 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci (Ú. v. EÚ L 327, 2008, s. 9).
- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi spoločnosťou UAB „Manpower Lit“ na jednej strane a E. S., M. L., M. P., V. V. a R. V. na druhej strane vo veci odmeňovania na základe pracovných zmlúv uzatvorených medzi spoločnosťou Manpower Lit a žalovanými vo veci samej.

Právny rámec

Právo Únie

Smernica 2008/104

- 3 Článok 1 smernice 2008/104 stanovuje:

„1. Táto smernica sa vzťahuje na pracovníkov s pracovnou zmluvou alebo zamestnaneckým vzťahom s agentúrou dočasného zamestnávania, ktorí sú pridelení do užívateľského podniku na dočasný výkon práce pod ich dohľadom a vedením.

2. Táto smernica sa vzťahuje na verejné a súkromné podniky, ktoré sú agentúrami dočasného zamestnávania alebo užívateľskými podnikmi vykonávajúcimi hospodársku činnosť, bez ohľadu na to, či pracujú s cieľom dosiahnuť zisk alebo nie.

3. Po porade so sociálnymi partnermi môžu členské štáty ustanoviť, že sa táto smernica nevzťahuje na pracovné zmluvy alebo zamestnanecké vzťahy uzatvorené v rámci osobitného verejného programu odborného vzdelávania a prípravy, integrácie alebo rekvalifikácie alebo takéhoto programu podporovaného z verejných zdrojov.“

4 Článok 3 tejto smernice znie:

„1. Na účely tejto smernice:

...

d) ‚užívateľský podnik‘ je akákoľvek fyzická alebo právnická osoba, pre ktorú a pod ktorej dohľadom a vedením dočasne pracuje dočasný agentúrny pracovník;

...

f) ‚základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania‘ sú pracovné podmienky a podmienky zamestnávania ustanovené v zákonoch, iných právnych predpisoch, správnych opatreniach, kolektívnych zmluvách a/alebo iných všeobecne záväzných ustanoveniach platných pre užívateľský podnik a týkajúcich sa:

- i) dĺžky pracovného času, nadčasov, prestávok, odpočinku, práce v noci, dovolenky a sviatkov;
- ii) mzdy.

...“

5 Článok 5 smernice 2008/104, nazvaný „Zásada rovnakého zaobchádzania“, v odseku 1 prvom pododseku stanovuje:

„Základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania dočasných agentúrnych pracovníkov musia byť počas ich pridelenia do užívateľského podniku aspoň také, aké by sa uplatňovali, ak by pracovníkov uvedený podnik priamo prijal na to isté pracovné miesto.“

Nariadenie (ES) č. 1922/2006

6 Článok 2 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1922/2006 z 20. decembra 2006, ktorým sa zriaďuje Európsky inštitút pre rodovú rovnosť (Ú. v. EÚ L 403, 2006, s. 9), stanovuje:

„Všeobecným cieľom inštitútu je prispievať k presadzovaniu rodovej rovnosti a posilňovať ju, vrátane uplatňovania rodového hľadiska vo všetkých politikách Spoločenstva a z nich vyplývajúcich vnútroštátnych politikách a k boju proti diskriminácii z dôvodu pohlavia a zvyšovať povedomie o rodovej rovnosti medzi občanmi EÚ poskytovaním technickej pomoci inštitúciám Spoločenstva, najmä Komisii, a orgánom členských štátov, ako je ustanovené v článku 3.“

7 Článok 3 tohto nariadenia s názvom „Úlohy“ vo svojom odseku 1 stanovuje:

„V záujme plnenia cieľov stanovených v článku 2 inštitút:

- a) zhromažďuje, analyzuje a šíri relevantné objektívne, porovnateľné a spoľahlivé informácie o rodovej rovnosti vrátane výsledkov výskumu a osvedčených postupov, ktoré mu oznámia členské štáty, inštitúcie Spoločenstva, výskumné strediská, vnútroštátne orgány, ktoré sa zaoberajú rovnosťou, mimovládne organizácie, sociálni partneri, príslušné tretie krajiny a medzinárodné organizácie, a navrhuje oblasti ďalšieho výskumu;
- b) vytvára metódy na zlepšovanie objektivity, porovnateľnosti a spoľahlivosti údajov na európskej úrovni tým, že stanovuje kritériá pre väčšiu konzistentnosť informácií, a pri zhromažďovaní údajov zohľadňuje rodové otázky;
- c) vytvára, analyzuje, hodnotí a šíri metodické nástroje s cieľom podporiť začlenenie rodovej rovnosti do všetkých politík Spoločenstva a z nich vyplývajúcich vnútroštátnych politík a podporuje uplatňovanie rodového hľadiska vo všetkých inštitúciách a orgánoch Spoločenstva;
- d) vykonáva prieskumy o situácii v oblasti rodovej rovnosti v Európe;
- e) zriadi a koordinuje európsku sieť pre rodovú rovnosť, do ktorej sú zapojené strediská, orgány, organizácie a odborníci, ktorí sa zaoberajú rodovou rovnosťou a uplatňovaním rodového hľadiska, s cieľom podporiť a povzbudiť výskum, optimalizovať využívanie dostupných zdrojov a napomáhať pri výmene a šírení informácií;
- f) organizuje ad hoc stretnutia odborníkov, aby podporil svoju výskumnú prácu, povzbudil výmenu informácií medzi výskumnými pracovníkmi a podporil začlenenie rodového hľadiska do ich výskumu;
- g) s cieľom zvyšovať povedomie o rodovej rovnosti medzi občanmi EÚ organizuje s príslušnými zainteresovanými stranami konferencie, kampane a stretnutia na európskej úrovni a Komisia predkladá svoje zistenia a závery;
- h) šíri informácie o pozitívnych príkladoch nestereotypných úloh žien a mužov vo všetkých oblastiach života, predkladá svoje zistenia a iniciatívy s cieľom propagovať takéto úspechy a ďalej na nich budovať;
- i) rozvíja dialóg a spoluprácu s mimovládnymi organizáciami a organizáciami, ktoré sa zaoberajú rovnakými príležitosťami, univerzitami a odborníkmi, výskumnými strediskami, sociálnymi partnermi a príbuznými subjektmi, ktoré sa aktívne usilujú dosiahnuť rovnosť na vnútroštátnej a európskej úrovni;
- j) vytvára verejne prístupné dokumentačné zdroje;
- k) sprístupňuje informácie o uplatňovaní rodového hľadiska verejným a súkromným organizáciám; a
- l) poskytuje inštitúciám Spoločenstva informácie o rodovej rovnosti a uplatňovaní rodového hľadiska v prístupujúcich a kandidátskych krajinách.“

8 Článok 5 uvedeného nariadenia znie takto:

„Inštitút má právnu subjektivitu. V každom členskom štáte požíva najširšiu právnu spôsobilosť, akú právne predpisy príslušného členského štátu priznávajú právnickým osobám. Môže najmä nadobúdať a scudzovať hnutelný či nehnuteľný majetok a môže byť účastníkom konania.“

9 Článok 14 ods. 3 nariadenia č. 1922/2006 uvádza:

„Bez toho, aby boli dotknuté iné zdroje, príjmy inštitútu zahŕňajú:

a) dotáciu Spoločenstva, zahrnutú do všeobecného rozpočtu Európskej únie (oddiel Komisia);

b) platby prijaté za poskytnuté služby;

...“

Litovské právo

10 Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas (Zákonník práce Litovskej republiky) v znení uplatniteľnom na spor vo veci samej (ďalej len „Zákonník práce“) v článku 75 ods. 2 stanovuje:

„Agentúra dočasného zamestnávania musí zabezpečiť, aby odmena za prácu vykonanú dočasným pracovníkom pre užívateľský podnik bola aspoň taká, aká by sa vyplatila, ak by užívateľský podnik zamestnal dočasného pracovníka na základe pracovnej zmluvy na rovnaké pracovné miesto, s výnimkou prípadov, kedy dočasní pracovníci zamestnaní na základe pracovných zmlúv na dobu neurčitú dostanú odmenu od agentúry dočasného zamestnávania medzi pridelením na výkon práce a výška tejto odmeny medzi pridelením na výkon práce je rovnaká ako mzda vyplatená počas pridelenia na výkon práce. Užívateľský podnik nesie subsidiárnu zodpovednosť za splnenie povinnosti zaplatiť dočasnému pracovníkovi za prácu vykonanú pre užívateľský podnik aspoň takú výšku odmeny, ktorá by sa vyplatila, keby užívateľský podnik zamestnal dočasného pracovníka na základe pracovnej zmluvy na rovnaké pracovné miesto. V rámci tejto povinnosti musí užívateľ na požiadanie agentúry dočasného zamestnávania poskytnúť agentúre informácie o odmeňovaní poskytovanom vlastným zamestnancom užívateľa v príslušnej kategórii.“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

11 Spoločnosť Manpower Lit poskytuje služby dočasného zamestnávania. V roku 2012 získala verejnú zákazku od Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť (EIGE), agentúry Únie so sídlom vo Vilniuse (Litva), ktorá sa týkala sa služieb pridelenia dočasných zamestnancov.

12 V zmluve uzavretej následne medzi spoločnosťou Manpower Lit a EIGE sa špecifikovalo, že služby, ktoré EIGE môže potrebovať, sa zameriavali na podporu jeho štatutárnych zamestnancov, dočasné plnenie úloh, ktoré dopĺňali úlohy bežne vyplývajúce z konkrétnych projektov, pokrývanie období veľkého pracovného zaťaženia a riešenie problému nedostatku zamestnancov v rámci EIGE v prípade neprítomnosti. V zmluve sa tiež spresnilo, že dočasní zamestnanci sa nebudú považovať za služobných zamestnancov EIGE.

- 13 Žalovaní vo veci samej uzatvorili pracovné zmluvy so spoločnosťou Manpower Lit a pracovali v EIGE ako asistenti a informatici. V týchto zmluvách a dodatkoch k nim sa spresnilo, že žalovaní vo veci samej pracujú pre užívateľský podnik, teda EIGE, ktorý im vymenuje zamestnanca zodpovedného za vydávanie usmernení týkajúcich sa vykonávania práce. V zmluvách sa tiež spresňovala ich dĺžka trvania, t. j. až do dňa ukončenia objednávky zo strany EIGE týkajúcej sa pracovného miesta zodpovedajúceho dotknutým funkciám.
- 14 Pracovnoprávne vzťahy medzi spoločnosťou Manpower Lit a žalovanými vo veci samej skončili v období od apríla do decembra 2018. Keďže žalovaní vo veci samej sa domnievali, že im nebola vyplatená časť odmeny, obrátili sa na Valstybinės Darbo inspekcijos Vilniaus teritorinio skyriaus Darbo ginčų komisija (Komisia pre pracovnoprávne spory inšpekcie práce pre územnú oblasť Vilnius, Litva, ďalej len „komisia pre pracovnoprávne spory“) s cieľom získať jej úhradu.
- 15 Táto komisia zastávala názor, že žalovaní vo veci samej v skutočnosti vykonávali funkcie stálych zamestnancov EIGE a že podmienky ich odmeňovania mali zodpovedať podmienkam, ktoré uplatňuje na svojich zmluvných zamestnancov. Vzhľadom na článok 75 ods. 2 Zákonníka práce v rozhodnutí z 20. júna 2018 konštatovala, že Manpower Lit diskriminovala žalovaných vo veci samej tým, že im vyplácala nižšiu odmenu, než by im patrila, keby ich EIGE zamestnal priamo na základe pracovnej zmluvy na obsadenie toho istého pracovného miesta, a nariadila vyplatenie nevyplatených miezd za obdobie šiestich mesiacov v roku 2018.
- 16 Manpower Lit, ktorá nesúhlasila s rozhodnutím komisie pre pracovnoprávne spory, podala žalobu na Vilniaus miesto apylinkės teismas (Okresný súd mesta Vilnius, Litva), ktorý ju rozsudkom z 20. februára 2019 zamietol.
- 17 Tento súd vo svojom rozsudku zamietol ako nedôvodné tvrdenie EIGE, vedľajšieho účastníka konania, podľa ktorého EIGE nemôže uplatňovať ustanovenia smernice 2008/104.
- 18 Okrem toho uviedol, že vzhľadom na ustanovenia pracovných zmlúv žalovaných vo veci samej a úlohy, ktoré skutočne vykonávali, títo zamestnanci plnili všetky funkcie administratívnej povahy, pomáhali stálym zamestnancom niektorých oddelení EIGE a čiastočne plnili úlohy zmluvných zamestnancov pracujúcich v tejto agentúre. Uvedený súd sa teda domnieval, že žalovaní vo veci samej mohli byť na účely článku 75 ods. 2 Zákonníka práce prirovnaní k týmto zmluvným zamestnancom.
- 19 V tejto súvislosti Vilniaus miesto apylinkės teismas (Okresný súd mesta Vilnius) spresnil, že úlohy, ktoré vykonávali žalovaní v konaní vo veci samej, a ich funkcie neboli obzvlášť odlišné alebo tak málo typické pre EIGE, do takej miery, že by nemohli byť zverené úradníkom alebo zmluvným zamestnancom, ktorí tam pracujú natrvalo. Podľa tohto súdu skutočnosť, že sa táto agentúra rozhodla prijať zamestnancov prostredníctvom agentúry dočasného zamestnávania s cieľom znížiť náklady na ľudské zdroje a vyhnúť sa dlhším a zložitejším konaniam, nie je dôvodom na to, aby bola odmena vyplácaná žalovaným vo veci samej výrazne nižšia než odmena stanovená pre zmluvných zamestnancov.
- 20 Za týchto podmienok uvedený súd rozhodol, že na žalovaných vo veci samej je potrebné uplatniť podmienky odmeňovania uplatniteľné na zmluvných zamestnancov.
- 21 Vilniaus apygardos teismas (Krajský súd Vilnius, Litva), na ktorý Manpower Lit podala odvolanie, rozsudkom z 20. júna 2019 toto odvolanie zamietol a potvrdil prvostupňové rozhodnutie.

- 22 Manpower Lit následne podala kasačný opravný prostriedok na Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (Najvyšší súd, Litva), ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania.
- 23 Tento súd spresňuje, že spor, ktorý prejednáva, sa v podstate týka toho, či sa ustanovenie týkajúce sa rovnosti zaobchádzania s dočasnými agentúrnymi pracovníkmi uvedené v článku 5 smernice 2008/104 a prebrané do vnútroštátneho práva uplatňuje na situáciu, o ktorú ide vo veci samej, vzhľadom na skutočnosť, že užívateľským podnikom využívajúcim služby pridelovania dočasných agentúrnych pracovníkov je EIGE, agentúra Únie.
- 24 V tejto súvislosti uvedený súd poznamenáva, že vzhľadom na určité rozdiely medzi rôznymi jazykovými verziami článku 1 ods. 2 smernice 2008/104 nie je jasný presný význam pojmu „verejný podnik“, ani to, či sa na subjekty, akým je EIGE, tento pojem vzťahuje. Výklad tohto ustanovenia je podľa neho potrebný aj v rozsahu, v akom existuje pochybnosť, pokiaľ ide o otázku, na ktoré právne subjekty sa uplatňuje kritérium „vykonávania hospodárskej činnosti“, t. j. na užívateľský podnik, agentúru dočasného zamestnávania alebo na oba subjekty.
- 25 Okrem toho sa vnútroštátny súd v tomto kontexte pýta na vplyv článku 1 ods. 3 smernice 2008/104, podľa ktorého členské štáty môžu ustanoviť, že táto smernica sa nevzťahuje na pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy uzavreté v rámci osobitného verejného programu odborného vzdelávania a prípravy, integrácie alebo rekvalifikácie alebo takéhoto programu podporovaného z verejných zdrojov.
- 26 Napokon tento súd odzrkadľuje stanovisko EIGE, podľa ktorého súd pri uplatňovaní zásady rovnosti zaobchádzania zakotvanej v článku 5 ods. 1 smernice 2008/104, ako aj príslušných ustanovení vnútroštátneho práva musí overiť, či uplatňovanie smernice, pokiaľ ide o odmenu, ktorá nie je diskriminačná, nie je v rozpore s inými právnymi predpismi Únie. Podľa EIGE však výklad zásady rovnosti zaobchádzania zo strany súdov, ktoré o tejto zásade nedávno rozhodovali, a jeho uplatnenie na agentúru Únie, nie sú v súlade s rozpočtovým nariadením Únie, so Služobným poriadkom úradníkov Európskej únie, ani s článkami 335 a 336 ZFEÚ.
- 27 Za týchto okolností Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (Najvyšší súd, Litva) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:
- „1. Aký má byť obsah pojmu ‚verejný podnik‘ v článku 1 ods. 2 smernice 2008/104? Majú sa agentúry Európskej únie, ako je napríklad EIGE, považovať za ‚verejný podnik‘ v zmysle smernice 2008/104?
2. Ktoré subjekty (agentúra dočasného zamestnávania, užívateľský podnik, aspoň jeden z nich alebo prípadne oba) podliehajú podľa článku 1 ods. 2 smernice 2008/104 kritériu ‚výkonu hospodárskej činnosti‘? Považujú sa oblasti činnosti a funkcie EIGE, ako sú vymedzené v článkoch 3 a 4 [nariadenia č. 1922/2006], za výkon hospodárskej činnosti v zmysle článku 1 ods. 2 smernice 2008/104?
3. Dá sa článok 1 ods. 2 a 3 smernice 2008/104 vykladať v tom zmysle, že môže z uplatňovania smernice vylúčiť tie verejné a súkromné agentúry dočasného zamestnávania alebo užívateľské podniky, ktoré sa nezúčastňujú vzťahov uvedených v článku 1 ods. 3 smernice a nevykonávajú hospodárske činnosti uvedené v článku 1 ods. 2 smernice?

4. Majú sa ustanovenia článku 5 ods. 1 smernice 2008/104 týkajúce sa základných pracovných podmienok dočasných agentúrnych pracovníkov, najmä pokiaľ ide o odmeňovanie, uplatňovať v plnom rozsahu na agentúry Únie, ktoré podliehajú osobitným pracovnoprávnym predpisom Únie a článkom 335 a 336 ZFEÚ?
5. Porušuje vnútroštátne právo (článok 75 Zákonníka práce), ktorým sa preberajú ustanovenia článku 5 ods. 1 smernice 2008/104 na všetky užívateľské podniky využívajúce služby zamestnávania dočasných pracovníkov (vrátane inštitúcií Únie), zásadu administratívnej autonómie inštitúcií Únie zakotvenú v článkoch 335 a 336 ZFEÚ a pravidlá upravujúce výpočet a vyplácanie miezd stanovené v Služobnom poriadku úradníkov Európskej únie?
6. Vzhľadom na skutočnosť, že všetky pracovné miesta (pracovné funkcie), na ktoré sú pracovníci EIGE priamo prijatí, zahŕňajú úlohy, ktoré môžu vykonávať výlučne tí pracovníci, ktorí pracujú podľa Služobného poriadku úradníkov Európskej únie, môžu sa príslušné pracovné miesta (pracovné funkcie) dočasných agentúrnych pracovníkov považovať za „to isté pracovné miesto“ v zmysle článku 5 ods. 1 smernice 2008/104?“

O prejudiciálnych otázkach

O prvej až tretej otázke

- 28 Svojou prvou až treťou otázkou, ktoré treba preskúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 1 smernice 2008/104 vykladať v tom zmysle, že do pôsobnosti tejto smernice patrí pridelenie osôb agentúrou dočasného zamestnávania, ktoré uzatvorili pracovnú zmluvu s touto agentúrou, Európskemu inštitútu pre rodovú rovnosť (EIGE), na účely výkonu práce v tomto inštitúte.
- 29 S cieľom odpovedať na túto otázku treba pripomenúť, že podľa článku 1 ods. 1 smernice 2008/104 sa táto smernica vzťahuje na pracovníkov s pracovnou zmluvou alebo zamestnaneckým vzťahom s agentúrou dočasného zamestnávania, ktorí sú pridelení do užívateľských podnikov na dočasný výkon práce pod ich dohľadom a vedením.
- 30 Okrem toho článok 1 ods. 2 tejto smernice spresňuje, že táto smernica sa vzťahuje na verejné a súkromné podniky, ktoré sú agentúrami dočasného zamestnávania alebo užívateľskými podnikmi vykonávajúcimi hospodársku činnosť, bez ohľadu na to, či pracujú s cieľom dosiahnuť zisk alebo nie.
- 31 Na úvod treba uviesť, že je nesporné, že v prejednávanej veci tak Manpower Lit, ako aj žalovaných vo veci samej možno považovať za „agentúru dočasného zamestnávania“ a „pracovníkov“ v zmysle vyššie uvedených ustanovení smernice 2008/104.
- 32 Pokiaľ ide o uplatniteľnosť tejto smernice v situácii, keď je príjemcom dočasnej agentúrnej práce taká agentúra Únie, akou je EIGE, zo znenia článku 1 ods. 2 uvedenej smernice vyplýva, že príjemca musí v tejto súvislosti spĺňať tri podmienky, konkrétne príjemca musí patriť pod pojem „verejný a súkromný podnik“, musí byť „užívateľským podnikom“ a vykonávať „hospodársku činnosť“.

- 33 Pokiaľ ide o otázku, či takú agentúru Únie, akou je EIGE, možno považovať za „užívateľský podnik“ v zmysle článku 1 ods. 2 smernice 2008/104, ktorý treba preskúmať hneď na úvod, treba uviesť, že tento pojem je definovaný v článku 3 ods. 1 písm. d) tejto smernice ako akákoľvek fyzická alebo právnická osoba, pre ktorú alebo pod ktorej dohľadom a vedením dočasne pracuje dočasný agentúrny pracovník.
- 34 V prejednávanej veci z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že žalovaní vo veci samej pracovali ako dočasní pracovníci pre EIGE a pod jeho dohľadom a vedením. Článok 5 nariadenia č. 1922/2006 stanovuje, že EIGE má právnu subjektivitu a v každom členskom štáte požíva najširšiu právnu spôsobilosť, akú právne predpisy priznávajú právnickým osobám, a má sa teda považovať za „právnickú osobu“ v zmysle článku 3 ods. 1 písm. d) smernice 2008/104. V kontexte veci samej je teda EIGE „užívateľským podnikom“ v zmysle článku 1 ods. 2 tejto smernice.
- 35 Pokiaľ ide o pojmy „verejný a súkromný podnik“ a „hospodárska činnosť“ v zmysle tohto článku 1 ods. 2, treba uviesť, že tieto pojmy nie sú definované v smernici 2008/104 a nepoužíva sa žiaden odkaz na právo členských štátov na určenie ich zmyslu a rozsahu.
- 36 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že v kontexte práva hospodárskej súťaže Súdny dvor definoval pojem „podnik“ ako každý subjekt vykonávajúci hospodársku činnosť bez ohľadu na právne postavenie tohto subjektu a spôsob jeho financovania (rozsudky z 18. júna 1998, Komisia/Taliansko, C-35/96, EU:C:1998:303, bod 36, a zo 6. mája 2021, Analisi G. Caracciolo, C-142/20, EU:C:2021:368, bod 55, ako aj citovaná judikatúra). V tomto ohľade je hospodárskou činnosťou akákoľvek činnosť pozostávajúca z ponúkania tovarov alebo služieb na danom trhu (pozri rozsudky z 25. októbra 2001, Ambulanz Glöckner, C-475/99, EU:C:2001:577, bod 19, a z 11. júna 2020, Komisia a Slovenská republika/Dôvera zdravotná poisťovňa, C-262/18 P a C-271/18 P, EU:C:2020:450, bod 29, ako aj citovanú judikatúru).
- 37 Túto poslednú úvahu Súdny dvor prebral v kontexte smernice 2008/104 do rozsudku zo 17. novembra 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik (C-216/15, EU:C:2016:883), keďže z bodu 44 tohto rozsudku vyplýva, že „hospodársku činnosť“ v zmysle článku 1 ods. 2 tejto smernice treba chápať tak, že sa vzťahuje na akúkoľvek činnosť spočívajúcu v ponúkaní tovarov alebo služieb na danom trhu.
- 38 Za týchto podmienok si preskúmanie otázky, či je táto smernica uplatniteľná v prípade, že užívateľským podnikom je v zmysle článku 1 ods. 2 uvedenej smernice agentúra Únie, akou je EIGE, vyžaduje určiť, či táto agentúra vykonáva činnosť spočívajúcu v ponúkaní tovarov alebo služieb na danom trhu.
- 39 V tejto súvislosti z ustálenej judikatúry vyplýva, že činnosti, ktoré súvisia s výkonom právomocí verejnej moci, sú v zásade vylúčené z pojmu hospodárskej činnosti. Ako hospodárska činnosť spočívajúca v službách bola naopak kvalifikovaná činnosť, ktorá bez toho, aby patrila pod výkon právomocí verejnej moci, sa vykonávala vo verejnom záujme bez cieľa dosiahnuť zisk a konkurovala činnostiam, ktoré vykonávali subjekty s cieľom dosiahnuť zisk (rozsudok zo 6. septembra 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, bod 44 a citovaná judikatúra). Skutočnosť, že takéto služby sú menej konkurencieschopné ako porovnateľné služby, ktoré poskytujú subjekty sledujúce dosahovanie zisku, nemôže brániť tomu, aby sa tieto činnosti považovali za hospodárske činnosti (pozri v tomto zmysle rozsudok z 25. októbra 2001, Ambulanz Glöckner, C-475/99, EU:C:2001:577, bod 21).

- 40 V prejednávanej veci treba uviesť, že podľa článku 2 nariadenia č. 1922/2006 je cieľom EIGE prispievať k presadzovaniu rodovej rovnosti a posilňovať ju, boju proti diskriminácii z dôvodu pohlavia a zvyšovať povedomie o rodovej rovnosti medzi občanmi Únie poskytovaním technickej pomoci inštitúciám Únie a orgánom členských štátov.
- 41 Okrem toho článok 3 ods. 1 tohto nariadenia vymenúva úlohy EIGE v záujme plnenia cieľov uvedených v článku 2 tohto nariadenia.
- 42 V prvom rade treba konštatovať, ako sa okrem iného ani nespochybňuje, že činnosti EIGE nesúvisia s výkonom právomocí verejnej moci.
- 43 Pokiaľ ide ďalej o určité činnosti EIGE vymenované v článku 3 ods. 1 nariadenia č. 1922/2006, treba usudzovať, že existujú trhy, na ktorých pôsobia trhové subjekty, ktoré konkurujú EIGE. Treba uviesť okrem iného zhromažďovanie, analyzovanie a šírenie objektívnych, porovnateľných a spoľahlivých informácií o rodovej rovnosti [článok 3 ods. 1 písm. a)], vytváranie, analyzovanie, hodnotenie a šírenie metodických nástrojov [článok 3 ods. 1 písm. c)], vykonávanie prieskumov o situácii v oblasti rodovej rovnosti v Európe [článok 3 ods. 1 písm. d)], organizáciu konferencií, kampaní a stretnutí na európskej úrovni [článok 3 ods. 1 písm. g)], vytváranie verejne prístupných dokumentačných zdrojov [článok 3 ods. 1 písm. j)] alebo sprístupňovanie informácií o uplatňovaní rodového hľadiska verejným a súkromným organizáciám [článok 3 ods. 1 písm. k)].
- 44 Skutočnosť, že EIGE pri výkone týchto činností nesleduje cieľ dosiahnutia zisku, je v súlade so samotným znením článku 1 ods. 2 smernice 2008/104 irelevantná (pozri rozsudok zo 17. novembra 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C-216/15, EU:C:2016:883, bod 46 a citovanú judikatúru). Ako totiž uviedol generálny advokát v bode 70 svojich návrhov, dôležitá je existencia služieb v konkurencii s inými podnikmi na relevantných trhoch, ktoré sledujú taký cieľ dosiahnutia zisku.
- 45 Treba tiež napokon uviesť, že hoci podľa článku 14 ods. 3 nariadenia č. 1922/2006 sú činnosti EIGE financované predovšetkým z prostriedkov Únie, jeho príjmy zahŕňajú podľa odseku 3 písm. b) tohto článku 14 „platby prijaté za poskytnuté služby“, čo potvrdzuje úmysel normotvorcu Únie, aby EIGE konal aspoň čiastočne ako trhový subjekt. Tento výklad potvrdzuje aj skutočnosť, že podľa ustálenej judikatúry základná vlastnosť odplaty spočíva v tom, že odplata predstavuje hospodársku protihodnotu za poskytnutie predmetnej služby, pričom je väčšinou dohodnutá medzi poskytovateľom služby a jej príjemcom (rozsudok zo 17. marca 2011, Peñarroja Fa, C-372/09 a C-373/09, EU:C:2011:156, bod 37, ako aj citovaná judikatúra).
- 46 Vzhľadom na vyššie uvedené skutočnosti treba prijať záver, že EIGE sa musí považovať za subjekt, ktorý prinajmenšom sčasti vykonáva činnosť spočívajúcu v poskytovaní služieb na danom trhu.
- 47 Navyše nič nenaznačuje, že by taká agentúra Únie, akou je EIGE, bola, pokiaľ využíva pridelovanie dočasných agentúrnych pracovníkov od agentúry dočasného zamestnávania, ako taká vylúčená z pôsobnosti smernice 2008/104.
- 48 Ako správne uvádza litovská vláda, keďže znenie článku 1 ods. 2 tejto smernice odkazuje na „verejné a súkromné“ podniky, je irelevantná skutočnosť, že agentúra Únie, akou je EIGE, bola zriadená na základe práva Únie, v prejednávanej veci na základe nariadenia č. 1922/2006.
- 49 Pokiaľ ide napokon o otázku vnútroštátneho súdu týkajúcu sa článku 1 ods. 3 smernice 2008/104, stačí uviesť, že toto ustanovenie sa v prejednávanej veci neuplatňuje.

50 Vzhľadom na všetky predchádzajúce úvahy treba na prvú až tretiu otázku odpovedať tak, že článok 1 smernice 2008/104 sa má vykladať v tom zmysle, že do pôsobnosti tejto smernice patrí pridelenie osôb agentúrou dočasného zamestnávania, ktoré uzatvorili pracovnú zmluvu s touto agentúrou, Európskemu inštitútu pre rodovú rovnosť (EIGE), na účely výkonu práce v tomto inštitúte.

O štvrtej až šiestej otázke

- 51 Svojou štvrtou až šiestou otázkou, ktoré treba preskúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 5 ods. 1 smernice 2008/104 vykladať v tom zmysle, že zamestnanie, ktoré vykonáva dočasný agentúrny pracovník pridelený EIGE, možno považovať za „to isté pracovné miesto“ v zmysle tohto ustanovenia, a to aj za predpokladu, že všetky pracovné miesta, na ktoré EIGE prijíma pracovníkov, priamo zahŕňajú úlohy, ktoré môžu vykonávať len osoby, ktoré podliehajú Služobnému poriadku úradníkov Únie, alebo či taký výklad porušuje článok 335 ZFEÚ, ktorý zakotvuje zásadu administratívnej autonómie Únie, článok 336 ZFEÚ alebo tento štatút.
- 52 Podľa článku 5 ods. 1 prvého pododseku smernice 2008/104 sú základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania dočasných agentúrnych pracovníkov počas ich pridelenia do užívateľského podniku aspoň také, aké by sa na nich uplatňovali, ak by ich uvedený podnik priamo prijal na to isté pracovné miesto.
- 53 V tejto súvislosti pojem „základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania“ v zmysle tohto článku 5 ods. 1 prvého pododseku je definovaný v článku 3 ods. 1 písm. f) smernice 2008/104 a odkazuje na dĺžku práce, nadčasy, prestávky v práci, čas odpočinku, nočnú prácu, dovolenky, sviatky, ako aj na odmenu.
- 54 Na úvod treba pripomenúť, že konanie vo veci samej sa týka sporu medzi spoločnosťou Manpower Lit a piatimi jej bývalými zamestnancami, pričom EIGE má v tomto spore len postavenie vedľajšieho účastníka konania. Okrem toho z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že podľa skutkových zistení, ktoré vykonal Vilnius miesto apylinkės teismas (Okresný súd mesta Vilnius), žalovaní vo veci samej aspoň čiastočne plnili úlohy zmluvných zamestnancov pracujúcich v EIGE, takže tento súd dospel k záveru, že ich bolo možné prirovnať k zmluvným zamestnancom a bolo treba na nich uplatniť podmienky odmeňovania platné pre týchto zmluvných zamestnancov na základe článku 75 ods. 2 Zákonníka práce, ktorým sa do litovského práva preberá článok 5 ods. 1 smernice 2008/104.
- 55 Komisia tvrdí, že za takých okolností, o aké ide vo veci samej, zásada rovnosti zaobchádzania stanovená v tomto poslednom uvedenom ustanovení vyžaduje porovnanie pracovných podmienok dočasných agentúrnych pracovníkov s podmienkami uplatniteľnými na pracovníkov zamestnaných priamo zo strany EIGE podľa vnútroštátneho práva. Tieto podmienky naopak nemožno porovnávať s podmienkami uplatniteľnými na zamestnancov zamestnaných na základe Služobného poriadku úradníkov Únie, akými sú zmluvní zamestnanci, keďže takýto výklad článku 5 ods. 1 smernice 2008/104 porušuje články 335 a 336 ZFEÚ, a žalovaným vo veci samej skutočne priznáva postavenie úradníkov Únie.
- 56 S týmto tvrdením nemožno súhlasiť.

- 57 V prvom rade článok 335 ZFEÚ spresňuje, že v každom z členských štátov má Únia najširšiu spôsobilosť na práva a právne úkony, akú právnickým osobám priznávajú vnútroštátne právne predpisy. Priznanie základných pracovných podmienok a podmienok zamestnávania, ktoré platia pre zamestnancov zamestnaných na základe Služobného poriadku úradníkov Únie, dočasným agentúrnym pracovníkom túto spôsobilosť neobmedzuje.
- 58 Podľa článku 336 ZFEÚ normotvorca Únie prijíma Služobný poriadok úradníkov Únie, ako aj podmienky zamestnávania ostatných zamestnancov. Ani tento štatút, ani podmienky zamestnávania ostatných zamestnancov neupravujú pracovné podmienky dočasných agentúrnych pracovníkov pridelených agentúram Únie agentúrami dočasného zamestnávania. Preto sa v prípade neexistencie osobitnej právnej úpravy, keď tieto agentúry využívajú dočasných agentúrnych pracovníkov na základe zmlúv uzavretých s agentúrami dočasného zamestnávania, zásada rovnosti zaobchádzania uvedená v článku 5 ods. 1 smernice 2008/104 v plnej miere uplatňuje na týchto pracovníkov pri plnení úloh, ktoré vykonávajú v rámci takej agentúry.
- 59 Napokon, uplatnenie vnútroštátnej právnej úpravy, ktorou sa preberá tento článok 5 ods. 1, síce vedie k porovnaniu pracovných podmienok a podmienok zamestnávania dočasných agentúrnych pracovníkov s podmienkami zamestnancov zamestnaných na základe Služobného poriadku úradníkov Únie, nemá to ale za následok priznanie postavenia úradníka týmto dočasným agentúrnym pracovníkom.
- 60 Ako sa totiž pripomenulo v bodoch 52 a 53 tohto rozsudku, článok 5 ods. 1 smernice 2008/104 sa obmedzuje na požiadavku rovnosti „základných pracovných podmienok a podmienok zamestnávania“ dočasných agentúrnych pracovníkov, pričom tento pojem je definovaný v článku 3 ods. 1 písm. f) tejto smernice tak, že sa v podstate týka podmienok stanovených všeobecnými a záväznými ustanoveniami účinnými v užívateľskom podniku, ktoré sa týkajú pracovného času a odmeňovania. Nejde teda o asimiláciu dočasných agentúrnych pracovníkov s postavením stálych zamestnancov počas obdobia ich zamestnania alebo po ňom.
- 61 Potvrdzujú to aj okolnosti prejednávanej veci, keďže, ako uviedol generálny advokát v bode 75 svojich návrhov, žalovaní v konaní vo veci samej vôbec nežiadajú o zmenu kvalifikácie svojich zmlúv o dočasnom zamestnaní, ale obmedzujú sa na to, že od spoločnosti Manpower Lit žiadajú vyplatenie nedoplatkov odmeny, o ktorých tvrdia, že sú stále dlžné. Nevzniká preto žiadna otázka týkajúca sa ujmy, či už ide o autonómiu EIGE, alebo Služobný poriadok úradníkov Únie.
- 62 Za týchto podmienok treba na štvrtú až šiestu otázku odpovedať tak, že článok 5 ods. 1 smernice 2008/104 sa má vykladať v tom zmysle, že zamestnanie, ktoré vykonáva dočasný agentúrny pracovník pridelený EIGE, možno považovať za „to isté pracovné miesto“ v zmysle tohto ustanovenia, a to aj za predpokladu, že všetky pracovné miesta, na ktoré EIGE prijíma pracovníkov, priamo zahŕňajú úlohy, ktoré môžu vykonávať len osoby, ktoré podliehajú Služobnému poriadku úradníkov Únie.

O trovách

- 63 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (druhá komora) rozhodol takto:

- 1. Článok 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci sa má vykladať v tom zmysle, že do pôsobnosti tejto smernice patrí pridelovanie osôb agentúrou dočasného zamestnávania, ktoré uzatvorili pracovnú zmluvu s touto agentúrou, Európskemu inštitútu pre rodovú rovnosť (EIGE), na účely výkonu práce v tomto inštitúte.**
- 2. Článok 5 ods. 1 smernice 2008/104 sa má vykladať v tom zmysle, že zamestnanie, ktoré vykonáva dočasný agentúrny pracovník pridelený Európskemu inštitútu pre rodovú rovnosť (EIGE), možno považovať za „to isté pracovné miesto“ v zmysle tohto ustanovenia, a to aj za predpokladu, že všetky pracovné miesta, na ktoré EIGE prijíma pracovníkov, priamo zahŕňajú úlohy, ktoré môžu vykonávať len osoby, ktoré podliehajú Služobnému poriadku úradníkov Európskej únie.**

Podpisy