



Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (šiesta komora)

z 12. mája 2022 *

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Smernica 2008/104/ES – Dočasná agentúrna práca – Článok 5 ods. 1 – Zásada rovnosti zaobchádzania – Článok 3 ods. 1 písm. f) – Pojem ‚základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania dočasných agentúrnych pracovníkov‘ – Náhrada za nevyčerpané dni platenej dovolenky za kalendárny rok a za zodpovedajúci príplatok za dovolenku v prípade skončenia pracovného pomeru“

Vo veci C-426/20,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Tribunal Judicial da Comarca de Braga, Juízo do Trabalho de Barcelos (Okresný súd Braga, pracovnoprávny súd Barcelos, Portugalsko) z 15. júla 2020 a doručený Súdnemu dvoru 10. septembra 2020, ktorý súvisí s konaním:

GD,

ES

proti

Luso Temp – Empresa de Trabalho temporário SA,

SÚDNY DVOR (šiesta komora),

v zložení: predsedníčka šiestej komory I. Ziemele, sudcovia T. von Danwitz a A. Kumin (spravodajca),

generálny advokát: G. Pitruzzella,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- portugalská vláda, v zastúpení: A. Pimenta, P. Barros da Costa, J. Marques, D. Silva a L. Claudino Oliveira, splnomocnení zástupcovia,
- Európska komisia, v zastúpení: D. Recchia a G. Braga da Cruz, splnomocnení zástupcovia,

* Jazyk konania: portugálčina.

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 9. decembra 2021,

vyhlásil tento

Rozsudok

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 5 ods. 1 prvého pododseku smernice Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci (Ú. v. EÚ L 327, 2008, s. 9) v spojení s článkom 3 ods. 1 písm. f) tejto smernice.
- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi GD a ES, dočasnými agentúrnymi pracovníkmi, a spoločnosťou Luso Temp – Empresa de Trabalho temporário SA (ďalej len „Luso Temp“), s ktorou títo zamestnanci uzavreli zmluvu o dočasnej agentúrnej práci, vo veci výšky náhrady, ktorú im táto spoločnosť musí vyplatiť za nevyčerpané dni platenej dovolenky a za zodpovedajúci príplatok za dovolenku z dôvodu skončenia ich pracovného pomeru.

Právny rámec

Právo Únie

Rámcová dohoda o práci na kratší pracovný čas

- 3 Doložka 4, nazvaná „Zásada nediskriminácie“, rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas uzavretej 6. júna 1997, ktorá je uvedená v prílohe smernice Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúcej sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC (Ú. v. ES L 14, 1998, s. 9; Mim. vyd. 05/003, s. 267), zmenenej smernicou Rady 98/23/ES zo 7. apríla 1998 (Ú. v. ES L 131, 1998, s. 10; Mim. vyd. 05/003, s. 267) (ďalej len „rámcová dohoda o práci na kratší pracovný čas“), v bode 1 uvádza:

„Pokiaľ ide o podmienky zamestnania, s pracovníkmi na kratší pracovný čas sa nebude zaobchádzať nevýhodnejším spôsobom ako s porovnateľnými pracovníkmi na plný úväzok len preto, že pracujú na kratší pracovný čas, pokiaľ nebude odlišné zaobchádzanie odôvodnené objektívnymi dôvodmi.“

Rámcová dohoda o práci na dobu určitú

- 4 Doložka 4 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, uzavretej 18. marca 1999, ktorá je uvedená v prílohe smernice Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (Ú. v. ES L 175, 1999, s. 43; Mim. vyd. 05/003, s. 368) (ďalej len „rámcová dohoda o práci na dobu určitú“), nazvaná „Zásada nediskriminácie“, vo svojom bode 1 stanovuje:

„Pokiaľ ide o pracovnoprávne podmienky, pracovníci na dobu určitú nesmú byť voči porovnateľným stálym pracovníkom znevýhodňovaní len preto, že majú uzavretú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah na dobu určitú, pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody.“

Smernica 2008/104

5 Odôvodnenia 1, 10 až 12 a 15 smernice 2008/104 znejú takto:

„(1) V tejto smernici sa dodržiavajú základné práva a zásady uznané Chartou základných práv Európskej únie ... Konkrétne je jej cieľom zabezpečiť úplné dodržiavanie článku 31 Charty [základných práv], v ktorom sa ustanovuje, že každý pracovník má právo na pracovné podmienky, ktoré zohľadňujú jeho zdravie, bezpečnosť a dôstojnosť, a na stanovenie najvyššej prípustnej dĺžky pracovného času, denný a týždenný odpočinok, ako aj na každoročnú platenú dovolenku.

...

(10) V rámci Európskej únie existujú značné rozdiely vo využívaní dočasnej agentúrnej práce a v právnom postavení, štatúte a pracovných podmienkach dočasných agentúrnych pracovníkov.

(11) Dočasná agentúrna práca spĺňa nielen potreby podnikov týkajúce sa pružnosti, ale aj potrebu zamestnancov zosúladiť svoj pracovný a súkromný život. Prispieva tak k vytváraniu pracovných miest a k účasti a integrácii na trhu práce.

(12) Touto smernicou sa vytvára ochranný rámec pre dočasných agentúrnych pracovníkov, ktorý je nediskriminačný, transparentný a primeraný a zároveň rešpektuje rôznorodosť pracovných trhov a pracovnoprávných vzťahov.

...

(15) Pracovné zmluvy na dobu neurčitú sú všeobecnou formou zamestnaneckého vzťahu. V prípade pracovníkov, ktorí majú so svojou agentúrou dočasného zamestnávania zmluvu na dobu neurčitú, by sa teda na účely osobitnej ochrany, ktorú takáto zmluva poskytuje, mali vypracovať ustanovenia, ktoré by umožnili výnimky z pravidiel, ktoré sa vzťahujú na užívateľský podnik.“

6 Článok 1 tejto smernice, nazvaný „Rozsah pôsobnosti“, vo svojom odseku 1 stanovuje:

„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 [jeho – *neoficiálny preklad*] dohľadom a vedením.“

7 Podľa článku 2 uvedenej smernice, nazvaného „Ciel“:

„Účelom tejto smernice je zabezpečiť ochranu dočasných agentúrnych pracovníkov a zlepšiť kvalitu dočasnej agentúrnej práce zabezpečením toho, aby sa na dočasných agentúrnych pracovníkov vzťahovala zásada rovnakého zaobchádzania [zásada rovnosti zaobchádzania – *neoficiálny preklad*], ako sa uvádza v článku 5, a uznaním agentúr dočasného zamestnávania za zamestnávateľov, pričom sa zohľadní potreba vytvorenia vhodného rámca pre využívanie dočasnej agentúrnej práce s cieľom účinne prispieť k vytváraniu pracovných miest a rozvoju pružných foriem práce.“

- 8 Článok 3 smernice 2008/104 s názvom „Vymedzenie pojmov“ vo svojom odseku 1 písm. f) stanovuje:

„Na účely tejto smernice:

...

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.“

- 9 Článok 5 tejto smernice, nazvaný „Zásada rovnakého zaobchádzania [rovnosti zaobchádzania – *neoficiálny preklad*]“, stanovuje:

„1. 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.

...

2. Pokiaľ ide o mzdu, členské štáty môžu po konzultáciách so sociálnymi partnermi ustanoviť výnimku zo zásady ustanovenej v odseku 1, podľa ktorej [v prípade, že – *neoficiálny preklad*] sa dočasným agentúrnym pracovníkom, ktorí majú pracovnú zmluvu na dobu neurčitú s agentúrou dočasného zamestnávania, aj naďalej vypláca mzda v čase medzi prideleniami.

3. Po porade so sociálnymi partnermi im členské štáty môžu na primeranej úrovni a v súlade s podmienkami ustanovenými členskými štátmi umožniť ponechanie alebo uzatvorenie kolektívnych zmlúv, v ktorých môžu pri dodržaní zásad všeobecnej ochrany dočasných agentúrnych pracovníkov ustanoviť dojednania týkajúce sa pracovných podmienok a podmienok zamestnávania dočasných agentúrnych pracovníkov, ktoré sa môžu odlišovať od podmienok uvedených v odseku 1.

4. Pod podmienkou, že sa dočasným agentúrnym pracovníkom poskytne primeraná úroveň ochrany, členské štáty, v ktorých neexistuje žiadny právny postup na vyhlásenie všeobecnej uplatniteľnosti kolektívnych zmlúv, ani žiadny právny alebo zaužívaný postup na rozšírenie platnosti ich ustanovení na všetky podobné podniky v určitom odvetví alebo zemepisnej oblasti, môžu po konzultácii so sociálnymi partnermi na vnútroštátnej úrovni a na základe dohody, ktorú uzavrú, ustanoviť dojednania týkajúce sa základných pracovných podmienok a podmienok zamestnávania, ktoré sa odchyľujú od zásady ustanovenej v odseku 1. Takéto dojednania môžu zahŕňať obdobie oprávňujúce na rovnaké zaobchádzanie [rovnosť zaobchádzania – *neoficiálny preklad*].

...“

Portugalské právo

- 10 Článok 185 Código do Trabalho (Zákonník práce), schválený Lei n.º 7/2009 (zákon č. 7/2009) z 12. februára 2009 (*Diário da República*, 1. séria, č. 30, z 12. februára 2009) (ďalej len „Zákonník práce“), nazvaný „Pracovné podmienky dočasných agentúrnych pracovníkov“, vo svojom odseku 6 stanovuje:

„Pracovník má úmerne k dobe trvania svojej zmluvy nárok na platenú dovolenku a na príplatok za dovolenku a vianočný príplatok, ako aj na iné pravidelné a periodické plnenia za tú istú alebo rovnocennú prácu, na ktoré majú nárok pracovníci, ktorých zamestnáva užívateľský podnik.“

- 11 Podľa článku 237 Zákonníka práce, nazvaného „Nárok na dovolenku“:

„1. Pracovník má v každom kalendárnom roku nárok na platenú dovolenku v určitej dĺžke, ktorý mu vzniká 1. januára.

2. Nárok na dovolenku sa spravidla týka práce vykonanej počas predchádzajúceho kalendárneho roka, ale nezávisí od pravidelnosti alebo efektívnosti práce.

...“

- 12 Článok 238 tohto zákonníka, nazvaný „Dĺžka dovolenky“, vo svojom odseku 1 stanovuje:

„Minimálna dĺžka dovolenky za kalendárny rok je 22 pracovných dní.

...“

- 13 Podľa článku 239 uvedeného zákonníka s názvom „Dĺžka dovolenky v osobitných prípadoch“:

„1. Počas roka, v ktorom vznikol pracovný pomer, má pracovník nárok na dva pracovné dni dovolenky za každý mesiac trvania zmluvy, a to najviac 20 dní, ktoré možno vyčerpať po šiestich celých mesiacoch plnenia zmluvy.

2. V prípade, ak sa kalendárny rok skončí pred uplynutím lehoty uvedenej v predchádzajúcom odseku, dovolenku možno vyčerpať do 30. júna nasledujúceho roka.

3. Bez toho, aby boli dotknuté ustanovenia kolektívnej pracovnej zmluvy, uplatnenie predchádzajúcich odsekov nemôže viesť k vyčerpaniu viac ako 30 pracovných dní dovolenky počas toho istého kalendárneho roka.

...“

- 14 Článok 245 Zákonníka práce, nazvaný „Účinky skončenia pracovnej zmluvy na nárok na dovolenku“, stanovuje:

„1. V prípade skončenia pracovnej zmluvy má pracovník nárok na náhradu za dovolenku a príplatok za dovolenku, ktoré:

a) zodpovedajú dovolenke, na ktorú pracovníkovi vznikol nárok a ktorá nebola vyčerpaná;

b) sú úmerne dobe odpracovanej v roku, v ktorom skončí zmluva.

2. V prípade spomenutom v písm. a) predchádzajúceho odseku sa doba dovolenky započíta do odpracovaných rokov.

3. V prípade, ak zmluva zanikne počas kalendárneho roka nasledujúceho po roku, v ktorom vznikol pracovný pomer, alebo ak dĺžka jej trvania neprekročí 12 mesiacov, celkový rozsah dovolenky alebo zodpovedajúcej náhrady, na ktorú má pracovník nárok, nemôže úmerne prekročiť ročnú dĺžku dovolenky vzhľadom na dĺžku trvania zmluvy.

...“

Spor vo veci samej a prejudiciálna otázka

- 15 V dňoch 9. a 29. októbra 2017 ES a GD uzavreli so spoločnosťou Luso Temp zmluvu o dočasnej agentúrnej práci, na základe ktorej boli pridelení na výkon práce pre užívateľský podnik dotknutý vo veci samej.
- 16 Toto pridelenie sa skončilo 8. októbra 2019 v prípade ES a 28. októbra 2019 v prípade GD.
- 17 V dôsledku skončenia ich dočasného pracovného pomeru podali žalobcovia vo veci samej žalobu proti spoločnosti Luso Temp na Tribunal Judicial da Comarca de Braga, Juízo do Trabalho de Barcelos (Okresný súd Braga, pracovnoprávny súd Barcelos, Portugalsko), ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania, predmetom ktorej bolo vymáhanie údajne nezaplatených súm za dni platenej dovolenky a za zodpovedajúci príplatok za dovolenku, ktoré sa im mali vyplatiť za obdobie, počas ktorého boli zamestnaní v tejto spoločnosti.
- 18 Podľa návrhu na začatie prejudiciálneho konania sa účastníci konania vo veci samej nezhodujú v otázke spôsobu výpočtu, ktorý sa má použiť na určenie počtu dní platenej dovolenky a výšky zodpovedajúceho príplatku za dovolenku, na ktoré majú žalobcovia vo veci samej nárok.
- 19 Žalobcovia v veci samej totiž tvrdia, že tento počet a táto výška musia byť určené v súlade so všeobecným režimom platených dovolení upraveným v článkoch 237 až 239 a v článku 245 Zákonníka práce. ES a GD sa tak domnievajú, že podľa týchto ustanovení majú nárok na vyplatenie sumy zodpovedajúcej výške 65, resp. 67 dní platenej dovolenky, ako aj na zodpovedajúci príplatok za dovolenku, a to:
- na dva dni dovolenky za mesiac odpracovaný v roku prijatia do zamestnania podľa článku 239 ods. 1 tohto zákonníka, teda štyri dni za dva mesiace práce, ktorú vykonali v roku 2017,
 - na 22 dní za každý odpracovaný rok podľa článku 237 ods. 1 a článku 238 ods. 1 uvedeného zákonníka, ktoré vznikli k 1. januáru 2018 a 1. januáru 2019, teda celkovo na 44 dní, a
 - na počet dní dovolenky vypočítaný v pomere k odpracovanému času v roku skončenia ich pracovného pomeru, teda v roku 2019, podľa článku 245 ods. 1 písm. b) toho istého zákonníka, a teda na 17 dní v prípade ES a na 19 dní v prípade GD.
- 20 Naproti tomu sa Luso Temp domnieva, že spôsob výpočtu, ktorý sa má uplatniť na určenie počtu dní platenej dovolenky a príslušného príspevku na dovolenku, na ktoré majú žalobcovia vo veci samej nárok, je spôsob stanovený v osobitnom režime v oblasti platenej dovolenky, ktorý sa uplatňuje na dočasných agentúrnych pracovníkov, stanovený v článku 185 ods. 6 Zákonníka

práce, podľa ktorého majú dočasní agentúrni pracovníci nárok na platenú dovolenku a príplatok za dovolenku len pomerne k dĺžke ich zmluvy. Každý zo žalobcov vo veci samej má teda nárok len na 44 dní platenej dovolenky za dva roky, ktoré odpracovali.

- 21 Vnútroštátny súd uvádza, že článok 185 tohto zákonníka je osobitným pravidlom uplatniteľným na zmluvy o dočasnej agentúrnej práci, takže jeho uplatnenie má prednosť pred uplatňovaním všeobecných pravidiel stanovených uvedeným zákonníkom pre väčšinu pracovných zmlúv. Vzhľadom na jeho systematické zaradenie do toho istého zákonníka je totiž jasné, že zákonodarca chcel vylúčiť uplatnenie všeobecného režimu dovoleniek.
- 22 Tento súd má pochybnosti o zlučiteľnosti článku 185 ods. 6 Zákonníka práce s článkom 3 ods. 1 písm. f) a článkom 5 ods. 1 smernice 2008/104.
- 23 Podľa uvedeného súdu článok 185 ods. 6 tohto zákonníka zavádza rozdielne zaobchádzanie na jednej strane s dočasnými agentúrnymi pracovníkmi, ktorí sú pridelení do užívateľského podniku na obdobie dvanástich mesiacov alebo dlhšie, alebo na obdobie, ktoré sa začína v priebehu kalendárneho roka a končí sa až dva alebo viac kalendárnych rokov po tomto dátume, a na druhej strane s pracovníkmi, ktorí boli zamestnaní priamo týmto užívateľským podnikom, keďže nárok dočasných agentúrnych pracovníkov na platenú dovolenku a zodpovedajúci príplatok za dovolenku by sa vždy vypočítal úmerne k dĺžke trvania ich zmluvy, zatiaľ čo na pracovníkov prijatých priamo týmto užívateľským podnikom a pôsobiacich na rovnakom pracovnom mieste v tomto podniku by sa za rovnakých okolností mohol vzťahovať výhodnejší všeobecný režim stanovený v článkoch 237 až 239 a článku 245 ods. 1 uvedeného zákonníka.
- 24 V prejednávanej veci z toho vyplýva, že žalobcovia vo veci samej majú nárok na menej dní platenej dovolenky a na nižšiu zodpovedajúcu sumu príplatku za dovolenku, než sú tie, ktoré by im boli priznané, ak by boli prijatí priamo užívateľským podnikom, o ktorý ide vo veci samej, na to isté pracovné miesto na také isté obdobie.
- 25 Vnútroštátny súd uvádza, že takéto rozdielne zaobchádzanie však nemožno konštatovať, ak je dĺžka dočasného pracovného pomeru kratšia ako dvanásť mesiacov alebo ak sa začína v priebehu kalendárneho roka a končí sa v nasledujúcom kalendárnom roku. V takýchto situáciách sa totiž výpočet počtu dní platenej dovolenky a sumy zodpovedajúcej dovolenkového príspevku pracovníkov, na ktorých sa vzťahuje všeobecný režim, uskutočňuje tiež pomerne k trvaniu ich pracovnej zmluvy podľa článku 245 ods. 3 Zákonníka práce, takže v praxi v týchto prípadoch nedochádza k rozdielnemu zaobchádzaniu.
- 26 Za týchto okolností Tribunal Judicial da Comarca de Braga, Juízo do Trabalho de Barcelos (Okresný súd Braga, pracovnoprávny súd Barcelos) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru túto prejudiciálnu otázku:

„Bránia článok 3 ods. 1 písm. f) a článok 5 ods. 1 smernice [2008/104] ustanoveniu, aké sa nachádza v článku 185 ods. 6 [Zákonníka práce], podľa ktorého má dočasný agentúrny pracovník v každom prípade nárok len na platenú dovolenku a na príplatok za dovolenku úmerne k dobe odpracovanej pre užívateľský podnik, hoci jeho pracovný pomer vznikne v jednom kalendárnom roku a zanikne dva alebo viac kalendárnych rokov po tomto dátume, zatiaľ čo na pracovníka, ktorého užívateľský podnik priamo prijal a ktorý pracuje na tom istom pracovnom mieste počas toho istého obdobia, sa uplatní všeobecná právna úprava dovolenky, čo mu zaručuje dlhšiu platenú dovolenku a vyšší príplatok za dovolenku, keďže táto dovolenka a tento príplatok nie sú úmerné odpracovanej dobe?“

O prejudiciálnej otázke

- 27 Svojou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 5 ods. 1 prvý pododsek smernice 2008/104 v spojení s jej článkom 3 ods. 1 písm. f) vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, podľa ktorej náhrada, na ktorú majú dočasní pracovníci nárok v prípade skončenia ich pracovného pomeru s užívateľským podnikom, pokiaľ ide o nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok a zodpovedajúci príplatok za dovolenku, je nižšia než náhrada, na ktorú by títo pracovníci mali nárok v rovnakej situácii a na rovnakom základe, ak by ich tento užívateľský podnik prijal priamo na to isté pracovné miesto na také isté obdobie.

O pojme „základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania“ v zmysle článku 5 ods. 1 prvého pododseku smernice 2008/104 v spojení s článkom 3 ods. 1 písm. f) tejto smernice

- 28 V prvom rade treba preskúmať, či náhrada vyplatená v prípade skončenia dočasného pracovného pomeru za nevyčerpané dni platenej dovolenky za kalendárny rok a za zodpovedajúci príplatok za dovolenku spadá pod pojem „základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania“ v zmysle článku 5 ods. 1 prvého pododseku smernice 2008/104 v spojení s článkom 3 ods. 1 písm. f) tejto smernice.
- 29 Podľa ustálenej judikatúry je na účely výkladu ustanovenia práva Únie potrebné zohľadniť nielen jeho znenie, ale aj jeho kontext a ciele sledované právnou úpravou, ktorej je súčasťou [rozsudok z 28. októbra 2021, Magistrat der Stadt Wien (Škrečok poľný – II), C-357/20, EU:C:2021:881, bod 20 a citovaná judikatúra].
- 30 Po prvé, hoci znenie článku 5 ods. 1 prvého pododseku smernice 2008/104 neobsahuje nijaký údaj umožňujúci zistiť, či sa má pojem „základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania“, ktorý je v ňom uvedený, vykladať v tom zmysle, že zahŕňa alebo nezahŕňa takúto náhradu, tento pojem odkazuje v súlade s definíciou uvedenou v článku 3 ods. 1 písm. f) smernice 2008/104 tak na dovolenky, ako aj na mzdu.
- 31 Vzhľadom na to, že sa v tejto definícii výslovne odkazuje na dovolenku a z odôvodnenia 1 smernice 2008/104 vyplýva, že cieľom tejto smernice je zabezpečiť úplné dodržiavanie článku 31 Charty základných práv, ktorý najmä stanovuje, že každý pracovník má právo na platenú dovolenku za kalendárny rok, právo na platenú dovolenku za kalendárny rok patrí medzi „základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania“ v zmysle článku 5 ods. 1 prvého pododseku tejto smernice v spojení s jej článkom 3 ods. 1 písm. f).
- 32 Po druhé, pokiaľ ide o kontext, do ktorého patrí toto ustanovenie, treba pripomenúť, že smernica 2008/104 bola prijatá na doplnenie regulačného rámca stanoveného smernicou 97/81, zmenenou smernicou 98/23, ako aj smernicou 1999/70, na základe článku 137 ods. 1 a 2 ES, z ktorého pre inštitúcie Únie vyplývala právomoc prijímať vo forme smerníc minimálne požiadavky na postupné uskutočňovanie opatrení, najmä v oblasti pracovných podmienok [rozsudok zo 14. októbra 2020, KG (Nadväzujúce pridelenia v rámci dočasnej agentúrnej práce), C-681/18, EU:C:2020:823, bod 39].

- 33 Súdny dvor pritom v súvislosti s rámcovou dohodou o práci na dobu určitú rozhodol, že výraz „pracovnoprávne podmienky“ označuje práva, nároky a povinnosti vymedzujúce príslušný pracovný pomer, pričom zahŕňa tak podmienky, za akých určitá osoba vstúpi do pracovného pomeru, ako aj podmienky týkajúce sa skončenia tohto pracovného pomeru (rozsudok z 20. decembra 2017, Vega González, C-158/16, EU:C:2017:1014, bod 34).
- 34 Súdny dvor tiež rozhodol, že pojem „pracovnoprávne podmienky“ v zmysle doložky 4 bodu 1 tejto rámcovej dohody zahŕňa náhradu, ktorú je zamestnávateľ povinný zaplatiť pracovníkovi z dôvodu skončenia jeho pracovnej zmluvy na dobu určitú (rozsudok zo 14. septembra 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, bod 32).
- 35 Z judikatúry Súdneho dvora týkajúcej sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas navyše vyplýva, že v prípade pracovníka, ktorý si pred skončením pracovného pomeru nemohol uplatniť nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok z dôvodov nezávislých od jeho vôle, sa náhrada, ktorá mu prináleží, musí vypočítať takým spôsobom, aby tento pracovník bol v situácii porovnateľnej so situáciou, v akej by sa nachádzal, ak by si uvedený nárok uplatnil počas trvania pracovného pomeru (rozsudok z 11. novembra 2015, Greenfield, C-219/14, EU:C:2015:745, bod 51 a citovaná judikatúra).
- 36 Okrem toho, ako v podstate uviedol generálny advokát v bodoch 59 a 60 svojich návrhov, cieľom článku 5 ods. 1 prvého pododseku smernice 2008/104 je ešte cielenejším spôsobom ako doložka 4 ods. 1 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas a doložka 4 ods. 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú zabezpečiť účinnú ochranu neštandardných a zraniteľných pracovníkov, takže riešenie podobné tomu, ktoré bolo prijaté v judikatúre citovanej v bodoch 33 až 35 tohto rozsudku, pokiaľ ide o výklad pojmu „pracovnoprávne podmienky“ v zmysle týchto doložiek 4, je *a fortiori* potrebné na určenie rozsahu pojmu „základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania“ v zmysle tohto článku 5.
- 37 Podľa uvedeného článku 5, ktorý zakotvuje zásadu rovnosti zaobchádzania, „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 [tento] podnik priamo prijal na to isté pracovné miesto“, zatiaľ čo v súlade s uvedenými doložkami 4, ktoré stanovujú zásadu zákazu diskriminácie, sa s pracovníkmi na dobu určitú a s pracovníkmi na kratší pracovný čas „nesmie zaobchádzať menej priaznivo“ ako s porovnateľnými pracovníkmi na dobu neurčitú a s pracovníkmi na plný úväzok.
- 38 Napokon Súdny dvor rozhodol, že ak sa pracovný pomer skončil a v dôsledku toho skutočné čerpanie platenej dovolenky za kalendárny rok už nie je možné, článok 7 ods. 2 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. EÚ L 299, 2003, s. 9; Mim. vyd. 05/004, s. 381) stanovuje, že pracovník má nárok na náhradu, aby sa predišlo tomu, že z dôvodu tejto nemožnosti nebude môcť využiť toto právo aspoň v peňažnej forme (rozsudok z 20. júla 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, bod 26 a citovaná judikatúra).
- 39 Kontext, do ktorého patrí článok 5 ods. 1 prvý pododsek smernice 2008/104, teda potvrdzuje výklad, podľa ktorého sa pojem „základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania“ uvedený v tomto ustanovení má vykladať v tom zmysle, že zahŕňa náhradu, ktorú má zamestnávateľ zaplatiť z dôvodu skončenia dočasného pracovného pomeru za nevyčerpané dni platenej dovolenky za kalendárny rok, ako aj za zodpovedajúci príplatok za dovolenku.

- 40 Po tretie, pokiaľ ide o ciele sledované smernicou 2008/104, táto smernica sa snaží zabezpečiť, ako sa uvádza v bode 31 tohto rozsudku, úplné dodržiavanie článku 31 Charty základných práv, ktorý v súlade s jeho odsekom 1 všeobecným spôsobom zakotvuje právo každého pracovníka na pracovné podmienky, ktoré rešpektujú jeho zdravie, bezpečnosť a dôstojnosť. Vysvetlivky k Charte základných práv (Ú. v. EÚ C 303, 2007, s. 17) v tejto súvislosti uvádzajú, že výraz „pracovné podmienky“ treba chápať v zmysle článku 156 ZFEÚ. Toto posledné uvedené ustanovenie sa však týka len „pracovných podmienok“ ako jednej z oblastí sociálnej politiky Únie, v ktorej môže Európska komisia zasiahnuť, aby podporila spoluprácu medzi členskými štátmi a uľahčila koordináciu ich činnosti, pričom ich bližšie nedefinuje. S prihliadnutím na cieľ spočívajúci v ochrane práv dočasného agentúrneho pracovníka sledovaný uvedenou smernicou táto neexistencia spresnenia svedčí v prospech širokého výkladu pojmu „pracovné podmienky“ [rozsudok zo 14. októbra 2020, KG (Nadväzujúce pridelenia v rámci dočasnej agentúrnej práce), C-681/18, EU:C:2020:823, bod 54].
- 41 Z odôvodnení 10 a 12 smernice 2008/104 navyše vyplýva, že vzhľadom na to, že v Únii existujú značné rozdiely, pokiaľ ide o právne postavenie, štatút a pracovné podmienky dočasných agentúrnych pracovníkov, táto smernica má za cieľ vytvárať ochranný rámec pre týchto pracovníkov, ktorý je nediskriminačný, transparentný a primeraný a ktorý zároveň rešpektuje rôznorodosť pracovných trhov a pracovnoprávných vzťahov. V súlade s článkom 2 uvedenej smernice je tak účelom tejto smernice zabezpečenie ochrany dočasných agentúrnych pracovníkov a zlepšenie kvality dočasnej agentúrnej práce tak, že sa zabezpečí, aby sa na dočasných agentúrnych pracovníkov vzťahovala zásada rovnosti zaobchádzania, a že agentúry dočasného zamestnávania sa uznávajú za zamestnávateľov, pričom sa zohľadní potreba vytvorenia vhodného rámca pre využívanie dočasnej agentúrnej práce s cieľom účinne prispieť k vytváraniu pracovných miest a rozvoju pružných foriem práce [rozsudok zo 14. októbra 2020, KG (Nadväzujúce pridelenia v rámci dočasnej agentúrnej práce), C-681/18, EU:C:2020:823, bod 40].
- 42 Okrem toho treba spresniť, že odôvodnenie 11 smernice 2008/104 uvádza, že táto smernica má odpovedať nielen na potreby podnikov týkajúce sa pružnosti, ale aj na potrebu zamestnancov zosúladiť ich pracovný a súkromný život, a prispievať tak k vytváraniu pracovných miest a k účasti a integrácii na trhu práce. Cieľom tejto smernice je teda zosúladiť cieľ spočívajúci v pružnosti sledovaný podnikmi a cieľ spočívajúci v istote zodpovedajúci ochrane pracovníkov [rozsudok zo 14. októbra 2020, KG (Nadväzujúce pridelenia v rámci dočasnej agentúrnej práce), C-681/18, EU:C:2020:823, bod 50].
- 43 Tento dvojitý cieľ tak zodpovedá vôli normotvorcu Únie priblížiť podmienky dočasnej agentúrnej práce „bežným“ pracovnoprávnym vzťahom najmä preto, lebo v odôvodnení 15 smernice 2008/104 tento normotvorca výslovne spresnil, že všeobecnou formou práce je zmluva na dobu neurčitú. Cieľom tejto smernice je teda tiež podporiť prístup dočasných agentúrnych pracovníkov k stálemu zamestnaniu v užívateľskom podniku. Zásada rovnosti zaobchádzania, ako je stanovená v článku 5 ods. 1 uvedenej smernice, je súčasťou tohto dvojitého cieľa [rozsudok zo 14. októbra 2020, KG (Nadväzujúce pridelenia pracovníkov v rámci dočasnej agentúrnej práce), C-681/18, EU:C:2020:823, body 51 a 52].
- 44 Ako uviedol generálny advokát v bode 39 svojich návrhov, rovnováhu medzi podporou zamestnanosti a istotou na trhu práce možno nastoliť len vtedy, ak je táto zásada rovnosti zaobchádzania v plnom rozsahu dodržaná.

- 45 Výklad pojmu „základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania“, ktorý z pôsobnosti článku 5 ods. 1 prvého pododseku smernice 2008/104 vylučuje náhradu, ktorú je zamestnávateľ povinný vyplatiť dočasnému agentúrnemu pracovníkovi z dôvodu skončenia jeho pracovného pomeru, by bol teda v rozpore s cieľmi, ktoré sleduje a ktoré sú uvedené v bodoch 40 až 44 tohto rozsudku.
- 46 Na jednej strane by totiž takýto výklad, v rozpore s jedným z cieľov stanovených v tomto ustanovení, zúžil rozsah ochrany priznanej dočasným agentúrnym pracovníkom v oblasti rovnosti zaobchádzania (pozri analogicky rozsudok zo 14. septembra 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, bod 30).
- 47 Na druhej strane by tento výklad mal za následok, že zásada rovnosti zaobchádzania by sa už neuplatňovala od okamihu skončenia zmluvy dočasného agentúrneho pracovníka, takže by podporoval skončenie dočasných zmlúv namiesto vykonania cieľa sledovaného smernicou 2008/104, pripomenutého v bode 43 tohto rozsudku, ktorý spočíva v podpore prístupu dočasných agentúrnych pracovníkov k trvalému pracovnému miestu.
- 48 Vzhľadom na predchádzajúce úvahy treba konštatovať, že pojem „základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania“ v zmysle článku 5 ods. 1 prvého pododseku smernice 2008/104 v spojení s jej článkom 3 ods. 1 písm. f) sa má vykladať v tom zmysle, že zahŕňa náhradu, ktorú je zamestnávateľ povinný zaplatiť pracovníkovi z dôvodu skončenia jeho dočasného pracovného pomeru za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok a za zodpovedajúci príplatok za dovolenku.

O rozsahu zásady rovnosti zaobchádzania uvedenej v článku 5 ods. 1 prvom pododseku smernice 2008/104

- 49 Pokiaľ ide o druhé o rozsah zásady rovnosti zaobchádzania, treba uviesť, že v súlade s článkom 5 ods. 1 prvým pododsekom smernice 2008/104 sa na dočasných agentúrnych pracovníkov počas ich pridelenia do užívateľského podniku musia vzťahovať základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, ktoré sú aspoň také, aké by sa uplatňovali, ak by pracovníkov uvedený podnik prijal priamo na to isté pracovné miesto.
- 50 Vnútroštátnemu súdu preto prináleží, aby v prvom rade určil základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, ktoré by sa uplatňovali na dočasného agentúrneho pracovníka, ak by bol na to isté pracovné miesto, ktoré skutočne zastáva, prijatý priamo užívateľským podnikom, a to na rovnaké obdobie, a v prejednávanej veci presnejšie náhradu, na ktorú by mal z dôvodu skončenia svojho dočasného pracovného pomeru nárok, za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok a za zodpovedajúci príplatok za dovolenku. V druhom rade je úlohou tohto súdu porovnať tieto základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania s podmienkami, ktoré sa skutočne uplatňujú na tohto dočasného agentúrneho pracovníka počas obdobia jeho pridelenia do tohto užívateľského podniku, ako to v podstate uviedol generálny advokát v bode 60 svojich návrhov, a to s cieľom uistiť sa na základe všetkých relevantných okolností, o aké ide vo veci samej, či bola alebo nebola dodržaná zásada rovnosti zaobchádzania vo vzťahu k uvedenému dočasnému agentúrnemu pracovníkovi.
- 51 V prejednávanej veci vnútroštátny súd najmä uvádza, že dočasní agentúrni pracovníci, ktorí nastupujú do zamestnania v užívateľskom podniku v priebehu kalendárneho roka a ukončia svoju činnosť až o dva kalendárne roky alebo neskôr po tomto nástupe do zamestnania, sa počas

obdobia ich pridelenia do tohto užívateľského podniku nachádzajú v menej priaznivej situácii ako v prípade, že by ich tento užívateľský podnik prijal priamo na to isté pracovné miesto na také isté obdobie.

- 52 Podľa vnútroštátneho súdu majú totiž dočasní agentúrni pracovníci v súlade s článkom 185 ods. 6 Zákonníka práce nárok len na dovolenku a príplatok za dovolenku vypočítané pomerne k odpracovanému času, zatiaľ čo pracovníci zamestnaní priamo užívateľským podnikom majú nárok na platenú dovolenku podľa všeobecného režimu tohto zákonníka stanoveného v jeho článkoch 237 až 239 a 245. To by malo za následok, že v prejednávanej veci má každý zo žalobcov vo veci samej nárok na 44 dní platenej dovolenky, zatiaľ čo ak by boli prijatí do zamestnania priamo užívateľským podnikom, o ktorý ide vo veci samej, aby tam boli zaradení presne na to isté pracovné miesto na také isté obdobie, GD by mal nárok na 67 dní a ES na 65 dní platenej dovolenky.
- 53 Portugalská vláda spochybňuje tento výklad vnútroštátneho práva, pričom v podstate tvrdí, že vzhľadom na to, že článok 185 Zákonníka práce nedefinuje spôsoby ani osobitné pravidlá výpočtu počtu dní dovolenky dočasných agentúrnych pracovníkov alebo účinky skončenia ich pracovného pomeru na ich právo na dovolenku, je nevyhnutné uplatniť všeobecné pravidlá tohto zákonníka stanovené v článkoch 237 až 239 a 245 tohto zákonníka, ktoré sa uplatňujú bez ohľadu na povahu týchto pracovných pomerov, a teda aj na dočasných agentúrnych pracovníkov, a ktoré stanovujú osobitné prípady týkajúce sa výpočtu počtu dní platenej dovolenky a účinkov skončenia ich pracovného pomeru na ich právo dovolenku.
- 54 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že v konaní podľa článku 267 ZFEÚ založenom na jasnej delbe právomocí medzi vnútroštátnymi súdmi a Súdny dvorom prináleží jedine vnútroštátnemu súdu zistiť a posúdiť skutkové okolnosti veci samej, ako aj určiť presný rozsah vnútroštátnych zákonov, iných právnych predpisov a správnych opatrení (rozsudok z 13. januára 2022, Benedetti Pietro e Angelo a i., C-377/19, EU:C:2022:4, bod 37, ako aj citovaná judikatúra).
- 55 Napokon treba poznamenať, že hoci členské štáty majú podľa článku 5 ods. 2 až 4 smernice 2008/104 možnosť stanoviť za určitých presne vymedzených podmienok výnimky zo zásady rovnosti zaobchádzania, návrh na začatie prejudiciálneho konania a spis, ktorým disponuje Súdny dvor, neobsahujú žiadnu informáciu týkajúcu sa prípadného uplatnenia jednej z týchto výnimiek v Portugalsku.

O dôsledkoch pre vnútroštátny súd

- 56 Po tretie treba pripomenúť, že Súdny dvor opakovane rozhodol, že vo vnútroštátnom spore vedenom výlučne medzi jednotlivcami musí vnútroštátny súd pri použití ustanovení vnútroštátneho práva prijatých na prebratie povinností stanovených v smernici zohľadniť všetky pravidlá vnútroštátneho práva a vykladať ich v najširšej možnej miere s ohľadom na znenie a účel smernice, aby dospel k riešeniu, ktoré je v súlade s cieľom sledovaným smernicou (rozsudky z 15. januára 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, bod 38 a citovaná judikatúra; zo 4. júna 2015, Faber, C-497/13, EU:C:2015:357, bod 33, ako aj zo 17. marca 2022, Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, bod 76).

- 57 Zásada konformného výkladu vnútroštátneho práva má však určité obmedzenia. Povinnosť vnútroštátneho súdu prihliadať na obsah smernice pri výklade a uplatňovaní relevantných ustanovení vnútroštátneho práva je teda obmedzená všeobecnými zásadami práva a nemôže slúžiť ako základ na výklad vnútroštátneho práva *contra legem* (rozsudok zo 17. marca 2022, Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, bod 77 a citovaná judikatúra).
- 58 Vzhľadom na predchádzajúce úvahy je potrebné spresniť, že vnútroštátny súd musí najmä overiť, či, ako v podstate tvrdí portugalská vláda vo svojich písomných pripomienkach a ako bolo uvedené v bode 53 tohto rozsudku, všeobecný systém dovolenky stanovený v článkoch 237 až 239 a 245 Zákonníka práce, ktorý je v prejednávanej veci uplatniteľný, pokiaľ ide o výraz „úmerne k dobe trvania svojej zmluvy“ uvedený v článku 185 ods. 6 tohto zákonníka, sa nemá vykladať automaticky a výlučne v spojení s ustanoveniami článku 238 ods. 1 uvedeného zákonníka, ale aj s ostatnými ustanoveniami tejto všeobecnej úpravy, aby sa určila výška náhrady, na ktorú môžu mať žalobcovia vo veci samej nárok, pokiaľ ide o nevyčerpanú dovolenku za kalendárny rok a zodpovedajúci príplatok za dovolenku, z dôvodu skončenia ich dočasného pracovného pomeru so spoločnosťou Luso Temp.
- 59 V takom prípade sa totiž nemožno domnievať, že na dočasných agentúrnych pracovníkov, akými sú žalobcovia vo veci samej, sa počas ich pridelenia do užívateľského podniku vzťahujú základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, ktoré nie sú aspoň rovnaké ako podmienky, ktoré by sa na nich uplatňovali, ak by ich tento užívateľský podnik prijal do zamestnania priamo na to isté pracovné miesto na také isté obdobie, takže nemožno dospieť k záveru o porušení článku 5 ods. 1 prvého pododseku smernice 2008/104.
- 60 Zo všetkých predchádzajúcich úvah vyplýva, že článok 5 ods. 1 prvý pododsek smernice 2008/104 v spojení s jej článkom 3 ods. 1 písm. f) sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, podľa ktorej náhrada, na ktorú majú dočasní pracovníci nárok v prípade skončenia ich pracovného pomeru s užívateľským podnikom, pokiaľ ide o nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok a zodpovedajúci príplatok za dovolenku, je nižšia než náhrada, na ktorú by títo pracovníci mali nárok v rovnakej situácii a na rovnakom základe, ak by ich tento užívateľský podnik prijal priamo na to isté pracovné miesto na také isté obdobie.

O trovách

- 61 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 (šiesta komora) rozhodol takto:

Článok 5 ods. 1 prvý pododsek smernice Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci v spojení s jej článkom 3 ods. 1 písm. f) sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, podľa ktorej náhrada, na ktorú majú dočasní pracovníci nárok v prípade skončenia ich pracovného pomeru s užívateľským podnikom, pokiaľ ide o nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok a zodpovedajúci príplatok za dovolenku, je nižšia než náhrada, na ktorú by títo pracovníci

mali nárok v rovnakej situácii a na rovnakom základe, ak by ich tento užívateľský podnik prijal priamo na to isté pracovné miesto na také isté obdobie.

Podpisy