Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA
EVGENI TANČEV
prednesené 15. júla 2021 [1]

Vec C-948/19

UAB „Manpower Lit“
proti
E. S.,
M. L.,
M. P.,
V. V.,
R. V.,
za účasti:
Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť (EIGE)

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (Najvyšší súd, Litva)]

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Dočasná práca – Pôsobnosť smernice 2008/104/ES – Agentúry Európskej únie – Užívateľské podniky podľa článku 1 ods. 1 a článku 3 ods. 1 písm. d) smernice 2008/104 – Nariadenie (ES) č. 1922/2006 – Európsky inštitút pre rodovú rovnosť ako užívateľský podnik“

1. Tento návrh na začatie prejudiciálneho konania podaný zo strany Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (Najvyšší súd, Litva, ďalej len „vnútroštátny súd“) je piatym, v prípade ktorého bol Súdny dvor požiadaný o výklad smernice Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci [2]. Tento návrh sa od predchádzajúcich podaní odlišuje tým, že užívateľským podnikom, do ktorého boli žalujúci dočasní zamestnanci, E. S.,

[1] Jazyk prednesu: angličtina.

[2] Ú. v. EÚ L 327, 2008, s. 9. Pozri predchádzajúce rozsudky z 11. apríla 2013, Della Rocca (C-290/12, EU:C:2013:235); zo 17. marca 2015, AKT (C-533/13, EU:C:2015:173); zo 17. novembra 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik (C-216/15, EU:C:2016:883); zo 14. októbra 2020, KG (Nadväzujúce pridelenia pracovníkov v rámci dočasného agentúrneho zamestnávania) (C-681/18, EU:C:2020:823), a z 3. júna 2021, TEAM POWER (C-784/19, EU:C:2021:427). Pozri tiež rozsudok Všeobecného súdu z 13. decembra 2016, IPSO/ECB (T-713/14, EU:T:2016:727).

M. L., M. P., V. V. a R. V. (ďalej len „žalobcovia“)[3], pridelení zo strany ich zamestnávateľky, spoločnosti UAB „Manpower“ Lit (ďalej len „žalovaná zamestnávateľka“)[4], bola agentúra Európskej únie, konkrétne Európsky inštitút pre rodovú rovnosť[5] (ďalej len „EIGE“).

2. Žalobcovia tvrdia, že boli v rozpore s vnútroštátnym právom aj smernicou 2008/104 žalovanou zamestnávateľkou diskriminovaní, lebo za skutkových okolností daných vo veci samej im EIGE vyplatil nižšie mzdy, než aké by dostali, keby boli zamestnaní priamo v EIGE v rámci Rady EHS/ESAE: nariadenie č. 31 (EHS)/11 (ESAE), ktorým sa ustanovuje Služobný poriadok a podmienky zamestnávania ostatných zamestnancov Európskeho spoločenstva a Európskeho spoločenstva pre atómovú energiu.[6]

3. Cieľom predmetných šiestich prejudiciálnych otázok je teda určiť, či a v akom rozsahu má skutočnosť, že bol užívateľský podnik, do ktorého žalovaná zamestnávateľka žalobcov pridelila, agentúrou Európskej únie, vplyv na riešenie sporu vo veci samej.

4. Dospel som k záveru, že postavenie EIGE ako agentúry Európskej únie nemá vplyv na riešenie sporu vo veci samej, keďže dokumenty v spise nepreukazujú žiadny jasný vplyv na správnu autonómiu EIGE,[7] ak litovský súd prijme rozhodnutie, ktorým je žalovanej zamestnávateľke uložená povinnosť zaplatiť žalobcom dlžnú odmenu, a týmto rozhodnutím nie je dotknutý ani služobný poriadok.[8] Toto je tak zásadné, pretože konanie vo veci samej sa týka sporu medzi dvoma súkromnými subjektmi, v ktorom ide o posúdenie dodržania zásady rovnakého zaobchádzania, ktorej konkrétnym vyjadrením je článok 5 ods. 1 smernice 2008/104[9] a vo vzťahu ku ktorému má EIGE postavenie iba tretej strany.

5. EIGE navyše spadá do pôsobnosti *ratione personae* smernice 2008/104, pokiaľ ide o výraz „užívateľsk[é] podnik[y] vykonávajúc[e] hospodársku činnosť, bez ohľadu na to, či pracujú s cieľom dosiahnuť zisk alebo nie“ v zmysle článku 1 ods. 2 tejto smernice vzhľadom na to, že túto smernicu nemožno vykladať tak, že zo svojej pôsobnosti v tomto ohľade vylučuje orgány, úrady a agentúry Európskej únie.

3 E. S., M. L., M. P., V. V. a R. V. sú v spise označovaní ako „odporcovia v konaní o odvolaní“. Vzhľadom na to, že v konaní na litovských súdoch prvého stupňa boli v postavení žalobcov, budú takto označovaní aj v týchto návrhoch.

4 UAB Manpower Lit je v spise označená ako „navrhovateľka“. Vzhľadom na to, že UAB Manpower Lit bola v konaní na litovských súdoch prvého stupňa v postavení žalovanej, bude v týchto návrhoch označená ako „žalovaná zamestnávateľka“.

5 Pozri nariadenie 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). Pozri najmä jeho článok 1. Poukazujem na skutočnosť, že EIGE nie je orgánom Európskej únie v zmysle článku 13 Zmluvy o EÚ. Výraz „orgány, úrady a agentúry“ je v Zmluvách bežne používaný na označenie akéhokoľvek orgánu zriadeného Zmluvami alebo sekundárnym právom. Pozri vysvetlenie k Charte základných práv Európskej únie (Ú. v. EÚ C 303, 2007, s. 17) týkajúce sa článku 51 ods. 1 Charty. Pozri tiež článok 1 ods. 2 písm. a) konsolidovaného znenia Rokovacieho poriadku Súdneho dvora z 25. septembra 2012 (Ú. v. EÚ L 265, 2012, s. 1) v znení zmien z 18. júna 2013 (Ú. v. EÚ L 173, 2013, s. 65); z 19. júla 2016 (Ú. v. EÚ L 217, 2016, s. 69); z 9. apríla 2019 (Ú. v. EÚ L 111, 2019, s. 73), a z 26. novembra 2019 (Ú. v. EÚ L 316, 2019, s. 103). V súvislosti s agentúrami pozri vo všeobecnosti napríklad KOHTAMÄKI, N.: *Theorising the legitimacy of EU regulatory agencies* (Lang, 2019); BUSUIOC, M.: *European Agencies: Law and Practices of Accountability* (OUP, 2013).

6 (Ú. v. ES, anglické mimoriadne vydanie, séria I, zväzok 1959 – 1962, s. 135, v znení nariadenia Rady (ES, Euratom) č. 723/2004 z 22. marca 2004, (Ú. v. EÚ L 124, 2004, s. 1), ďalej len „služobný poriadok“. Časť nariadenia č. 31 venovaná podmienkam zamestnávania ostatných zamestnancov Spoločenstva bude ďalej označovaná ako „CEOS“.

7 Pozri najmä článok 335 ZFEÚ.

8 Pozri najmä článok 6 nariadenia č. 1922/2006 a články 335 a 336 ZFEÚ.

9 Pozri analogicky rozsudok z 5. júna 2018, Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2018:390, bod 46), ktorý sa týkal ustanovenia 4 ods. 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú uzavretej 18. marca 1999, ktorá je prílohou 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). Odôvodnenie 5 smernice 2008/104 vysvetľuje prepojenie týchto dvoch smerníc.

I. Právny rámec

A. Právo Únie

6. Článok 1 smernice 2008/104 s názvom „Rozsah pôsobnosti“ znie takto:

„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.“

7. Článok 2 danej smernice s názvom „Cieľ“ znie takto:

„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, 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“ stanovuje v odseku 1 bodoch d) a f) a odseku 2 toto:

„Na účely tejto smernice:

…

d) ‚užívateľský podnik‘ je akákoľvek fyzická alebo právnická osoba, pre ktorú alebo 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.

2. Touto smernicou nie sú dotknuté vnútroštátne právne predpisy týkajúce sa definície mzdy, pracovnej zmluvy, zamestnaneckého vzťahu alebo pracovníka.

…“

9. Článok 5 smernice 2008/104 s názvom „Zásada rovnakého zaobchádzania“ je obsiahnutý v kapitole II, ktorá sa týka pracovných podmienok. Článok 5 ods. 1 znie takto:

„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.

…“

10. Článok 2 nariadenia č. 1922/2006 má názov „Ciele“ a znie takto:

„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.“

11. Článok 3 nariadenia č. 1922/2006 má názov „Úlohy“ a znie takto:

„1. 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 Komisii 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 pristupujúcich a kandidátskych krajinách.

2. Inštitút uverejňuje výročnú správu o svojej činnosti.“

II. Litovské právo

12. Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas (zákon o zamestnávaní agentúrami dočasného zamestnávania) v znení účinnom od 1. mája 2013 do 1. júla 2017, kedy nadobudol účinnosť nový Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas (Zákonník práce Litovskej republiky, ďalej len „Zákonník práce“), obsahoval nasledujúce ustanovenie:

„Článok 2. Základné definície používané v tomto zákone.

…

3. ‚Užívateľ‘ znamená všetky fyzické alebo právnické osoby, ako aj všetky ostatné organizačné štruktúry, pre ktoré a pod ktorých dohľadom a vedením dočasní pracovníci na prechodný čas pracujú.“

13. Článok 75 ods. 2 Zákonníka práce, ktorý nadobudol účinnosť 1. júla 2017 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“ [10].

14. Dňa 6. júna 2017 bol s ohľadom na niektoré zmeny Zákonníka práce, vykonané zákonodarcom Litovskej republiky, vložený do článku 75 ods. 2 nasledujúci text.

„2. … V rámci tejto povinnosti musí užívateľ na požiadanie agentúry dočasného zamestnávania poskytnúť agentúre informácie o odmeňovaní poskytovanom vlastným zamestnancom užívateľa v príslušnej kategórii.“

III. Skutkový stav, konanie a prejudiciálne otázky

15. Žalovaná zamestnávateľka bola úspešnou uchádzačkou v rámci výberového konania na poskytovanie dočasných personálnych služieb vyhláseného EIGE v roku 2012, [11] ktorý je v konaní vo veci samej treťou stranou. Žalovaná zamestnávateľka uzavrela s EIGE zmluvu, ktorej technické špecifikácie vo všeobecnosti definovali prípady, kedy EIGE potrebuje využiť dočasné personálne služby. Tieto špecifikácie ustanovili aj typy a kategórie profilov potrebného personálu a vymedzili aj pracovné podmienky. Zmluva bola zameraná na: podporu štatutárnych zamestnancov EIGE; dočasné plnenie úloh, ktoré dopĺňali úlohy bežne vyplývajúce z konkrétnych projektov; pokrývanie na určitú dobu obdobia špičiek; riešenie problému nedostatku zamestnancov v rámci EIGE v prípade neprítomnosti z určitých konkrétnych dôvodov. Dočasní zamestnanci nemali byť štatutárnymi zamestnancami EIGE, to znamená, že nemali spadať do pôsobnosti služobného poriadku a nemali byť na základe neho prijatí. [12]

16. Žalovaná zamestnávateľka vyhlásila výberové konanie na pozície zodpovedajúce požiadavkám EIGE a oznámenia o výberovom konaní zverejnila na svojej internetovej stránke a umiestnila ich aj medzi pracovné inzeráty. V týchto oznámeniach a inzerátoch bola stručne stanovená náplň práce a kvalifikácia vyžadovaná na obsadzovanie voľných pracovných miest. [13]

17. Žalobcovia uzavreli so žalovanou zamestnávateľkou pracovné zmluvy na dobu určitú, pričom žalovaná zamestnávateľka sa zaviazala vyplácať žalobcom hodinovú mzdu, ktorá sa v priebehu pracovného pomeru menila. Hodinové mzdy, ktoré mali byť žalobcom vyplácané, boli nasledujúce: 5,20 eura za prácu asistenta v oddelení pre dokumentáciu, 5,20 eura za prácu asistenta v oddelení pre komunikáciu, 4,34 eura za prácu asistenta v oblasti administratívy, 5,20 eura za poskytovanie IT podpory a 4,34 eura za prácu asistenta na personálnom oddelení. [14]

18. K týmto pracovným zmluvám na dobu určitú boli pripojené prílohy, v ktorých bolo uvedené, že EIGE je užívateľským podnikom. V prílohách boli takisto uvedení zamestnanci EIGE poverení vydávaním usmernení na vykonávanie dohodnutej práce. [15]

[10] Článok 3 ods. 3 zákona o zamestnávaní agentúrami dočasného zamestnávania.

[11] Vo svojej odpovedi na písomné otázky Súdneho dvora EIGE uviedol, že to je v súlade s nariadením Európskeho parlamentu a Rady (EÚ, Euratom) č. 966/2012 z 25. októbra 2012, o rozpočtových pravidlách, ktoré sa vzťahujú na všeobecný rozpočet Únie, a zrušení nariadenia Rady (ES, Euratom) č. 1605/2002 (Ú. v. EÚ L 298, 2012, s. 1). Toto nariadenie už nie je účinné.

[12] Podľa písomných pripomienok Komisie.

[13] Podľa písomných pripomienok Komisie.

[14] Podľa písomných pripomienok Komisie.

[15] Podľa písomných pripomienok Komisie.

19. Tieto zmluvy mali byť platné až do doby, než budú na pokyn užívateľského podniku, EIGE, ukončené. K 1. januáru 2019 boli pracovné zmluvy so všetkými žalobcami ukončené. V dôsledku tejto skutočnosti požadovali žalobcovia uhradenie nevyplatených miezd na Darbo ginčų komisija (Komisia pre pracovné spory, Litva).

20. Rozhodnutím z 20. júna 2018, vydanom na základe smernice 2008/104 a článku 75 ods. 2 Zákonníka práce, Komisia pre pracovné spory rozhodla, že žalovaná žalobcov diskriminovala, lebo im vyplácala nižšie mzdy, než by dostávali v prípade, že by boli zamestnaní priamo zo strany EIGE. Komisia pre pracovné spory konštatovala, že zamestnanci, ktorí boli zamestnaní na základe pracovných zmlúv na dobu určitú, vykonávali funkcie trvalých zamestnancov EIGE. Komisia pre pracovné spory rozhodla, že žalobcovia mali dostávať odmenu zodpovedajúcu odmene stanovenej pre zmluvných zamestnancov EIGE, ktorí spadajú podľa podmienok zamestnávania ostatných zamestnancov do funkčnej skupiny II, platovej triedy 4 (kancelárske a sekretárske práce, riadenie administratívy a iné rovnocenné úlohy, vykonávané pod dohľadom úradníkov alebo dočasných zamestnancov).[16] Nariadila žalovanej zamestnávateľke, aby zaplatila nedoplatok odmeny za obdobie šiestich mesiacov v priebehu roka 2018.[17]

21. Žalovaná zamestnávateľka podala odvolanie proti rozhodnutiu Komisie pre pracovné spory na Vilniaus miesto apylinkės teismas (Obvodný súd mesta Vilnius, Litva), ktorý toto odvolanie zamietol 20. februára 2019. Žalovaná zamestnávateľka sa následne odvolala na Vilniaus apygardos teismas (Krajský súd Vilnius, Litva). Rozhodnutím z 20. júna 2019 bolo toto odvolanie zamietnuté.

22. Žalovaná zamestnávateľka podala opravný prostriedok na vnútroštátny súd. Vnútroštátny súd 30. decembra 2019 rozhodol, že konanie vo veci samej vyvoláva otázky výkladu a uplatňovania práva Únie. Položil 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 [Európsky inštitút pre rodovú rovnosť (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 hospodárske činnosti, keďže tento pojem je definovaný (vykladaný) 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 Európskej únie, ktoré podliehajú osobitným pracovnoprávnym predpisom EÚ a článkom 335 a 336 ZFEÚ?

16 Článok 80 CEOS.

17 Podľa písomných pripomienok Komisie.

5. Porušuje právo členského štátu (článok 75 litovského Zákonníka práce), ktorým sa preberajú ustanovenia článku 5 ods. 1 smernice 2008/104 na všetky podniky využívajúce dočasných pracovníkov (vrátane inštitúcií EÚ), zásadu administratívnej autonómie inštitúcií EÚ zakotvenú v článkoch 335 a 336 ZFEÚ a pravidlá upravujúce výpočet a vyplácanie miezd stanovené v [služobnom poriadku]?

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], 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?"

23. Písomné pripomienky v tomto konaní boli doručené zo strany žalobcov, Litovskej republiky a Komisie. Pojednávanie sa nekonalo, Súdny dvor však položil otázky k predloženiu písomnej odpovede. EIGE a Komisia na ne odpovedali.

IV. Zhrnutie písomných pripomienok

24. Žalobcovia zdôrazňujú, že EIGE nie je účastníkom konania ani žalovaným vo veci samej, a preto EIGE nie je podľa článku 75 ods. 2 Zákonníka práce zodpovedný za vyplácanie miezd žalobcov. Obaja účastníci sú litovské subjekty a ochranu poskytovanú smernicou 2008/104 nemožno oslabiť medzinárodným postavením EIGE. To by vytvorilo sociálne napätie.

25. Podľa ustálenej judikatúry a znenia článku 1 ods. 2 smernice 2008/104 nie sú neziskové subjekty automaticky vylúčené z uskutočňovania „hospodárskej činnosti" [18]. Pojem „hospodárska činnosť" znamená skôr všetky činnosti spojené s hospodárskymi operáciami, a to nezávisle od záujmov, pre ktoré sa vykonávajú. Rôzne činnosti EIGE (napríklad vzdelávanie, informovanie, zhromažďovanie štatistík) majú hospodársky charakter, lebo ich vykonávanie si vyžaduje hospodárske operácie, ako je napríklad uskutočňovanie platieb. Iba dobrovoľné činnosti nie sú „hospodárskymi činnosťami".

26. Výklad smernice 2008/104, ktorý umožňuje agentúram Európskej únie, ako je EIGE, diskriminovať dočasných agentúrnych pracovníkov, lebo zamestnanci EIGE prijatí podľa služobného poriadku majú osobitné postavenie, ktoré nie je porovnateľné so štatútom dočasných agentúrnych pracovníkov, by bol v rozpore s cieľom sledovaným smernicou 2008/104.

27. Absencia pojmu „hospodárske činnosti" v litovskom práve pri vykonávaní smernice 2008/104 prostredníctvom článku 75 Zákonníka práce je v súlade s právom Únie. [19] Deväťnásť členských štátov vykonáva smernicu 2008/104 rovnakým spôsobom ako Litva.

28. Žalobcovia tvrdia, že je zrejmé, že EIGE mohol podľa služobného poriadku priamo prijímať zamestnancov na vykonávanie rovnakých administratívnych úloh ako tie, na ktoré boli prijatí. [20] Oprávnenie na priamy nábor siaha od manuálnych úloh, ako sú napríklad služby na vrátnici a upratovacie služby, až po úlohy riadenia na vysokej úrovni. Funkcie vykonávané dočasnými agentúrnymi pracovníkmi by sa mali porovnávať s funkciami stálych zamestnancov EIGE.

[18] Žalobcovia sa odvolávajú na rozsudok zo 17. novembra 2016, Betreibsrat der Ruhrlandklinik (C-216/15, EU:C:2016:883).

[19] Na tomto mieste žalobcovia odkazujú na ciele smernice 2008/104, ako sú opísané v jej článku 2, ako aj na odporúčanie Komisie z 12. júla 2004 k transpozícii smerníc, ktoré sa týkajú vnútorného trhu, do vnútroštátneho práva (Ú. v. EÚ L 98, 2005, s. 47).

[20] Na tomto mieste žalobcovia odkazujú na článok 80 CEOS, ako aj na štyri funkčné skupiny tam uvedené, ktoré sa týkajú úloh.

29. Pred súdmi členských štátov žalobcovia predložili dostatok dôkazov (e-maily, vyhlásenia atď.), že sa v skutočnosti venovali nielen podporným funkciám, ale aj úlohám, ktoré mali vykonávať iba zamestnanci prijatí priamo do EIGE (napríklad plánovanie a správa rozpočtu). Je potrebné rešpektovať túto skutočnosť, aj keď z právneho hľadiska nie sú funkcie stálych zamestnancov EIGE a žalobcov porovnateľné.

30. Nakoniec žalobcovia poukazujú na to, že boli zamestnaní ako dočasní pracovníci na obdobie od 22 do 36 mesiacov. Zmluvu ukončil EIGE po tom, čo sa žalobcovia domáhali vyplatenia nedoplatku mzdy. Odmeňovanie, ktoré dostávali žalobcovia, sa pohybovalo od 700 do 800 eur, čo je viac-menej tretina odmien zamestnancov EIGE prijatých priamo do zamestnania a vykonávajúcich podobné funkcie.

31. Litovská republika v rámci prvej prejudiciálnej otázky poznamenáva, že zásada zákazu diskriminácie dočasných pracovníkov je zásadou práva sociálneho zabezpečenia Únie, ktorú nemožno vykladať reštriktívne.[21] Široký rozsah pôsobnosti smernice 2008/104 sa odráža v širokom výklade pojmu „pracovník“ podľa článku 1 ods. 1 tejto smernice.[22] Podľa judikatúry Súdneho dvora o výklade ustanovení práva Únie na ochranu pracovníkov sa odchýlky musia vykladať spôsobom, ktorý je obmedzený na to, čo je nevyhnutne potrebné na ochranu záujmov, ktoré odchýlka chráni.[23]

32. Vo svetle toho všetkého musí byť každé vylúčenie *ratione personae* z rozsahu pôsobnosti smernice 2008/104 jasné a presné.[24] Obmedzenie využívania dočasných agentúrnych pracovníkov vo vzťahu k verejnoprávnym subjektom, ako je EIGE, by tak neodpovedalo na žiadny z dôvodov uvedených v článku 4 ods. 1 smernice 2008/104 o prípustných zákazoch alebo obmedzeniach využívania dočasnej agentúrnej práce.[25] Zníženie ochrany dočasných agentúrnych pracovníkov iba na základe toho, že užívateľský podnik je založený na inom právnom základe, ako je ten, ktorý poskytuje verejné právo členského štátu, by predstavoval ďalší základ neoprávnenej diskriminácie. Už je prakticky stanovené, že keď inštitúcie a agentúry prijímajú dočasných agentúrnych pracovníkov, musia dodržiavať právne predpisy členského štátu, v ktorom sa nachádzajú.[26]

33. Litovská republika tvrdí, že smernica 2008/104 zavádza základné práva chránené článkom 31 Charty. Obidve teda platia pre EIGE ako „užívateľský podnik“ podľa článku 51 ods. 1 Charty. Inštitúcie musia v rámci svojej povinnosti lojality brať ako zamestnávateľ do úvahy právne opatrenia prijaté na úrovni Únie.[27]

21 Litovská republika odkazuje na rozsudok z 5. júna 2018, Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2018:390, body 36 až 38 a citovaná judikatúra). Pokiaľ ide o ciele smernice 2008/104, odkazuje sa tiež na odôvodnenia 10 a 12 a články 2 a 5.

22 Litovská republika odkazuje na rozsudok zo 17. novembra 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik (C-216/15, EU:C:2016:883, bod 36).

23 Litovská republika odkazuje na rozsudok zo 14. októbra 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, bod 40).

24 V tomto kontexte odkazuje Litovská republika na výnimky uvedené v článku 1 ods. 3 a článku 4 ods. 1 smernice 2008/104.

25 Pozri vo všeobecnosti rozsudok zo 17. marca 2015, AKT (C-533/13, EU:C:2015:173). Pozri tiež rozsudok zo 14. októbra 2020, KG (Nadväzujúce pridelenia pracovníkov v rámci dočasného agentúrneho zamestnávania) (C-681/18, EU:C:2020:823, bod 43).

26 S odkazom na rozsudok z 13. decembra 2016, IPSO/ECB (T-713/14, EU:T:2016:727, body 28 a 95).

27 S odkazom na rozsudky z 13. decembra 2016, IPSO/ECB (T-713/14, EU:T:2016:727, body 96, 105 a 106), a z 19. septembra 2013, Prieskum Komisie/Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, bod 39).

34. Pokiaľ ide o druhú a tretiu prejudiciálnu otázku, Litovská republika súhlasí so stanoviskom Komisie.[28] Členské štáty, ako je Litva, sa môžu rozhodnúť pre širší rozsah pôsobnosti smernice 2008/104, smernice o minimálnej harmonizácii, a rozšíriť ju na užívateľské podniky, ktoré nevykonávajú hospodárske činnosti,[29] takže nie je potrebné rozhodovať, či EIGE vykonáva hospodársku činnosť v zmysle článku 1 ods. 2 smernice 2008/104.

35. Pokiaľ ide o štvrtú a piatu prejudiciálnu otázku, Litovská republika tvrdí, že v prípade neexistencie osobitného pravidla v služobnom poriadku sa na pridelenie dočasného agentúrneho pracovníka do agentúry Únie ako „užívateľského podniku" vzťahuje článok 5 smernice 2008/104 a právo členského štátu, ktoré ho transponuje (okrem iného aj vďaka článku 335 ZFEÚ). Toto je stanovisko Dvora audítorov, ktorý spochybnil zákonnosť činností siedmich agentúr Únie, pokiaľ ide o súlad so smernicou 2008/104, vrátane EIGE.[30]

36. Pri vykonávaní smernice 2008/104 v Litve nedošlo k porušeniu zásady autonómie inštitúcií Európskej únie ani pravidiel výpočtu odmien obsiahnutých v služobnom poriadku. Akýkoľvek rozdiel v zaobchádzaní s inštitúciami, orgánmi a agentúrami Únie musí byť ustanovený v priamo uplatniteľných pravidlách práva Únie.

37. Pokiaľ ide o šiestu prejudiciálnu otázku, Litovská republika pripomína, že článok 5 ods. 1 smernice 2008/104 je konkrétnym vyjadrením všeobecnej zásady rovnakého zaobchádzania.[31] Slová použité v článku 5 ods. 1, a to „prijal na to isté pracovné miesto", umožňujú hypotetické porovnanie pracovníkov. Nemožno ich vykladať reštriktívne, to znamená napríklad v tom zmysle, že predmetné pracovné miesta musia byť rovnaké, inak by bolo príliš ľahké obísť povinnosť, ktorá je tým stanovená. Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že EIGE sa usiloval o nábor dočasných pracovníkov na podporu štatutárnych zamestnancov EIGE, aby prevzali najmä doplňujúce úlohy a napravili nedostatok zamestnancov. Súd prvého stupňa konštatoval, že s prihliadnutím na pracovné zmluvy žalobcov a skutočne vykonané úlohy, všetci dočasní pracovníci čiastočne alebo úplne vykonávali funkcie stálych zamestnancov EIGE. Skutočnosť, že dočasní pracovníci môžu obsadzovať miesta štátnych zamestnancov alebo zamestnancov na nemocenskej alebo rodičovskej dovolenke, vyvracia tvrdenie, že je zakázané zveriť štatutárne funkcie osobám mimo služobného poriadku.

38. Pokiaľ ide o prvú a druhú prejudiciálnu otázku, Komisia tvrdí, že tak agentúra dočasného zamestnávania, ako aj užívateľské podniky musia vykonávať hospodársku činnosť podľa článku 1 ods. 2 smernice 2008/104. Tento výklad podporuje aj jej pôvod.[32]

39. Komisia však uznáva, že na základe znenia článku 1 ods. 2 smernice 2008/104 nemôže byť EIGE vylúčený z rozsahu jeho pôsobnosti z dôvodu, že je verejným podnikom. Komisia tvrdí, že podľa judikatúry Súdneho dvora EIGE nevykonáva hospodársku činnosť,[33] najmä preto, že EIGE neponúka tovary alebo služby na danom trhu a nekonkuruje tým, ktoré ponúka iný podnik.

28 S odkazom na COM(2014) 176 final.

29 S odkazom na článok 9 smernice 2008/104 a rozsudok zo 17. novembra 2016, Betreibsrat der Ruhrlandklinik (C-216/15, EU:C:2016:883, body 44 až 47).

30 Ú. v. EÚ C 417, 2019, s. 1 (https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2019.417.01.0001.01.FRA&toc=OJ:C:2019:417:TOC), body 1.33 a 2.30.

31 Na tomto mieste sa odkazuje na rozsudok z 5. júna 2018, Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2018:390, bod 46).

32 Komisia v tejto súvislosti odkazuje na článok 1 ods. 2 pôvodného návrhu Komisie, pokiaľ ide o smernicu (KOM/2002/0149 v konečnom znení); legislatívne uznesenie Európskeho parlamentu z 20. marca 2002; upravený návrh Komisie z 28. novembra 2002.

33 Komisia sa odvoláva na rozsudky z 24. mája 2011, Komisia/Belgicko (C-47/08, EU:C:2011:334, bod 96); zo 6. septembra 2011, Scattolon (C-108/10, EU:C:2011:542, bod 44), a zo 17. novembra 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik (C-216/15, EU:C:2016:883, body 44 a 47). Tiež sa odvoláva na odôvodnenie 10 a články 2 a 3 a článok 4 ods. 1 nariadenia č. 1922/2006.

40. Vzhľadom na to, pokiaľ ide o tretiu prejudiciálnu otázku, Komisia navrhuje preformulovať ju takto: „Má sa článok 1 ods. 2 smernice 2008/104 vykladať v tom zmysle, že bráni ustanoveniam právnych predpisov členských štátov, podľa ktorých sa smernica 2008/104 vzťahuje na agentúry dočasného zamestnávania alebo užívateľské podniky, ktoré nevykonávajú hospodárske činnosti?“ Komisia navrhuje na túto otázku odpovedať záporne. [34]

41. Pokiaľ ide o štvrtú a piatu prejudiciálnu otázku, Komisia zastáva názor, že zásada rovnakého zaobchádzania podľa článku 5 ods. 1 smernice 2008/104 vyžaduje, aby sa so žalobcami zaobchádzalo rovnako ako so zamestnancami prijatými priamo EIGE na základe litovského práva na rozdiel od náboru prostredníctvom agentúr dočasného zamestnávania, ale nie tých, ktorí sú zamestnaní na základe služobného poriadku. [35] EIGE sa rozhodol zamestnať dočasných pracovníkov podľa právnych predpisov členských štátov a táto voľba je v zmysle práva Únie podľa článkov 272 a 335 ZFEÚ legitímna. Oprávnenie na uzatváranie zmluvných vzťahov sa rozširuje na pracovné zmluvy a zmluvy o poskytovaní služieb. [36] Takéto prijímanie do zamestnania je nelegitímne, iba ak sa tak stane s cieľom vyhnúť sa uplatneniu služobného poriadku, [37] ale inštitúcie majú širokú mieru voľnej úvahy pri voľbe najvhodnejších prostriedkov na nábor. Poskytuje väčšiu flexibilitu ako podmienky uplatniteľné na pracovníkov v kategórii zmluvných zamestnancov. [38]

42. Komisia ďalej uvádza, že smernice sú určené členským štátom a nemôžu samy osebe ukladať inštitúciám Únie povinnosti v oblasti ich vzťahov s personálom. [39] Podľa článku 336 ZFEÚ prináleží inštitúciám Únie, aby určili pravidlá uplatniteľné na tieto vzťahy, takže iba výnimočne sú smernice nepriamo uplatniteľné, [40] hoci smernice môžu byť zdrojom inšpirácie pri určovaní povinností inštitúcií Únie, pokiaľ ide o verejné funkcie Európskej únie, [41] a inštitúcie pri svojom správaní ako zamestnávateľ musia brať do úvahy legislatívne pravidlá Únie. [42] To sa týka iba štátnych zamestnancov a iných zamestnancov patriacich do rozsahu pôsobnosti služobného poriadku, a teda nie žalobcov.

43. Z tohto dôvodu je teda potrebné porovnať situáciu žalobcov podľa článku 5 ods. 1 smernice 2008/104 so situáciou zamestnancov prijatých priamo EIGE na základe litovského práva bez sprostredkovania práce agentúrou dočasného zamestnávania a nie štatutárnych zamestnancov Únie. Tento prístup je v súlade so zásadou autonómie inštitúcií Únie. Osoba, ktorá nie je prijatá do zamestnania inštitúciou Únie, ale právnickou osobou podľa právnych predpisov členského štátu, napríklad agentúrou dočasného zamestnávania, sa nemôže považovať za osobu, ktorá bola

34 V tomto kontexte Komisia odkazuje na odôvodnenie 23 a článok 9 ods. 1 a článok 11 smernice 2008/104, na právny základ smernice, konkrétne článok 153 ods. 2 ZFEÚ [ex 137(2) ES], článok 153 ods. 4 ZFEÚ, a rozsudky z 18. októbra 1990, Dzodzi (C-297/88 a C-197/89, EU:C:1990:360, body 39 až 42); zo 17. júla 1997, Leur-Bloem (C-28/95, EU:C:1997:369, bod 33), a z 19. novembra 2019, TSN a AKT (C-609/17 a C-610/17, EU:C:2019:981, bod 48). Komisia vo svojej odpovedi na písomné otázky Súdneho dvora dodáva, že takéto vnútroštátne právne predpisy nemôžu byť v rozpore s článkom 336 ZFEÚ, ktorý priznáva Európskej únii autonómiu, pokiaľ ide o služobný poriadok.

35 Komisia poznamenáva, že služobný poriadok upravuje právny vzťah medzi inštitúciami a ich zamestnancami a vytvára vzájomné práva a povinnosti. Komisia odkazuje na rozsudky z 22. februára 2006, Adam/Komisia (T-342/04, EU:T:2006:61, bod 34), a z 12. júla 2011, Komisia/Q (T-80/09 P, EU:T:2011:347, bod 41).

36 Komisia odkazuje na rozsudok z 19. júla 1999, Mammarella/Komisia (T-74/98, EU:T:1999:159, body 39 a 40). Rozsudok zo 6. decembra 1989, Mulfinger a i./Komisia (C-249/87, EU:C:1989:614, bod 10).

37 Rozsudok zo 6. decembra 1989, Mulfinger a i./Komisia (C-249/87, EU:C:1989:614, body 11 a 14).

38 Komisia okrem iného odkazuje na rozsudok z 24. novembra 2015, Komisia/D'Agostino (T-670/13, EU:C:2015:877, bod 32).

39 V tomto prípade Komisia odkazuje na rozsudok zo 4. decembra 2018, Carreras Sequeros a i./Komisia (T-518/16, EU:T:2018:873, bod 60) (odvolacie konanie C-119/19 P).

40 V tomto prípade Komisia odkazuje na príklad rozsudku z 19. septembra 2013, Prieskum Komisie/Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, bod 46).

41 Komisia odkazuje na rozsudok zo 7. februára 2019, RK/Rada (T-11/17, EU:T:2019:65, body 68 a 70).

42 Rozsudok zo 4. decembra 2018, Carreras Sequeros a i./Komisia, T-518/16, EU:T:2018:873, bod 61).

zamestnaná ekvivalentom správneho orgánu, a nemôže získať postavenie zamestnanca Európskej únie.[43] Výklad smernice 2008/104, podľa ktorého by sa dočasní pracovníci skutočne považovali za rovnocenných so zmluvnými zamestnancami, by riskoval porušenie autonómie Európskej únie[44] a spôsobil by neprekonateľné ťažkosti v praxi.[45] Komisia sa pýta, či by sa mal uplatňovať protokol (č. 7) o výsadách a imunitách Európskej únie[46].

44. Pokiaľ ide o šiestu prejudiciálnu otázku, Komisia tvrdí, že súd členského štátu musí overiť, či žalobcovia vykonávali administratívne úlohy, alebo skôr úlohy spojené s „hlavnými činnosťami" a úlohami EIGE podľa jeho zakladajúceho nariadenia, aby bolo možné skontrolovať, či cieľom bolo vyhnúť sa uplatňovaniu služobného poriadku. Domnieva sa však, že EIGE neprekročil hranice svojej diskrečnej právomoci pri nábore dočasných agentúrnych pracovníkov podľa litovského práva. Administratívna pomoc sa nemá považovať za úlohu, ktorú musí vykonávať samotný EIGE ako „hlavnú činnosť"[47]. Vnútroštátny súd nie je oprávnený rekvalifikovať dotknuté zmluvy na zmluvy, ktoré sa riadia CEOS, pretože žalobcovia neuzavreli svoje zmluvy s EIGE, ale so žalovanou zamestnávateľkou (agentúra dočasného zamestnávania), a pretože vo veci samej je EIGE treťou stranou.

V. Analýza

A. Preformulovanie položených otázok

45. Podľa ustálenej judikatúry v rámci postupu spolupráce medzi vnútroštátnymi súdmi a Súdnym dvorom, ktorú zaviedol článok 267 ZFEÚ, prináleží Súdnemu dvoru poskytnúť vnútroštátnemu súdu užitočnú odpoveď, ktorá mu umožní rozhodnúť spor, ktorý prejednáva. V tomto smere Súdnemu dvoru v prípade potreby prináleží preformulovať položené otázky.[48]

46. V prejednávanej veci z návrhu na začatie prejudiciálneho konania jasne vyplýva, že Súdny dvor je vyzvaný, aby rozhodol o tom, či agentúra Únie, ako je EIGE, spadá v smernici 2008/104 do pojmu „užívateľský podnik"; a ak je to tak, či implementácia pojmu „užívateľský podnik" Litovskou republikou tak, že zahŕňa podniky, ktoré nevykonávajú hospodárske činnosti, znamená, že pridelenie dočasných agentúrnych pracovníkov do týchto podnikov sa riadi smernicou 2008/104; ak nie, či patrí EIGE medzi podniky „vykonávajúc[e] hospodársku činnosť, bez ohľadu na to, či pracujú s cieľom dosiahnuť zisk alebo nie" podľa článku 1 ods. 2 smernice 2008/104; a ak áno, či by uplatnenie článku 5 ods. 1 smernice 2008/104 o rovnakom zaobchádzaní na EIGE ako „užívateľský podnik" v rámci sporu medzi dvoma súkromnými stranami, v ktorom je EIGE vedľajší účastník konania, bolo na úkor administratívnej autonómie EIGE[49] a služobného poriadku?

47. Navrhujem preto preformulovať šesť prejudiciálnych otázok na nasledujúce štyri otázky.

43 Komisia odkazuje na uznesenie zo 6. júla 2001, Dubigh a Zaur-Gora/Komisia (T-375/00, EU:T:2001:181, bod 21).

44 Komisia odkazuje na rozsudok z 3. októbra 1985, Tordeur (232/84, EU:C:1985:392, bod 27).

45 Konkrétne, ktoré prvky odmeny zmluvného zamestnanca by sa mali vziať do úvahy; ktorý daňový režim by sa mal vziať do úvahy, pretože podmienky uplatniteľné podľa vnútroštátneho režimu a režimu EÚ sú úplne odlišné.

46 Ú. v. EÚ C 202, 2016, s. 266.

47 Komisia odkazuje na rozsudok zo 6. decembra 1989, Mulfinger a i./Komisia (C-249/87, EU:C:1989:614).

48 Napríklad rozsudok zo 17. decembra 2020, Generalstaatsanwaltschaft Hamburg (C-416/20 PPU, EU:C:2020:1042, bod 27 a citovaná judikatúra).

49 Pozri článok 6 nariadenia č. 1922/2006 a články 335 a 336 ZFEÚ.

„1. Sú agentúry Európskej únie, ako je napríklad EIGE, ‚užívateľskými podnikmi' podľa článku 1 ods. 2 smernice 2008/104, ako sú definované v článku 3 ods. 1 písm. d) tejto smernice?

2. Má sa smernica 2008/104 vykladať v tom zmysle, že bráni uplatňovaniu smernice 2008/104 na prideľovanie dočasných agentúrnych pracovníkov užívateľským podnikom, ktoré nevykonávajú hospodársku činnosť?

3. Majú sa oblasti činnosti a funkcie EIGE definované v článkoch 3 a 4 nariadenia č. 1922/2006 považovať za hospodárske činnosti podľa článku 1 ods. 2 smernice 2008/104?

4. Ak súdy dotknutého členského štátu zistia, že všetky pracovné miesta a pracovné funkcie vykonávané dočasnými agentúrnymi pracovníkmi zahŕňajú úlohy vykonávané výlučne pracovníkmi zamestnanými podľa služobného poriadku, možno príslušné pracovné miesta a pracovné funkcie dočasných agentúrnych pracovníkov považovať za ‚to isté pracovné miesto' v zmysle článku 5 ods. 1 smernice 2008/104 alebo je takýto výklad článku 5 ods. 1 smernice 2008/104 v rozpore s administratívnou autonómiou EIGE a/alebo služobným poriadkom?" [50]

VI. Odpovede na preformulované prejudiciálne otázky

A. Odpoveď na prvú otázku

48. Odpoveď na prvú otázku je kladná. Agentúry Európskej únie, ako je napríklad EIGE, sú „užívateľskými podnikmi" podľa článku 1 ods. 2 smernice 2008/104, ako sú vymedzené v článku 3 ods. 1 písm. d) tejto smernice.

49. Všeobecný súd už rozhodol, že inštitúcia Únie, konkrétne Európska centrálna banka, je v zmysle článku 1 ods. 2 smernice 2008/104 „užívateľským podnikom", aj keď bez uvedenia podrobností vo svojom odôvodnení. [51] To bol možno logický dôsledok skutočnosti, že dávno pred prijatím smernice 2008/104 sa inštitúcie Únie uchýlili k agentúram dočasného zamestnávania na splnenie potrieb dočasného zamestnávania prostredníctvom pracovných zmlúv, ktoré sa riadia vnútroštátnym právom umiestnenia príslušnej inštitúcie Únie. [52]

50. Súd pre verejnú službu v roku 2006 ďalej rozhodol, že skutočnosť, že pracovná zmluva na dobu určitú bola uzavretá s orgánom, ktorý sa riadi medzinárodným právom verejným, nemôže sama osebe spochybniť relevantnosť judikatúry Súdneho dvora, ktorá vykladá smernicu 1999/70 a rámcovú dohodu, ktorá ju doprevádzala, pre predmetný spor. [53] Vzhľadom na to súhlasím s tvrdeniami Litovskej republiky (pozri bod 32 vyššie) v tom zmysle, že je potrebná jasná formulácia, aby sa vyňali buď inštitúcie Únie vymedzené v článku 13 ZEÚ, alebo agentúry Únie [54] z pôsobnosti smernice 2008/104.

[50] Pozri článok 6 nariadenia č. 1922/2006 a články 335 a 336 ZFEÚ.

[51] Rozsudok z 13. decembra 2016, IPSO/ECB (T-713/14, EU:T:2016:727, bod 102).

[52] Pozri napríklad rozsudok z 3. októbra 1985, Tordeur (232/84, EU:C:1985:392), a uznesenie zo 6. júla 2001, Dubigh a Zaur-Gora/Komisia (T-375/00, EU:T:2001:181). Tento posledný prípad sa týkal pridelenia dočasného agentúrneho pracovníka Komisii z agentúry dočasného zamestnávania s názvom Manpower do Komisie. Pozri následne napríklad uznesenie z 15. septembra 2010, Briot (C-386/09, EU:C:2010:526).

[53] Rozsudok z 26. októbra 2006, Landgren/ETF (F-1/05, EU:F:2006:112). K súvislosti medzi smernicou 2008/104 a smernicou 1999/70 pozri poznámku pod čiarou 9 vyššie.

[54] Poznámka pod čiarou 5 vyššie.

51. Taká jasná formulácia v smernici 2008/104 nie je uvedená. Článok 3 ods. 1 písm. d) smernice 2008/104 definuje naopak „užívateľský podnik“ v širšom zmysle tak, že je to *„akákoľvek* fyzická alebo právnická osoba, pre ktorú alebo pod ktorej dohľadom a vedením dočasne pracuje dočasný agentúrny pracovník“ (kurzívou zvýraznil generálny advokát), pričom článok 5 nariadenia č. 1922/2006 stanovuje, že „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 hnuteľný či nehnuteľný majetok a môže byť účastníkom konania“. Kontextová analýza, ktorá interpretuje článok 3 ods. 1 písm. d) a článok 1 ods. 2 smernice 2008/104 vo svetle nariadenia č. 1922/2006 teda rovnako ukazuje na začlenenie agentúry, akou je EIGE, do parametrov „užívateľského podniku“ na účely smernice 2008/104. [55]

52. Jediné textové obmedzenia pojmu „užívateľský podnik“ sú uvedené v článku 1 ods. 2, ktorý dopĺňa slová „vykonávajúcimi hospodársku činnosť, a to bez ohľadu na to, či pracujú s cieľom dosiahnuť zisk alebo nie“ (pozri ďalšie body 64 až 71 nižšie). Žiadna z výnimiek zo smernice 2008/104 sa osobitne nevzťahuje na agentúry Európskej únie; týmito výnimkami sú článok 1 ods. 3, ktorý sa vzťahuje na „pracovné zmluvy alebo zamestnanecké vzťahy uzatvorené v rámci osobitného verejného programu odborného vzdelávania a prípravy, integrácie alebo rekvalifikácie“, a článok 4 ods. 1, pokiaľ ide o odôvodnenia „všeobecným záujmom v súvislosti s ochranou dočasných agentúrnych pracovníkov, požiadavkami zdravia a bezpečnosti pri práci alebo potrebou zabezpečiť riadne fungovanie trhu práce a predchádzanie zneužívaniu“. V článku 5 ods. 2 až 4 smernice 2008/104, ktorý sa týka obmedzení zásady rovnakého zaobchádzania, sa na agentúry Únie neodkazuje.

53. Ani zámery a ciele smernice 2008/104 nepodporujú vylúčeniu agentúr Únie z pojmu „užívateľské podniky“. Dvojitým cieľom smernice je vyvinúť flexibilné formy práce a zároveň hľadať väčšiu mieru harmonizácie práva sociálneho zabezpečenia, ktoré sa na ňu vzťahuje. Táto právna úprava je navrhnutá tak, aby dosiahla rovnováhu medzi flexibilitou a istotou na trhu práce, čo je označované ako „flexiistota“ [56]. Text článku 2 smernice 2008/104 v zásade rieši štyri ciele: ochranu dočasných agentúrnych pracovníkov, záruku zásady rovnakého zaobchádzania, vytváranie pracovných miest a rozvoj flexibilných foriem práce. Cieľom tejto smernice je teda stimulovať prístup dočasných agentúrnych pracovníkov k trvalému zamestnaniu v užívateľskom podniku. [57] Vytváranie pracovných miest, účasť a integrácia na trhu práce sú základnými cieľmi. [58] Zo spisu nevyplýva žiadny nesúlad medzi týmito cieľmi a pracovnými miestami, ktoré ponúkajú agentúry Únie. EIGE je aktívnym hráčom na litovskom trhu práce a ani pôvod článku 1 ods. 2 nenaznačuje vylúčenie agentúr, ako je EIGE, z jeho pôsobnosti. [59]

54. Pojem „užívateľské podniky“ je potrebné vykladať extenzívne, [60] aby nebolo ohrozené dosiahnutie cieľa smernice 2008/104, a teda aby nebol ohrozený jej potrebný účinok nadmerným a neodôvodneným obmedzovaním jej pôsobnosti. Je to tak preto, že Súdny dvor dospel

55 K rôznym spôsobom, ako „kontext“ ovplyvňuje výklad aktov Únie, pozri návrhy, ktoré som predniesol vo veci Pinckernelle (C-535/15, EU:C:2016:996, bod 40).

56 Pozri analýzu generálnej advokátky Sharpston vo veci KG (Nadväzujúce pridelenia pracovníkov v rámci dočasného agentúrneho zamestnávania) (C-681/18, EU:C:2020:300, najmä v bode 36 a tam uvedených zdrojov).

57 Rozsudok zo 14. októbra 2020, KG (Nadväzujúce pridelenia pracovníkov v rámci dočasného agentúrneho zamestnávania) (C-681/18, EU:C:2020:823, bod 51). Súdny dvor odkazuje na odôvodnenie 15 a článok 6 ods. 1 a 2 smernice 2008/104.

58 Tamže, bod 50. Súdny dvor odkazuje na odôvodnenie 11.

59 K prípravným prácam k článku 1 ods. 2 smernice 2008/104 pozri správu odbornej skupiny s názvom Vykonávanie smernice 2008/104/ES o agentúrnej práci, Európska komisia, august 2011, s. 6 až 9 (ďalej len „správa odbornej skupiny z roku 2011“).

60 Je potrebné uviesť, že rozsudok zo 17. novembra 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik (C-216/15, EU:C:2016:883), sa týkal toho, či agentúra dočasného zamestnávania bola zapojená do „hospodárskej činnosti“. Neposudzoval túto problematiku v kontexte užívateľského podniku.

k rovnakému záveru, pokiaľ ide o význam pojmu „dočasný agentúrny pracovník“ podľa článku 3 ods. 1 písm. c) a článku 1 ods. 2 smernice 2008/104.[61] Rovnaká požiadavka sa musí použiť na ustanovenia smernice 2008/104, o ktorých výklad sa v prejednávanej veci žiada.

B. Odpoveď na druhú otázku

55. Odpoveď na druhú otázku je kladná. Smernica 2008/104 sa má vykladať v tom zmysle, že vylučuje uplatňovanie smernice 2008/104 na prideľovanie dočasných agentúrnych pracovníkov užívateľským podnikom, ktoré nevykonávajú ekonomické činnosti.

56. Je potrebné konštatovať, že Súdny dvor uznal za prípustné návrhy na začatie prejudiciálneho konania týkajúce sa ustanovení práva Únie, ak skutkové okolnosti veci nespadali do pôsobnosti práva Únie, ale kde tieto ustanovenia práva Únie boli uplatniteľné na základe vnútroštátnych predpisov v dôsledku odkazu uvedeného predpisu na obsah týchto ustanovení práva Únie.[62] To zahŕňa situácie, v ktorých sa domáca situácia v dôsledku legislatívy členských štátov riadi rovnakým prístupom, ako je ustanovený v práve Únie, a zahŕňa výlučne domáce situácie.[63] Ako nedávno poznamenal generálny advokát Bobek, Súdny dvor rozhodol, že keď vnútroštátne právne predpisy pri upravovaní situácií mimo pôsobnosti dotknutého opatrenia Únie prijmú tie isté riešenia ako uvedené opatrenie, je jednoznačne v záujme Európskej únie, aby sa ustanovenia prebraté z uvedeného opatrenia vykladali jednotne s cieľom zabrániť budúcim rozdielom vo výklade.[64]

57. Na rozdiel od stanoviska, ktoré zaujala Litovská republika a Komisia (pozri body 34 a 40 vyššie, v tomto poradí), existujú najmenej štyri prekážky brániace uplatneniu judikatúry známej ako línia rozsudku Dzodzi, v rámci ktorej bola táto zásada vytvorená, na prejednávanú vec.[65]

58. Po prvé dominantnou témou judikatúry je identifikácia ustanovenia práva členského štátu, ktoré „priamo a bezpodmienečne“ uplatňuje opatrenie Únie v kontexte, ktorý toto opatrenie nepredpokladá.[66] V spise sa nenachádza žiadne také jasne formulované ustanovenie a jednoduché opomenutie slov „vykonávajúcich hospodársku činnosť“ v článku 75 ods. 2 Zákonníka práce túto požiadavku nespĺňa.[67]

59. Po druhé Súdny dvor rozhodol, že pravidlo judikatúry vo veci Dzodzi sa nemôže vzťahovať na situácie, v ktorých dotknutá smernica stanovuje vylúčenie z jej pôsobnosti.[68] Špecifikácia subjektov, ktoré sú „užívateľskými podnikmi vykonávajúcimi hospodársku činnosť, bez ohľadu na to, či pracujú s cieľom dosiahnuť zisk alebo nie“, v článku 1 ods. 2 smernice 2008/104 by stratila význam, ak by bola pôsobnosť právnych predpisov vychádzajúcich zo smernice 2008/104 rozšírená na prideľovanie dočasných agentúrnych pracovníkov užívateľským podnikom, ktoré hospodársku činnosť nevykonávajú.

61 Tamže, bod 36.

62 Rozsudok z 24. októbra 2019, Belgische Staat (C-469/18 a C-470/18, EU:C:2019:895, bod 21 a citovaná judikatúra).

63 Pozri napríklad rozsudok z 30. januára 2020, I.G.I. (C-394/18, EU:C:2020:56, bod 45 a citovaná judikatúra).

64 Návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Bobek vo veci J & S Service (C-620/19, EU:C:2020:649, bod 2). Pozri tiež napríklad rozsudok zo 7. novembra 2018, K a B (C-380/17, EU:C:2018:877, bod 35).

65 Rozsudok z 18. októbra 1990, Dzodzi (C-297/88 a C-197/89, EU:C:1990:360).

66 Rozsudok zo 7. novembra 2018, K a B (C-380/17, EU:C:2018:877, bod 36 a citovaná judikatúra). Ďalej pozri napríklad rozsudky z 28. marca 1995, Kleinwort Benson (C-346/93, EU:C:1995:85, bod 20); zo 4. júna 2020, C.F. (Daňový audit) (C-430/19, EU:C:2020:429, bod 26), a z 10. septembra 2020, Tax-Fin-Lex (C-367/19, EU:C:2020:685, bod 21).

67 V tomto smere pozri najmä rozsudok z 10. decembra 2020, J & S Service (C-620/19, EU:C:2020:1011).

68 Rozsudok z 18. októbra 2012, Nolan (C-583/10, EU:C:2012:638, body 33, 34, 43 a 54).

60. Po tretie pri širšom pohľade na judikatúru a pri opätovnom prijatí prístupu generálneho advokáta Bobeka je rozhodujúce, či zákonodarca použil ustanovenie práva Únie, ktorého výklad sa požadoval, v kontexte, ktorý bol príliš ďaleko od pôvodného.[69] Pôvodný kontext je obmedzený na užívateľské podniky zaoberajúce sa hospodárskymi činnosťami, aj keď sú zúžené špecifikáciou v článku 1 ods. 2 smernice 2008/104, a to „bez ohľadu na to, či pracujú s cieľom dosiahnuť zisk alebo nie“[70]. Uplatňovanie smernice 2008/104 nad rámec týchto parametrov ju rozširuje na vzdialený a otvorený kontext, čo je v priamom rozpore so znením článku 1 ods. 2 uvedenej smernice.

61. Po štvrté je potrebné poznamenať, že smernica 2008/104 stanovuje ochranný rámec[71] na zlepšenie minimálnej ochrany dočasných agentúrnych pracovníkov[72] s ohľadom na ich základné pracovné a pracovné podmienky.[73] Veľká komora Súdneho dvora rozhodla, že pokiaľ ide o smernice o minimálnej harmonizácii, v rozsahu, v akom sa členský štát rozhodne využiť svoju diskrečnú právomoc nad rámec svojich minimálnych požiadaviek,[74] nevykonáva právo Únie na účely článku 51 ods. 1 Charty.[75] Rovnako preto smernica 2008/104 nemôže byť relevantná na účel výkladu litovského práva vo vzťahu k podnikom, ktoré nevykonávajú hospodárske činnosti v zmysle článku 1 ods. 2 uvedenej smernice a ktorým boli pridelení dočasní agentúrni pracovníci.[76] To platí pre všetkých 19 členských štátov, ktoré implementovali smernicu 2008/104 rovnakým spôsobom ako Litva (pozri bod 27 vyššie).

C. Odpoveď na tretiu otázku

62. Odpoveď na túto otázku je kladná. Oblasti činnosti a funkcie EIGE, definované v článkoch 3 a 4 nariadenia č. 1922/2006, sa majú považovať za hospodárske činnosti podľa článku 1 ods. 2 smernice 2008/104.

63. Je to tak z nasledujúcich dôvodov.

69 Návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Bobek vo veci J & S Service (C-620/19, EU:C:2020:649, bod 50).

70 Pozri obdobne rozsudok z 10. decembra 2020, J & S Service (C-620/19, EU:C:2020:1011, body 46 a 47).

71 Odôvodnenie 12 smernice 2008/104.

72 Odôvodnenie 18 smernice 2008/104. Pozri tiež rozsudok zo 14. októbra 2020, KG (Nadväzujúce prideleniа pracovníkov v rámci dočasného agentúrneho zamestnávania) (C-681/18, EU:C:2020:823).

73 Odôvodnenie 14 smernice 2008/104.

74 Článok 9 ods. 1 smernice 2008/104.

75 Rozsudok z 19. novembra 2019, TSN a AKT (C-609/17 a C-610/17, EU:C:2019:981, bod 52). V bode 50 Súdny dvor rozhodol, že „tým sa situácie vo veci samej odlišujú od situácie, keď akt Únie priznáva členským štátom slobodu rozhodnúť sa medzi viacerými spôsobmi uplatnenia alebo diskrečnú či posudzovaciu právomoc, ktorá je integrálnou súčasťou režimu zavedeného týmto aktom, alebo od situácie, keď taký akt oprávňuje členské štáty prijať osobitné opatrenia, ktoré majú prispieť k uskutočneniu jeho cieľa“. Ďalej pozri návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Hogan vo veci KV (Príspevok na bývanie) (C-94/20, EU:C:2021:155, bod 64), a generálny advokát Bobek vo veci Asociația „Forumul Judecătorilor din România“ a i. (C-83/19, C-127/19, C-195/19, C-291/19 a C-355/19, EU:C:2020:746, body 190 až 194). Pripúšťam, že smernica 2008/104 na rozdiel od smernice dotknutej vo veci TSN a AKT neobsahuje žiadne osobitné ustanovenie umožňujúce členským štátom zaviesť opatrenia, ktoré by boli v oblasti ochrany dočasných agentúrnych pracovníkov priaznivejšie. Smernica 2008/104 je však smernicou upravujúcou minimálnu harmonizáciu, ktorej požiadavky boli v litovskej právnej úprave, ktorá ju vykonáva, prekročené.

76 Je však potrebné uviesť, že hoci pridelenie k takýmto podnikom nepodlieha povinnosti spojenej s článkom 31 Charty o práve na slušné a spravodlivé pracovné podmienky, riadia sa tieto pridelenia aj naďalej tak základnými právami zaručenými litovským právom, ako aj Európskym dohovorom o ľudských právach. Pozri najmä návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Saugmandsgaard Øe, vo veci Komisia/Maďarsko (Užívanie poľnohospodárskych pozemkov) (C-235/17, EU:C:2018:971). To platí pre všetkých 19 členských štátov, ktoré implementovali smernicu 2008/104 rovnako ako Litva.

64. Po prvé v rámci ďalšieho opatrenia sociálnej politiky Únie, a to smernice Rady 2001/23/ES z 12. marca 2001 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov,[77] Súdny dvor vykladal reštriktívne okolnosti, za ktorých sú verejné podniky vylúčené z pôsobnosti tejto smernice pre nečinnosť v „hospodárskych činnostiach“, a rozhodol, že týmito okolnosťami sú „len reorganizácia štruktúr verejnej správy alebo prevod správnych právomocí medzi orgánmi verejnej správy“[78]. Skutočnosť, že EIGE je orgánom verejnej moci, sama osebe nebráni tomu, aby EIGE spadal do parametrov článku 1 ods. 2 smernice 2008/104 ako „užívateľský podnik“[79]. Ako vyplýva z analýzy v bodoch 67 a 68, ktorá sa týka úloh a oblastí činnosti EIGE (pozri články 3 a 4 nariadenia č. 1922/2006), spolu s jeho cieľmi (článok 2), EIGE nemožno považovať za subjekt vykonávajúci činnosti, ktoré spadajú do výkonu právomocí verejnej moci.[80]

65. Po druhé pôvod článku 1 ods. 2 smernice 2008/104 podporuje extenzívny výklad tejto smernice, aby sa zabránilo nekalej súťaži,[81] ako to potvrdzuje aj ustálená judikatúra Súdneho dvora; pojem „hospodárske činnosti“ má tendenciu sa vykladať extenzívne,[82] bez ohľadu na oblasť právomoci Únie, v ktorej sa objavuje táto otázka.[83] Toto je potrebné mať na pamäti, keď sa v konaní vo veci samej použije význam, ktorý Súdny dvor dáva slovu „hospodárske činnosti“ podľa článku 1 ods. 2 smernice 2008/104 v rozsudku zo 17. novembra 2016, Betriebsraat der Ruhrlandklinik[84]. V dôsledku toho je potrebné zodpovedať otázku, či je EIGE zapojený do akejkoľvek činnosti spočívajúcej v ponúkaní tovaru alebo služieb na danom trhu.[85]

66. V tejto súvislosti je potrebné poznamenať, že podľa článku 14 ods. 3 písm. b) nariadenia č. 1922/2006 príjmy inštitútu zahŕňajú „platby prijaté za poskytnuté služby“, takže normotvorca Únie predpokladal, že EIGE bude pôsobiť ako subjekt na trhu, aj keď k dnešnému dňu a ako uviedol EIGE vo svojej odpovedi na písomné otázky Súdneho dvora, bol financovaný výlučne Komisiou.

67. Ciele nariadenia č. 1922/2006 uvedené v článku 2 tohto nariadenia umožňujú identifikovať škálu trhov otvorených poskytovaniu tovaru alebo služieb; ovplyvňovanie vnútroštátnych politík a politík Únie je klasickou oblasťou činnosti komerčných lobistov; poskytovanie technickej pomoci inštitúciám Únie a orgánom členských štátov s cieľom zvýšiť povedomie občanov o rodovej rovnosti nie je celoeurópskym monopolom EIGE; pomoc pri začleňovaní hľadiska

77 Ú. v. ES L 82, 2001, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 98.

78 Návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Szpunar vo veci ISS Facility Services (C-344/18, EU:C:2019:1009, bod 41), s odkazom na rozsudky z 15. októbra 1996, Henke (C-298/94, EU:C:1996:382, bod 14); z 26. septembra 2000, Mayeur (C-175/99, EU:C:2000:505, bod 33), a z 11. novembra 2004, Delahaye (C-425/02, EU:C:2004:706, bod 30).

79 Tamže.

80 Napríklad rozsudok z 20. júla 2017, Piscarreta Ricardo (C-416/16, EU:C:2017:574, body 34 a 35).

81 Pozri postoj sociálnych partnerov v správe odbornej skupiny z roku 2011, poznámka pod čiarou 59 vyššie, s. 8.

82 Napríklad, ako som uviedol vo svojich návrhoch vo veci TopFit a Biffy (C-22/18, EU:C:2019:181, bod 53), v rozsudku z 11. apríla 2000, Deliège (C-51/96 a C-191/97, EU:C:2000:199, bod 51), vo veci týkajúcej sa obmedzenia voľného pohybu Súdny dvor rozhodol tak, že udelenie (finančných) ocenení na základe športových výsledkov zo strany vlády, spoločne so súkromným sponzorstvom, sú všetko faktory relevantné na určenie, či amatérsky športovec vykonával hospodársku činnosť. Súdny dvor v rozsudku z 13. júna 2019, TopFit a Biffy (C-22/18, EU:C:2019:497), potvrdil právo na voľný pohyb p. Biffiho ako občana Únie na základe článku 21 ZFEÚ, hoci sa predmetná vec týkala amatérskeho športu; v súvislosti s „hospodárskou činnosťou“ v oblasti práva hospodárskej súťaže pozri napr. rozsudok z 1. júla 2008, MOTOE (C-49/07, EU:C:2008:376).

83 Súhlasím s postupom, ktorý zvolil generálny advokát Saugmandsgaard Øe vo veci Betriebsrat der Ruhrlandklinik (C-216/15, EU:C:2016:518, bod 47), že vzhľadom na to, že definícia vykonávania „hospodárskej činnosti“ jasne nevyplýva ani zo znenia smernice 2008/104, ani z prípravných dokumentov, Súdny dvor mohol vychádzať z významu pojmu „hospodárska činnosť“ v iných oblastiach práva Únie.

84 (C-216/15, EU:C:2016:883).

85 Tamže, bod 44 a citovaná judikatúra.

rodovej rovnosti do politík Únie a z toho plynúcich národných politík tiež podľa žiadneho výslovného ustanovenia nariadenia č. 1922/2006 nepredstavuje výlučnú právomoc EIGE a ide o činnosť vykonávanú celým radom subjektov.

68. Medzi úlohy EIGE uvedené v článku 3 patria príklady činností spočívajúcich v ponúkaní tovaru alebo služieb, do ktorých sú zapojené obchodné podniky. Medzi významné príklady patrí: šírenie údajov a informácií o rodovej rovnosti okrem iného medzi subjekty, do rámca skupiny ktorých patria výskumné strediská, vnútroštátne orgány, ktoré sa zaoberajú rovnosťou, mimovládne organizácie, sociálni partneri [článok 3 ods. 1 písm. a)]; šírenie metodických nástrojov inštitúciám Únie a vládnym orgánom členského štátu [článok 3 ods. 1 písm. c)]; uskutočňovanie prieskumov situácie v Európe, pokiaľ ide o rodovú rovnosť článok 3 ods. 1 písm. d)]; organizácia konferencií [článok 3 ods. 1 písm. g)], a rozvoj dialógu medzi rôznymi orgánmi [článok 3 ods. 1 písm. i)]. Činnosti ďalších subjektov, ako sú „iné inštitúcie, subjekty a príslušné národné a medzinárodné organizácie“, sú uznané v článku 4 ods. 3.

69. Uznávam, že EIGE vo svojej odpovedi na otázky položené Súdnym dvorom uvádza, že jeho hlavnou úlohou je zber údajov a analýza a šírenie údajov a že je jediným zdrojom porovnateľných údajov o rovnosti medzi mužmi a ženami tak na úrovni Únie, ako aj na vnútroštátnej úrovni. Vyššie zhrnutá legislatíva však ukazuje, že to nie je jeho jediná činnosť.

70. Napokon, aj keď zo spisu vyplýva, že všetky činnosti EIGE sú v súčasnosti financované skôr zo zdrojov Únie, ako z príjmov za služby poskytnuté podľa článku 14 ods. 3 písm. b) nariadenia č. 1922/2006, nevylučuje to zistenie, že vykonáva „hospodárske činnosti“. Je to tak preto, lebo podľa článku 1 ods. 2 smernice 2008/104 je nepodstatné, či užívateľský podnik pracuje so ziskom.[86] Podľa judikatúry vytvorenej na základe smernice 2001/23 Súdny dvor uviedol, že zo zásady sú z kvalifikácie hospodárskej činnosti vylúčené činnosti, ktoré patria do výkonu výsadných práv verejnej moci, pokiaľ služby zabezpečované vo verejnom záujme bez zámeru dosiahnuť zisk a konkurujúce činnostiam vykonávaným subjektmi, ktoré uvedený zámer dosiahnuť zisk sledujú, možno kvalifikovať ako hospodárske činnosti.[87] Na rozdiel od tvrdení, ktoré uviedli EIGE a Komisia v odpovedi na písomné otázky, nie je dôležité, či EIGE sleduje alebo nesleduje pri výkone svojej činnosti ciele hospodárskej súťaže; dôležitá je existencia služieb v konkurencii s *inými podnikmi* na relevantných trhoch, ktoré tak robia. Rovnako tak platí, že začlenenie úloh EIGE do rámca právomocí Únie (článok 4 ods. 1 nariadenia č. 1922/2006) neobmedzuje vzhľadom na rozsah právomocí Únie v oblasti rodovej rovnosti zapojenie EIGE do „hospodárskej činnosti“, pričom jej podpora je vo verejnom záujme.

71. Nakoniec je potrebné pripomenúť, že je potrebný extenzívny výklad rozsahu pôsobnosti smernice 2008/104, aby nedošlo k ohrozeniu dosiahnutia cieľov smernice a k oslabeniu jej účinnosti (pozri bod 54 vyššie).

[86] Na rozdiel od tvrdení EIGE je preto nepodstatné, že EIGE nie je „zdaniteľnou osobou“ na účely článku 9 smernice Rady 2006/112/ES z 28. novembra 2006 o spoločnom systéme dane z pridanej hodnoty (Ú. v. EÚ L 347, 2006, s. 1). Pozri dokument Komisie ARES (2018) 4985586-28/09/2018.

[87] Rozsudok z 20. júla 2017, Piscarreta Ricardo (C-416/16, EU:C:2017:574, bod 34 a citovaná judikatúra). Je potrebné uviesť, že smernica 1999/70 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, s ktorou je prepojená smernica 2008/104 (pozri poznámku pod čiarou 9 vyššie), sa vzťahuje na pracovné zmluvy na dobu určitú uzatvorené s verejnými orgánmi a inými orgánmi verejného sektora. Pozri rozsudok z 25. októbra 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859, bod 43). Tento kontext nasvedčuje tomu, že z vykonávania „hospodárskej činnosti“ v zmysle smernice 2008/104 by mali byť koncepčne vylúčené iba subjekty verejného sektora, ktoré vykonávajú hlavné verejné funkcie.

D. Odpoveď na štvrtú otázku

72. Odpoveď na štvrtú otázku je kladná. Keď súdy dotknutého členského štátu zistia, že všetky pracovné miesta a pracovné funkcie vykonávané dočasnými agentúrnymi pracovníkmi zahŕňajú úlohy, ktoré vykonávajú výlučne pracovníci zamestnaní podľa služobného poriadku, príslušné pracovné miesta a pracovné funkcie dočasných agentúrnych pracovníkov sa považujú za „to isté pracovné miesto“ v zmysle článku 5 ods. 1 smernice 2008/104. Je to v súlade so správnou autonómiou EIGE [88] a služobným poriadkom.

73. Je to tak z nasledujúcich dôvodov.

74. Po prvé stranou zodpovednou za porušenie povinnosti rovnakého zaobchádzania stanovenej v článku 5 ods. 1 smernice 2008/104 je žalovaná zamestnávateľka. Ako poukázali žalobcovia (bod 24 vyššie), vnútroštátny súd požaduje výklad článku 5 ods. 1, aby určil zodpovednosť žalovanej zamestnávateľky, nie EIGE, voči žalobcom podľa litovského práva. Do určitej miery je teda diskusia v písomných pripomienkach k otázke, do akej miery sú povinnosti obsiahnuté v smerniciach Únie uplatniteľné na inštitúcie Únie pri výkone funkcie zamestnávateľa, nadbytočná, [89] keďže sa tieto rozsudky týkajú žalôb podaných na Všeobecný súd, v ktorých bol daný orgán v postavení žalovaného, proti ktorému boli zamestnancami tejto inštitúcie podané žaloby. [90] Tieto rozhodnutia sa týkajú vplyvu smerníc na inštitúcie Únie, pokiaľ ide o „ich zamestnancov“ [91].

75. Po druhé, pokiaľ ide o autonómiu EIGE alebo služobný poriadok, nevzniká žiadna otázka, pretože žalobcovia požadujú iba od žalovanej, a nie od EIGE, náhradu nedoplatku odmeny, o ktorej tvrdia, že je im dlžná, namiesto toho, aby sa ich pracovné zmluvy o výkone práce na dobu určitú zmenili na zmluvy na dobu neurčitú. Nevzniká teda žiadna pochybnosť o tom, či litovské súdy priznali žalobcom postavenie úradníka alebo iného zamestnanca Európskej únie v rozpore so služobným poriadkom a autonómiou inštitúcií Únie. [92] Na rozdiel od tvrdení Komisie je teda spor vo veci samej odlišný od rozsudku vo veci Tordeur [93], ktorého sa Komisia dovolávala vo svojej odpovedi na písomné otázky Súdneho dvora, pretože dočasný agentúrny pracovník sa

88 Pozri článok 6 nariadenia č. 1922/2006 a články 335 a 336 ZFEÚ.

89 Litovská republika, bod 33 vyššie, Komisia, bod 42 vyššie.

90 Pozri napríklad rozsudky z 19. septembra 2013, Prieskum Komisie/Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570); z 13. decembra 2016, IPSO/ECB (T-713/14, EU:T:2016:727, body 105 a 106), a zo 7. februára 2019, RK/Rada (T-11/17, EU:T:2019:65). Pokiaľ ide o diskusiu týkajúcu sa toho, na akom základe môžu byť smernice záväzné pre inštitúcie Únie, pozri CORTESE, B.: Reasonableness of legislative choices and protection against (discriminatory) dismissal of temporary staff: does the approach of the Court of Justice of the European Union to judicial review and judicial control meet high rule of law standards? In: *(2012) 12 Era Forum* 641. 2020, 2. vyd., s. 650 až 651.

91 Rozsudok zo 4. decembra 2018, Carreras Sequeros a i./Komisia (T-518/16, EU:T:2018:873, bod 60 a citovaná judikatúra). Pozri tiež rozsudok z 24. septembra 2019, VF v ECB (T-39/18, neuverejnený, EU:T:2019:683).

92 Rozsudok z 11. marca 1975, Porrini a i. (65/74, EU:C:1975:38, body 14 a 15). Pozri tiež rozsudky z 9. novembra 2000, Vitari (C-126/99, EU:C:2000:609, bod 31), a z 8. septembra 2005, AB (C-288/04, EU:C:2005:526, bod 31). V návrhu na začatie prejudiciálneho konania sa uvádza, že nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ, Euratom) 2018/1046 z 18. júla 2018 o rozpočtových pravidlách, ktoré sa vzťahujú na všeobecný rozpočet Únie, o zmene nariadení (EÚ) č. 1296/2013, (EÚ) č. 1301/2013, (EÚ) č. 1303/2013, (EÚ) č. 1304/2013, (EÚ) č. 1309/2013, (EÚ) č. 1316/2013, (EÚ) č. 223/2014, (EÚ) č. 283/2014 a rozhodnutia č. 541/2014/EÚ a o zrušení nariadenia (EÚ, Euratom) č. 966/2012 (Ú. v. EÚ L 193, 2018, s. 1), zakazuje prevod výkonu funkcií na osoby, ktoré nepracujú podľa služobného poriadku. Táto otázka však nevzniká vo veci samej, ktorá sa týka iba miezd.

93 Rozsudok z 3. októbra 1985 (232/84, EU:C:1985:392).

v uvedenej veci usiloval v rámci konania o začatie prejudiciálneho konania o uplatnení ustanovení belgického práva, na základe ktorého by Európska komisia bola povinná zmeniť zmluvu na dobu určitú na zmluvu na dobu neurčitú. Súdny dvor rozhodol nasledovne:

„Je pravda, že dočasnému pracovníkovi nemožno odoprieť sociálnu ochranu iba z toho dôvodu, že bol daný k dispozícii orgánu Spoločenstva. Takáto ochrana však nemôže byť zabezpečovaná prostriedkami, ktoré zasahujú do autonómie inštitúcií Spoločenstva v danej oblasti … nie je možné, aby pracovná zmluva na dobu neurčitú vznikla nie v dôsledku rozhodnutia určeného príslušného orgánu, ale zo skutočnosti, hoci podloženej rozhodnutím vnútroštátneho súdu, že neboli splnené určité zákonné ustanovenia členského štátu, v ktorom sa daný orgán nachádza, ktoré sa týkajú dočasného zamestnávania“ [94].

76. Zo spisu totiž nevyplýva, že by akýkoľvek iný orgán, ako je žalovaná zamestnávateľka, niesol zodpovednosť ako za zaplatenie, ktorého sa domáhajú žalobcovia, tak za splnenie povinnosti zabezpečiť, ako je stanovené v článku 5 ods. 1 smernice 2008/104, aby „základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania dočasných agentúrnych pracovníkov“ boli „počas ich pridelenia do užívateľského podniku aspoň také, aké by sa uplatňovali, ak by pracovníkov uvedený podnik priamo prijal na to isté pracovné miesto“ [95].

77. Je potrebné konštatovať, že pojem „mzda“ podľa smernice 2008/104 nie je v tomto ustanovení definovaný [96] a že existujú ďalšie ustanovenia tejto smernice, ktoré môžu pravdepodobne narušiť autonómiu EIGE, ako je napríklad článok 10, ktorý členským štátom umožňuje ukladať užívateľským podnikom sankcie. To však závisí od povahy sankcie a okolností konkrétneho prípadu. Konanie vo veci samej sa naopak obmedzuje na pracovné podmienky a podmienky zamestnávania súvisiace so „mzdou“ podľa článku 3 písm. f) bodu ii) a na výpočet „aspoň tak[ých] [mzdových podmienkok], aké by sa uplatňovali“, ak by boli prijatí žalobcovia priamo podľa článku 5 ods. 1 Skutočnosť, že litovské súdy uplatňovali článok 80 podmienok zamestnávania ostatných zamestnancov, je s ohľadom na urobené skutkové zistenia logická a nestotožňujem sa s argumentmi Komisie, že by to dokazovalo vznik neriešiteľných ťažkostí (pozri poznámku pod čiarou 45 vyššie).

78. EIGE a Komisia tvrdia, že slová „uvedený podnik priamo prijal na to isté pracovné miesto“ uvedené v článku 5 ods. 1 smernice 2008/104 odôvodňujú porovnanie s dočasnými zamestnancami zamestnanými *priamo* zo strany EIGE na účely výkonu dočasnej práce podľa litovského práva, nie prostredníctvom agentúry dočasného zamestnávania, zatiaľ čo žalobcovia aj Litovská republika tvrdia, že takéto porovnanie by malo naopak zahŕňať posúdenie zamestnávania na základe služobného poriadku.

79. Ani jeden z variantov nezodpovedá celkom presne posúdeniu, ktoré je potrebné vykonať. Je potrebné pripomenúť, že „zásada rovnosti zaobchádzania, ako je stanovená v článku 5 ods. 1 smernice 2008/104… [vyžaduje, že] základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania

[94] Tamže, body 27 a 28. V bode 26 Súdny dvor pripomenul, že „článok 6 podmienok zamestnávania ostatných zamestnancov ustanovuje, že každý orgán určí, kto je oprávnený prijať zmluvných zamestnancov, bez ohľadu na to, či ide o dočasných zamestnancov, pomocných zamestnancov, miestnych zamestnancov alebo osobitných poradcov“. Pozri tiež napríklad rozsudok z 8. septembra 2005, AB (C-288/04, EU:C:2005:526). Treba tiež poznamenať, že konanie vo veci samej nie je porovnateľné so situáciou, ktorú posudzuje generálny advokát Geelhoed vo veci Betriebsrat der Vertretung der Europäischen Kommission in Österreich (C-165/01, EU:C:2003:224, bod 100). Ako príklad rozhodnutia Súdneho dvora, podľa ktorého sa rozhodnutie súdu členského štátu týkajúce sa miestnych zamestnancov zamestnaných agentúrou EÚ podľa podmienok zamestnávania ostatných zamestnancov nedotýkalo oblasti autonómie inštitúcií Spoločenstva, pozri rozsudok z 9. novembra 2000, Vitari (C-126/99, EU:C:2000:609).

[95] Pozri tiež odôvodnenie 14 smernice 2008/104.

[96] Pokiaľ ide o návrhy na spôsob, akým môžu prvky práva Únie tomuto posúdeniu napomáhať, pozri správu odbornej skupiny z roku 2011, poznámka pod čiarou 59 vyššie, s. 16 až 18.

dočasných agentúrnych pracovníkov počas trvania ich pridelenia v užívateľskom podniku musia prinajmenšom zodpovedať podmienkam, ktoré by sa na nich vzťahovali, ak by boli priamo prijatí uvedeným podnikom na to isté pracovné miesto“ [97].

80. Ako je vysvetlené v písomných pripomienkach žalobcov (pozri bod 29 vyššie) a Litovskej republiky (bod 37 vyššie), článok 5 ods. 1 vyžaduje vyšetrenie forenzných skutočností. [98] Vykonávali v skutočnosti žalobcovia na pracovnom mieste, ktoré im bolo pridelené, funkcie zamestnanca na základe služobného poriadku, ktorý poberá vyššiu odmenu, než je odmena, ktorá sa poberá na základe pracovnej zmluvy o výkone práce na dobu určitú? Uzavreté pracovné zmluvy a služobný poriadok sú v rámci tohto posúdenia užitočnejšie ako dôkazy, než ako právne normy. Z vnútroštátneho rozhodnutia vyplýva, že takéto forenzné posúdenie v skutočnosti vykonala Komisia pre pracovné spory (pozri bod 20 vyššie). Akonáhle bolo na základe dôkazov zistené, aké konkrétne funkcie a činnosti vykonávali dočasní agentúrni pracovníci, vrátane analýzy toho, čo bolo dohodnuté, priznala Komisia pre pracovné spory odmenu, stanovenú podľa funkčnej skupiny II, platovej triedy 4, a to na základe článku 80 CEOS, a ktorú mala zaplatiť žalovaná zamestnávateľka.

81. Po tretie, ako už bolo uvedené, obmedzenie zásady rovnakého zaobchádzania ako jedného zo základných kameňov smernice 2008/104 je povolené len „v určitých obmedzených prípadoch“ [99]. Tieto sú stanovené v článku 5 ods. 2 až 4 smernice 2008/104. V prejednávanej veci žiaden z týchto prípadov nenastal.

82. Nakoniec by mohla byť položená otázka, čo je potrebné urobiť, ak EIGE prekročil svoju diskrečnú právomoc podľa článku 4 ods. 5 nariadenia č. 1922/2006 „vstupovať do zmluvných, najmä subdodávateľských vzťahov s inými organizáciami na účely splnenia akýchkoľvek úloh, ktorými ich môže poveriť“ [100] alebo svojím konaním porušil služobný poriadok, ktorý je pre EIGE záväzný na základe článku 13 ods. 1 nariadenia č. 1922/2006? [101]

83. Z judikatúry vyplýva, že „dočasná práca je totiž charakterizovaná trojstranným vzťahom medzi pracovníkom, externou spoločnosťou a inštitúciou alebo orgánom Únie, z ktorého vyplýva uzatvorenie dvoch zmlúv: prvá zmluva medzi agentúrou dočasného zamestnávania a inštitúciou alebo orgánom Únie a druhá zmluva medzi dočasným pracovníkom a agentúrou dočasného zamestnávania. … Tento vzťah je tak charakterizovaný prítomnosťou súkromnej sprostredkovateľskej spoločnosti, ktorá vytvára zisk tým, že poskytuje pracovníka k dispozícii inštitúcii Únie alebo ho prideľuje na výkon určených úloh v inštitúcii Únie alebo na jej účet. Práve účasť týchto externých sprostredkovateľov neumožňuje dospieť k záveru o existencii priameho právneho vzťahu medzi dotknutou osobou a inštitúciou alebo orgánom Únie“ [102].

97 Rozsudok zo 14. októbra 2020, KG (Nadväzujúce pridelenia pracovníkov v rámci dočasného agentúrneho zamestnávania) (C-681/18, EU:C:2020:823, bod 52).

98 Pri posudzovaní otázky, či došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania, súdu členského štátu prináleží, aby posúdil všetky relevantné skutočnosti, vrátane porovnateľnosti relevantných skupín, existencie alebo neexistencie rozdielneho zaobchádzania, ako aj jeho objektívne odôvodnenej povahy. Pozri napríklad návrhy, ktoré som predniesol vo veci GILDA-UNAMS a i. (C-282/19, EU:C:2021:217).

99 Odôvodnenie 17 smernice 2008/104.

100 Čo sa týka práva Komisie uzatvárať zmluvné vzťahy, všeobecne pozri rozsudok zo 6. decembra 1989, Mulfinger a i./Komisia (C-249/87, EU:C:1989:614, bod 10). Pozri tiež články 272 a 335 ZFEÚ.

101 Podľa ustálenej judikatúry to môže nastať napríklad vtedy, keď jedna z funkcií, ktorú Zmluvy zverujú orgánom, a vyžadujúca teda zamestnanie podľa služobného poriadku, a nie zmlúv, ktoré sa riadia právom členských štátov. Pozri rozsudok zo 6. decembra 1989, Mulfinger a i./Komisia (C-249/87, EU:C:1989:614).

102 Rozsudok z 13. júla 2018, Quadri du Cardano/Komisia (T-273/17, EU:T:2018:480, bod 68 a citovaná judikatúra). Pozri tiež rozsudok z 11. apríla 2013, Della Rocca (C-290/12, EU:C:2013:235, bod 40).

84. Trojstranný vzťah preto zaručuje trojstranné riešenie. Žalovanej zamestnávateľke, nie žalobcom, prislúcha obrátiť sa na Všeobecný súd Európskej únie, aby požadovala od EIGE náhradu dlžných súm, ktorých zaplatenie bolo uložené litovským súdom, ak chcú z hľadiska práva Únie tvrdiť, že EIGE prekročil svoje právomoci, pokiaľ ide o povahu práce, ktorú žalobcom v skutočnosti pridelil. Ako tvrdí Litovská republika (bod 35 vyššie), toto riešenie je v súlade so skutočnosťou, že služobný poriadok neobsahuje ustanovenia týkajúce sa dočasných agentúrnych pracovníkov.

85. K tomuto záveru som dospel vo svetle práva žalobcov na prístup k súdu a na účinnú právnu ochranu podľa článku 47 ods. 1 Charty,[103] vzhľadom na ťažkosti, s ktorými sa môžu stretnúť v súvislosti so zabezpečením aktívnej legitimácie pred Všeobecným súdom, z dôvodu absencie zmluvy s EIGE.[104]

VII. Návrh

86. Navrhujem preto, aby sa na otázky, ktoré položil Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (Najvyšší súd, Litva), odpovedalo takto:

1. Agentúry Európskej únie, ako je Európsky inštitút pre rodovú rovnosť (EIGE), sú podľa článku 1 ods. 2 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci „užívateľskými podnikmi“ v zmysle jeho definície v článku 3 ods. 1 písm. d) smernice 2008/104.

2. Smernica 2008/104 sa má vykladať v tom zmysle, že vylučuje uplatňovanie smernice 2008/104 na prideľovanie dočasných agentúrnych pracovníkov užívateľským podnikom, ktoré nevykonávajú hospodársku činnosť.

3. Oblasti činnosti a funkcie EIGE, ako sú definované v článkoch 3 a 4 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1922/2006 z 20. decembra 2006, ktorým sa zriaďuje Európsky inštitút pre rodovú rovnosť, je nutné považovať za hospodársku činnosť podľa článku 1 ods. 2 smernice 2008/104.

4. Ak súdy príslušného členského štátu dospeli k záveru, že všetky pracovné miesta a pracovné funkcie vykonávané dočasnými agentúrnymi pracovníkmi zahŕňajú aj úlohy, ktoré plnia výlučne zamestnanci, ktorých pracovný pomer sa riadi služobným poriadkom úradníkov Európskej únie, je potrebné príslušné pracovné miesta a pracovné funkcie dočasných agentúrnych pracovníkov považovať za „to isté pracovné miesto“ v zmysle článku 5 ods. 1 smernice 2008/104. Je to v súlade so správnou autonómiou EIGE a služobným poriadkom.

[103] V kontexte problematiky riešenej v tejto veci pozri najmä rozsudok z 25. júna 2020, SatCen/KF (C-14/19 P, EU:C:2020:492).

[104] Pozri napríklad uznesenie zo 6. júla 2001, Dubigh a Zaur-Gora/Komisia (T-375/00, EU:T:2001:181), a rozsudok z 13. decembra 2016, IPSO/ECB (T-713/14, EU:T:2016:727). Odôvodnenie 21 smernice 2008/104 je tu tiež relevantný, keď upravuje povinnosť členských štátov stanoviť „účinné, odrádzajúce a primerané sankcie v prípade nedodržania povinností“ stanovených v smernici 2008/104, rovnako ako článok 10. Okrem toho mimozmluvná zodpovednosť je pravdepodobne vylúčená podľa judikatúry. Pozri napríklad rozsudok z 3. októbra 1985, Tordeur (232/84, EU:C:1985:392, body 15 až 21).