



Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (druhá komora)

z 15. decembra 2022 *

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Zamestnanosť a sociálna politika –
Dočasná agentúrna práca – Smernica 2008/104/ES – Článok 5 – Zásada rovnosti
zaobchádzania – Nevyhnutnosť zaručiť v prípade výnimky z tejto zásady všeobecnú ochranu
dočasných agentúrnych pracovníkov – Kolektívna zmluva stanovujúca nižšiu mzdu, než je mzda
pracovníkov zamestnaných priamo užívateľským podnikom – Účinná súdna ochrana –
Súdne preskúmanie“

Vo veci C-311/21,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný
rozhodnutím Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, Nemecko) zo 16. decembra 2020
a doručený Súdnemu dvoru 18. mája 2021, ktorý súvisí s konaním:

CM

proti

TimePartner Personalmanagement GmbH,

SÚDNY DVOR (druhá komora),

v zložení: predsedníčka druhej komory A. Prechal, sudcovia M. L. Arastey Sahún (spravodajkyňa),
F. Biltgen, N. Wahl a J. Passer,

generálny advokát: A. M. Collins,

tajomník: S. Beer, referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 5. mája 2022,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- CM, v zastúpení: R. Buschmann a T. Heller, Prozessbevollmächtigte,
- TimePartner Personalmanagement GmbH, v zastúpení: O. Bertram, M. Brüggemann
a A. Förster, Rechtsanwälte,
- nemecká vláda, v zastúpení: J. Möller a D. Klebs, splnomocnení zástupcovia,

* Jazyk konania: nemčina.

- švédská vláda, v zastúpení: H. Eklinder, J. Lundberg, C. Meyer-Seitz, A. Runeskjöld, M. Salborn Hodgson, R. Shahsavan Eriksson, H. Shev a O. Simonsson, splnomocnení zástupcovia,
- Európska komisia, v zastúpení: B.-R. Killmann a D. Recchia, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 14. júla 2022,

vyhlásil tento

Rozsudok

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 5 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci (Ú. v. EÚ L 327, 2008, s. 9).
- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi CM a spoločnosťou TimePartner Personalmanagement GmbH (ďalej len „TimePartner“) vo veci výšky mzdy, ktorú má TimePartner zaplatiť za dočasnú agentúrnu prácu vykonávanú CM v užívateľskom podniku.

Právny rámec

Právo Únie

- 3 Odôvodnenia 10 až 12, 16 a 19 smernice 2008/104 uvádzajú:
 - „(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.
- ...
- (16) Členské štáty s cieľom pružne riešiť rôznorodosť pracovných trhov a pracovnoprávných vzťahov môžu sociálnym partnerom umožniť, aby pri súčasnom dodržaní celkovej úrovne ochrany dočasných agentúrnych pracovníkov zadefinovali pracovné podmienky a podmienky zamestnávania.

...

(19) Touto smernicou nie je dotknutá autonómnosť sociálnych partnerov, ani by ňou nemali byť dotknuté vzťahy medzi sociálnymi partnermi vrátane práva rokovať o kolektívnych zmluvách a uzatvárať ich v súlade s vnútroštátnym právom a postupmi a pri dodržaní prednosti práva Spoločenstva.“

4 Podľa článku 2 tejto smernice s názvom „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, 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.“

5 Podľa článku 3 ods. 1 písm. f) uvedenej smernice:

„Na [jej] účely:

„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.“

6 Článok 5 smernice 2008/104, nazvaný „Zásada rovnakého zaobchádzania“, 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.

Na účely uplatňovania prvého pododseku [odseku 1 – *neoficiálny preklad*] sa pravidlá platné v užívateľskom podniku týkajúce sa:

- a) ochrany tehotných žien a dojčiacich matiek a ochrany detí a mladých ľudí a
- b) rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami a akýchkoľvek opatrení na boj proti diskriminácii z dôvodu pohlavia, rasového alebo etnického pôvodu, náboženského vyznania alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie

musia dodržiavať tak, ako je to ustanovené v zákonoch, iných právnych predpisoch, správnych opatreniach, kolektívnych zmluvách a/alebo iných všeobecne záväzných ustanoveniach.

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.

Dojednania, na ktoré sa odkazuje v tomto odseku, musia byť v súlade s právnymi predpismi Spoločenstva a musia byť dostatočne presné a prístupné, aby dotknutým odvetviam a podnikom umožňovali zistiť, aké sú ich povinnosti, a plniť tieto povinnosti. Členské štáty pri uplatňovaní článku 3 ods. 2 predovšetkým upresnia, či sa zamestnanecké systémy sociálneho zabezpečenia vrátane zamestnaneckých systémov dôchodkového zabezpečenia, zabezpečenia v prípade práceneschopnosti alebo podielového financovania zahŕňajú do základných pracovných podmienok alebo podmienok zamestnávania uvedených v odseku 1. Takéto dojednania sa nedotýkajú dohôd na vnútroštátnej, regionálnej, miestnej alebo odvetvovej úrovni, ktoré pracovníkom poskytujú nie menej priaznivé podmienky.

5. Členské štáty prijímú vhodné opatrenia v súlade s ich vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo postupmi s cieľom zabrániť zneužívaniu uplatňovania tohto článku a predovšetkým zabrániť nadväzujúcim prideleniam v snahe obísť ustanovenia tejto smernice. [Európsku] komisiu o takýchto opatreniach informujú.“

7 Článok 9 tejto smernice, nazvaný „Minimálne požiadavky“, stanovuje:

„1. Touto smernicou nie je dotknuté právo členských štátov uplatňovať alebo prijímať legislatívne, regulačné alebo správne ustanovenia, ktoré sú pre pracovníkov výhodnejšie, alebo podporovať alebo povoľovať uzatváranie kolektívnych zmlúv medzi sociálnymi partnermi, ktoré sú pre pracovníkov výhodnejšie.

2. Vykonávanie tejto smernice nepredstavuje za žiadnych okolností dostatočný základ na odôvodnenie zníženia celkovej úrovne ochrany pracovníkov v oblastiach, na ktoré sa vzťahuje táto smernica. Nie sú tým dotknuté práva členských štátov a/alebo sociálnych partnerov pri zmene podmienok stanoviť legislatívne, regulačné alebo zmluvné dojednania líšiace sa od tých, ktoré platia v čase prijatia tejto smernice, za predpokladu, že sú vždy dodržané minimálne požiadavky stanovené v tejto smernici.“

8 Článok 11 uvedenej smernice, nazvaný „Vykonávanie“, v odseku 1 stanovuje:

„Členské štáty uvedú do účinnosti zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou do 5. decembra 2011 alebo zabezpečia, aby potrebné ustanovenia zaviedli sociálni partneri prostredníctvom dohody, pričom členské štáty musia prijať

všetky opatrenia potrebné na to, aby mohli kedykoľvek zaručiť dodržiavanie cieľov tejto smernice. Bezodkladne o tom informujú Komisiu.“

Nemecké právo

- 9 Ustanovenie § 9 bodu 2 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (zákon o dočasnom pridelení zamestnancov) z 3. februára 1995 (BGBl. 1995 I, s. 158, ďalej len „AÜG“) v znení účinnom do 31. marca 2017 znelo takto:

„Neplatné sú:

...

(2) zmluvy, ktoré pre dočasných agentúrnych pracovníkov stanovujú na dobu ich pridelenia k užívateľskému podniku pracovné podmienky, vrátane mzdy, ktoré sú menej výhodné v porovnaní so základnými pracovnými podmienkami platnými v užívateľskom podniku pre porovnateľného zamestnanca užívateľského podniku; kolektívna zmluva môže povoliť výnimky, pokiaľ neurčuje mzdu nižšiu, než je minimálna hodinová mzda určená vykonávacím predpisom podľa § 3a ods. 2; v rámci pôsobnosti takejto kolektívnej zmluvy sa môžu zamestnávateľa a zamestnanci, ktorí nie sú touto kolektívnou zmluvou viazaní, dohodnúť na uplatňovaní jej ustanovení; žiadna výnimka stanovená kolektívnou zmluvou sa nevzťahuje na dočasných agentúrnych pracovníkov, ktorým v priebehu šiestich mesiacov predchádzajúcich prideleniu k užívateľskému podniku skončil pracovný pomer s týmto podnikom alebo so zamestnávateľom, ktorý je súčasťou toho istého koncernu ako užívateľský podnik v zmysle § 18 Aktiengesetz [(zákon o akciových spoločnostiach)],

...“

- 10 Ustanovenie § 10 ods. 4 AÜG v znení účinnom do 31. marca 2017 stanovovalo:

„Poskytovateľ je povinný zabezpečiť dočasnému agentúrnemu pracovníkovi počas pridelenia k užívateľskému podniku základné pracovné podmienky vrátane mzdy, ktoré platia v užívateľskom podniku pre porovnateľného zamestnanca užívateľského podniku. Pokiaľ kolektívna zmluva platná pre pracovný pomer stanovuje výnimky (§ 3 ods. 1 bod 3 a § 9 ods. 2), musí poskytovateľ zabezpečiť dočasnému agentúrnemu pracovníkovi pracovné podmienky platné podľa tejto kolektívnej zmluvy. Ak taká kolektívna zmluva určuje nižšiu mzdu, než je minimálna hodinová mzda stanovená vykonávacím predpisom podľa § 3a ods. 2, musí poskytovateľ dočasnému agentúrnemu pracovníkovi za každú hodinu práce poskytnúť mzdu, ktorá je v užívateľskom podniku platená za hodinu práce porovnateľného zamestnanca užívateľského podniku. V prípade, že je zmluva medzi poskytovateľom a dočasným agentúrnym pracovníkom neplatná podľa § 9 ods. 2, musí poskytovateľ dočasnému agentúrnemu pracovníkovi zabezpečiť základné pracovné podmienky vrátane mzdy, ktoré platia v užívateľskom podniku pre porovnateľného zamestnanca užívateľského podniku.“

- 11 Ustanovenie § 8 AÜG v znení zákona z 21. februára 2017 (BGBl. 2017 I, s. 258), ktoré nadobudlo účinnosť 1. apríla 2017, stanovuje:

„1. Poskytovateľ je povinný zabezpečiť dočasnému agentúrnemu pracovníkovi počas pridelenia k užívateľskému podniku základné pracovné podmienky vrátane mzdy, ktoré platia v užívateľskom podniku pre porovnateľného zamestnanca užívateľského podniku (zásada rovnosti zaobchádzania). Ak dočasný agentúrny pracovník poberá mzdu podľa kolektívnej zmluvy, ktorá

platí pre porovnateľného zamestnanca užívateľského podniku, alebo ak to tak nie je, mzdu podľa kolektívnej zmluvy, ktorá sa vzťahuje na porovnateľných zamestnancov v danom pracovnom odvetví, predpokladá sa, že sa s ním, pokiaľ ide o mzdu, zaobchádza rovnako v zmysle prvej vety. Ak je v užívateľskom podniku poskytovaná vecná odmena, môže byť náhrada poskytnutá v eurách.

2. Kolektívna zmluva sa môže od zásady rovnosti zaobchádzania odchýliť, pokiaľ nestanoví mzdu nižšiu, ako je minimálna hodinová mzda stanovená vykonávacím predpisom podľa § 3a ods. 2. V rozsahu, v akom sa takáto kolektívna zmluva odchyľuje od zásady rovnosti zaobchádzania, musí poskytovateľ poskytnúť dočasnému agentúrnemu pracovníkovi pracovné podmienky platné podľa tejto kolektívnej zmluvy. V rámci pôsobnosti takejto kolektívnej zmluvy sa môžu zamestnávateľia a zamestnanci, ktorí nie sú touto kolektívnou zmluvou viazaní, dohodnúť na jej uplatňovaní. Pokiaľ taká kolektívna zmluva určuje nižšiu mzdu, než je minimálna hodinová mzda stanovená vykonávacím predpisom podľa § 3a ods. 2, musí poskytovateľ dočasnému agentúrnemu pracovníkovi za každú hodinu práce poskytnúť mzdu, ktorá je v užívateľskom podniku platená za hodinu práce porovnateľného zamestnanca užívateľského podniku.

3. Výnimka stanovená kolektívnou zmluvou v zmysle odseku 2 sa nevzťahuje na dočasných agentúrnych pracovníkov, ktorým v priebehu šiestich mesiacov predchádzajúcich prideleniu k užívateľskému podniku skončil pracovný pomer s týmto podnikom alebo so zamestnávateľom, ktorý je súčasťou toho istého koncernu ako užívateľský podnik v zmysle § 18 [zákona o akciových spoločnostiach].

4. Kolektívna zmluva v zmysle odseku 2 môže, pokiaľ ide o mzdu, stanoviť výnimku od zásady rovnosti zaobchádzania na dobu prvých deviatich mesiacov pridelenia k užívateľskému podniku. Dlhšia výnimka stanovená kolektívnou zmluvou je prípustná iba v prípade, že:

- (1) najneskôr do 15 mesiacov po pridelení k užívateľskému podniku sa dosiahne mzda, ktorá zodpovedá aspoň výške mzdy stanovenej kolektívnou zmluvou ako rovnocenná mzda porovnateľných zamestnancov v danom odvetví, a
- (2) po období zapracovania v trvaní najviac šiestich týždňov sa vyplácaná mzda postupne dorovná s vyššie uvedenou mzdou.

V rámci pôsobnosti takejto kolektívnej zmluvy sa môžu zamestnávateľia a zamestnanci, ktorí nie sú touto kolektívnou zmluvou viazaní, dohodnúť na uplatňovaní jej ustanovení. Predchádzajúca doba pridelenia rovnakým alebo iným poskytovateľom k tomu istému užívateľskému podniku sa zohľadní v plnom rozsahu, pokiaľ príslušný časový odstup jednotlivých pridelení nepresiahne tri mesiace.

5. Poskytovateľ je povinný vyplácať dočasnému agentúrnemu pracovníkovi počas doby pridelenia, ako aj za obdobie bez pridelenia aspoň minimálnu hodinovú mzdu stanovenú vykonávacím predpisom podľa § 3a ods. 2“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

- 12 V období od januára do apríla 2017 TimePartner, agentúra dočasného zamestnávania, zamestnávala CM ako dočasnú agentúrnú pracovníčku na základe pracovnej zmluvy na dobu určitú. V rámci tohto zamestnania bola CM pridelená ako spracovateľ objednávok do podniku v odvetví maloobchodnej distribúcie.

- 13 Porovnateľní zamestnanci užívateľského podniku, na ktorých sa uplatňuje kolektívna zmluva zamestnancov v maloobchode v spolkovej krajine Bavorsko (Nemecko), poberali hodinovú mzdu vo výške 13,64 eura brutto.
- 14 CM počas svojho pridelenia v tomto podniku poberala hodinovú mzdu vo výške 9,23 eura brutto v súlade s kolektívnou zmluvou dočasných agentúrnych pracovníkov uzavretou medzi Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen eV (združenie nemeckých agentúr dočasného zamestnávania), ktorej členmi boli TimePartner a Deutscher Gewerkschaftsbund (nemecký odborový zväz), ku ktorému patrí Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (odborová organizácia zamestnancov zamestnaných v odvetví služieb), ktorej členom bola CM.
- 15 Táto posledná uvedená kolektívna zmluva sa odchyľila od zásady rovnosti zaobchádzania zakotvenej v období od januára do marca 2017 v § 10 ods. 4 prvej vete AÜG v znení účinnom do 31. marca 2017 a pokiaľ ide o apríl 2017 v § 8 ods. 1 AÜG v znení účinnom od 1. apríla 2017 tým, že pre dočasných agentúrnych pracovníkov stanovila nižšiu mzdu, než je mzda priznaná pracovníkom užívateľského podniku.
- 16 CM podala žalobu na Arbeitsgericht Würzburg (Pracovný súd Würzburg, Nemecko), ktorou sa domáhala zaplataenia dodatočnej mzdy 1 296,72 eura, sumy rovnajúcej sa rozdielu, ktorá by jej bola priznaná, ak by bola odmeňovaná na základe kolektívnej zmluvy zamestnancov v maloobchode v Bavorsku. Tvrdila, že relevantné ustanovenia AÜG, ako aj kolektívnej zmluvy dočasných agentúrnych pracovníkov nie sú v súlade s článkom 5 smernice 2008/104. TimePartner spochybnila, že by bola povinná vyplácať akúkoľvek inú mzdu, než je mzda stanovená kolektívnymi zmluvami dočasných agentúrnych pracovníkov.
- 17 Po zamietnutí tejto žaloby podala CM odvolanie na Landesarbeitsgericht Nürnberg (Krajinský pracovný súd Norimberg, Nemecko). Po zamietnutí jej odvolania týmto súdom podala CM opravný prostriedok „Revision“ na vnútroštátny súd, Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, Nemecko).
- 18 Tento súd sa domnieva, že výsledok uvedeného opravného prostriedku „Revision“ závisí od výkladu článku 5 smernice 2008/104.
- 19 Za týchto podmienok Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:
 - „1. Ako je definovaný pojem ‚všeobecná ochrana dočasných agentúrnych pracovníkov‘ v článku 5 ods. 3 smernice [2008/104], najmä zahŕňa viac ako to, čo vnútroštátne právo a právo Únie kogentne stanovujú ako ochranu pre všetkých zamestnancov?
 2. Ktoré podmienky a kritériá musia byť splnené na to, aby bolo možné vychádzať z toho, že ustanovenia kolektívnej zmluvy týkajúce sa pracovných podmienok a podmienok zamestnávania dočasných agentúrnych pracovníkov, ktoré sa odchyľujú od zásady rovnosti zaobchádzania zakotvenej v článku 5 ods. 1 smernice 2008/104, boli dojednané pri dodržaní zásad všeobecnej ochrany dočasných agentúrnych pracovníkov?

- a) Vztahuje sa skúmanie dodržania všeobecnej ochrany – abstraktne – na pracovné podmienky dočasných agentúrnych pracovníkov spadajúcich do oblasti pôsobnosti kolektívnej zmluvy upravené v tejto kolektívnej zmluve alebo sa vyžaduje porovnávacie, hodnotiace posúdenie pracovných podmienok podľa kolektívnej zmluvy a pracovných podmienok, ktoré existujú v podniku, do ktorého sú dočasní agentúrni pracovníci pridelení (užívateľský podnik)?
 - b) Vyžaduje dodržanie všeobecnej ochrany uložené článkom 5 ods. 3 smernice 2008/104 v prípade odchýlenia sa od zásady rovnosti zaobchádzania vo vzťahu ku mzde, aby medzi agentúrou dočasného zamestnávania a dočasným agentúrnym pracovníkom existoval pracovný pomer na dobu neurčitú?
3. Musí vnútroštátny zákonodarca stanoviť sociálnym partnerom podmienky a kritériá na dodržanie zásad všeobecnej ochrany dočasných agentúrnych pracovníkov v zmysle článku 5 ods. 3 smernice 2008/104, keď im poskytne možnosť uzavrieť kolektívne zmluvy, ktoré obsahujú úpravu týkajúcu sa pracovných podmienok a podmienok zamestnávania dočasných agentúrnych pracovníkov, ktorá sa odchyľuje od zásady rovnosti zaobchádzania, a vnútroštátny systém uzatvárania kolektívnych zmlúv stanovuje požiadavky, na základe ktorých možno očakávať primeranú rovnováhu medzi záujmami strán kolektívnej zmluvy (tzv. „záruka správnosti kolektívnych zmlúv“)?
4. V prípade kladnej odpovede na tretiu otázku:
- a) Je dodržanie zásad všeobecnej ochrany dočasných agentúrnych pracovníkov v zmysle článku 5 ods. 3 smernice 2008/104 zabezpečené zákonnou právnou úpravou, ktorá ako [AÜG] v znení účinnom od 1. apríla 2017 stanovuje minimálnu výšku mzdy dočasných agentúrnych pracovníkov, maximálnu dĺžku trvania pridelenia tomu istému užívateľskému podniku, časové obmedzenie odchýlenia sa od zásady rovnosti zaobchádzania vo vzťahu ku mzde, neuplatňovanie ustanovenia kolektívnej zmluvy, ktoré sa odchyľuje od zásady rovnosti zaobchádzania, pre dočasných agentúrnych pracovníkov, ktorých pracovný pomer u užívateľského podniku alebo zamestnávateľa, s ktorým užívateľský podnik tvorí koncern v zmysle § 18 [zákona o akciových spoločnostiach], skončil v období posledných šiestich mesiacov pred ich pridelením užívateľskému podniku, ako aj povinnosť užívateľského podniku poskytnúť dočasnému agentúrnemu pracovníkovi prístup k podnikovým zariadeniam alebo službám (ako sú najmä zariadenia starostlivosti o deti, podnikové stravovanie a dopravné prostriedky) v zásade za rovnakých podmienok, aké platia pre kmeňových zamestnancov?
 - b) V prípade kladnej odpovede na túto otázku:

Platí to aj v prípade, že v príslušných zákonných ustanoveniach, ako bol zákon o dočasnom pridelení zamestnancov v znení účinnom do 31. marca 2017, nie je stanovené časové obmedzenie odchýlenia sa od zásady rovnosti zaobchádzania vo vzťahu ku mzde, a požiadavka, že prenechanie môže byť len „dočasné“, nie je časovo konkretizovaná?
5. V prípade zápornej odpovede na tretiu otázku:
- Môžu vnútroštátne súdy v prípade ustanovení kolektívnych zmlúv týkajúcich sa pracovným podmienok a podmienok zamestnávania dočasných agentúrnych pracovníkov, ktoré sa odchyľujú od zásady rovnosti zaobchádzania podľa článku 5 ods. 3 smernice 2008/104, bez obmedzenia preskúmať tieto kolektívne zmluvy z hľadiska toho, či sa tieto výnimky ustanovili pri dodržaní zásad všeobecnej ochrany dočasných agentúrnych pracovníkov, alebo článok 28 Charty základných práv Európskej únie a/alebo odkaz na „autonómnosť sociálnych partnerov“ v odôvodnení 19 smernice 2008/104 vyžadujú, aby bola zmluvným stranám kolektívnej zmluvy

vo vzťahu k dodržaniu zásad všeobecnej ochrany dočasných agentúrnych pracovníkov poskytnutá miera voľnej úvahy, ktorá podlieha súdnemu preskúmaniu len v obmedzenej miere, a – ak áno – ako ďaleko táto miera voľnej úvahy siaha?“

O návrhu na opätovné začatie ústnej časti konania

- 20 Podaním doručeným do kancelárie Súdneho dvora 11. októbra 2022 TimePartner požiadala o opätovné otvorenie ústnej časti konania. Na podporu svojho návrhu tento účastník konania uvádza, že doteraz nebol preskúmaný aspekt, ktorý môže mať rozhodujúci vplyv na rozhodnutie Súdneho dvora, a to existencia rôznych systémov dočasnej agentúrnej práce v Únii, v dôsledku čoho sa sociálna ochrana dočasného agentúrneho pracovníka, ktorá prislúcha agentúre dočasného zamestnávania, najmä počas obdobia nečinnosti, v členských štátoch značne líši, a preto Súdny dvor nie je dostatočne informovaný, aby mohol vydať rozhodnutie.
- 21 Podľa článku 83 svojho rokovacieho poriadku Súdny dvor môže kedykoľvek po vypočutí generálneho advokáta rozhodnúť o opätovnom začatí ústnej časti konania, najmä ak usúdi, že nemá dostatok informácií alebo ak účastník konania uviedol po skončení tejto časti konania novú skutočnosť, ktorá môže mať rozhodujúci vplyv na jeho rozhodnutie, alebo ak sa má vo veci rozhodnúť na základe tvrdenia, ku ktorému sa nemali možnosť vyjadriť účastníci konania alebo subjekty oprávnené podľa článku 23 Štatútu Súdneho dvora Európskej únie.
- 22 V prejednávanej veci sa Súdny dvor po vypočutí generálneho advokáta domnieva, že vzhľadom na skutkové a právne okolnosti, ktoré poskytol jednak vnútroštátny súd a jednak TimePartner a ostatné dotknuté osoby, ktoré sa zúčastnili tak písomnej, ako aj ústnej časti tohto konania, má k dispozícii všetky informácie potrebné na vydanie rozhodnutia.
- 23 V dôsledku toho treba návrh spoločnosti TimePartner na opätovné začatie ústnej časti konania zamietnuť.

O prípustnosti návrhu na začatie prejudiciálneho konania

- 24 CM tvrdí, že návrh na začatie prejudiciálneho konania je neprípustný. Konkrétne prvá a druhá otázka, ktorými vnútroštátny súd žiada Súdny dvor o definovanie pojmu „všeobecná ochrana dočasných agentúrnych pracovníkov“ v zmysle článku 5 ods. 3 smernice 2008/104, nie sú nevyhnutné na vydanie rozhodnutia vo veci samej, keďže tento pojem nemecké právo nepozná.
- 25 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že v súlade s ustálenou judikatúrou Súdneho dvora prináleží iba vnútroštátnemu súdu, ktorý prejednáva spor a ktorý nesie zodpovednosť za následné súdne rozhodnutie, aby so zreteľom na osobitosti veci posúdil tak potrebu rozhodnutia v prejudiciálnom konaní na vydanie svojho rozsudku, ako aj relevantnosť otázok, ktoré kladie Súdnemu dvoru. V dôsledku toho, ak sa predložené otázky týkajú výkladu práva Únie, je Súdny dvor v zásade povinný rozhodnúť (rozsudok zo 7. júla 2022, Coca-Cola European Partners Deutschland, C-257/21 a C-258/21, EU:C:2022:529, bod 34, ako aj citovaná judikatúra).
- 26 Z toho vyplýva, že k otázkam týkajúcim sa práva Únie sa viaže prezumpcia relevantnosti. Súdny dvor môže odmietnuť rozhodnúť o prejudiciálnej otázke položenej vnútroštátnym súdom len vtedy, ak je zjavné, že požadovaný výklad práva Únie nemá nijakú súvislosť s existenciou alebo predmetom sporu vo veci samej, pokiaľ ide o hypotetický problém, alebo ak Súdny dvor

nedisponuje skutkovými ani právnymi okolnosťami potrebnými na užitočnú odpoveď na otázky, ktoré mu boli položené (rozsudok zo 7. júla 2022, Coca-Cola European Partners Deutschland, C-257/21 a C-258/21, EU:C:2022:529, bod 35, ako aj citovaná judikatúra).

- 27 Je pravda, že prvá otázka, ktorá sa týka výkladu pojmu „všeobecná ochrana dočasných agentúrnych pracovníkov“ v zmysle článku 5 ods. 3 smernice 2008/104, je formulovaná všeobecne.
- 28 Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania však vyplýva, že vnútroštátny súd žiada Súdny dvor, aby najprv definoval uvedený pojem, aby mohol následne prostredníctvom druhej otázky určiť, do akej miery sa môže kolektívna zmluva odchyliť od zásady rovnosti zaobchádzania v oblasti mzdy pri dodržaní všeobecnej ochrany dočasných agentúrnych pracovníkov v súlade s článkom 5 ods. 3 smernice 2008/104. Ak by v podstate kolektívna zmluva dočasných agentúrnych pracovníkov mala byť v rozpore s uvedeným ustanovením, CM by mohla mať nárok na dodatočnú mzdu, ktorú požadovala. Prvá a druhá otázka teda nie sú zjavne irelevantné na rozhodnutie vo veci samej.
- 29 Návrh na začatie prejudiciálneho konania je preto prípustný.

O prejudiciálnych otázkach

O prvej prejudiciálnej otázke

- 30 Svojou prvou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 5 ods. 3 smernice 2008/104 vykladať v tom zmysle, že toto ustanovenie svojím odkazom na pojem „všeobecná ochrana dočasných agentúrnych pracovníkov“ vyžaduje, aby sa zohľadnila úroveň ochrany, ktorá je špecifická pre dočasných agentúrnych pracovníkov a ktorá presahuje úroveň ochrany stanovenú pre pracovníkov vo všeobecnosti vnútroštátnym právom a právom Únie týkajúcim sa základných pracovných podmienok a podmienok zamestnávania.
- 31 Podľa článku 5 ods. 3 smernice 2008/104 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 toho istého článku, a to dojednania, na základe ktorých sú základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania dočasných agentúrnych pracovníkov aspoň také, aké by sa uplatňovali, ak by ich podnik, v ktorom vykonávajú svoje dočasné pridelenie, priamo prijal na to isté pracovné miesto.
- 32 Pojem „základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania“ je definovaný v článku 3 ods. 1 písm. f) smernice 2008/104 a odkazuje na dĺžku pracovného času, nadčasy, prestávky, odpočinok, prácu v noci, dovolenku a sviatky, ako aj na mzdu.
- 33 Zo znenia článku 5 ods. 3 smernice 2008/104 teda vyplýva, že možnosť priznaná členským štátom umožniť sociálnym partnerom ponechanie alebo uzatvorenie kolektívnych zmlúv, ktoré umožňujú rozdielne zaobchádzanie v oblasti základných pracovných podmienok a podmienok zamestnávania dočasných agentúrnych pracovníkov, je vyvážená povinnosťou zabezpečiť týmto pracovníkom „všeobecnú ochranu“, pričom táto smernica nedefinuje obsah tohto posledného uvedeného pojmu.

- 34 Podľa ustálenej judikatúry je pritom pri výklade ustanovení práva Únie potrebné zohľadniť nielen ich znenie v súlade s ich obvyklým významom v bežnom jazyku, ale aj ich kontext a ciele sledované právnou úpravou, ktorej sú súčasťou (rozsudok zo 17. marca 2022, Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, bod 29 a citovaná judikatúra).
- 35 Pokiaľ ide o ciele sledované smernicou 2008/104, z odôvodnení 10 až 12 tejto smernice vyplýva, že v právnom postavení, štatúte a pracovných podmienkach dočasných agentúrnych pracovníkov v rámci Únie existujú značné rozdiely, že dočasná agentúrna práca spĺňa nielen potreby podnikov týkajúce sa pružnosti, ale aj potrebu zamestnancov zosúladiť svoj pracovný a súkromný život, čím prispieva tak k vytváraniu pracovných miest a k účasti a integrácii na trhu práce, a že cieľom uvedenej smernice je vytvárať ochranný rámec pre týchto pracovníkov, ktorý je nediskriminačný, transparentný a primeraný a zároveň rešpektuje rôznorodosť pracovných trhov a pracovnoprávných vzťahov.
- 36 Pokiaľ ide konkrétnejšie o cieľ článku 5 ods. 3 smernice 2008/104, z odôvodnenia 16 tejto smernice vyplýva, že členské štáty s cieľom pružne riešiť rôznorodosť pracovných trhov a pracovnoprávných vzťahov môžu sociálnym partnerom umožniť, aby pri súčasnom dodržaní celkovej úrovne ochrany dočasných agentúrnych pracovníkov zadefinovali pracovné podmienky a podmienky zamestnávania.
- 37 V nadväznosti na to, čo je uvedené v týchto odôvodneniach, článok 2 tejto smernice uvádza, že jej účelom je zabezpečiť ochranu dočasných agentúrnych pracovníkov a zlepšiť kvalitu dočasnej agentúrnej práce zabezpečením toho, aby sa na dočasných agentúrnych pracovníkov vzťahovala zásada rovnosti zaobchádzania, a uznaním agentúr dočasného zamestnávania za zamestnávateľov, pričom sa zohľadní potreba vytvorenia vhodného rámca na využívanie dočasnej agentúrnej práce s cieľom účinne prispieť k vytváraniu pracovných miest a rozvoju pružných foriem práce.
- 38 Tento dvojaký cieľ sa odráža v štruktúre článku 5 smernice 2008/104, ktorého odsek 1 stanovuje pravidlo, podľa ktorého základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania dočasných agentúrnych pracovníkov, ako sú definované v článku 3 ods. 1 písm. f) tejto smernice, musia byť aspoň také, ako podmienky kmeňových pracovníkov užívateľského podniku. Od tohto pravidla sa odchyľuje najmä ustanovenie uvedené v odseku 3 tohto článku 5. Táto výnimka však musí zostať v medziach všeobecnej ochrany dočasných agentúrnych pracovníkov. Jej dosah je navyše obmedzený na to, čo je nevyhnutné na zachovanie záujmu, ktorý umožňuje chrániť výnimka zo zásady rovnosti zaobchádzania prijatá na základe tohto ustanovenia, a to záujmu súvisiaceho s potrebou pružne riešiť rozmanitosť trhov práce a vzťahov medzi sociálnymi partnermi (rozsudok z 21. októbra 2010, Accardo a i., C-227/09, EU:C:2010:624, bod 58 a citovaná judikatúra).
- 39 Na účely zosúladenia cieľa zabezpečiť ochranu dočasných agentúrnych pracovníkov, ktorý je uvedený v článku 2 smernice 2008/104, a rešpektovania rozmanitosti pracovných trhov, treba dospieť k záveru, že ak kolektívna zmluva umožňuje na základe článku 5 ods. 3 tejto smernice odchylné od jeho odseku 1 rozdielne zaobchádzanie v oblasti základných pracovných podmienok a podmienok zamestnávania v neprospech dočasných agentúrnych pracovníkov v porovnaní s podmienkami, ktoré majú kmeňoví pracovníci užívateľského podniku, je „všeobecná ochrana“ týchto dočasných agentúrnych pracovníkov zaručená len vtedy, ak sa im ako protihodnota poskytnú výhody, ktoré majú kompenzovať účinky tohto rozdielneho zaobchádzania. Všeobecná

ochrana dočasných agentúrnych pracovníkov by sa v podstate nevyhnutne znížila, ak sa takáto kolektívna zmluva vo vzťahu k týmto pracovníkom obmedzuje na zníženie jednej alebo viacerých z uvedených základných podmienok.

- 40 Pokiaľ ide o pôsobnosť článku 5 ods. 1 smernice 2008/104, ktorá spočíva v zabezpečení toho, aby dočasní agentúrni pracovníci mali rovnaké základné podmienky ako kmeňoví zamestnanci užívateľského podniku, dodržanie všeobecnej ochrany v zmysle odseku 3 tohto článku však nevyžaduje zohľadnenie úrovne ochrany špecifickej pre dočasných agentúrnych pracovníkov, ktorá presahuje úroveň ochrany stanovenú, pokiaľ ide o tieto podmienky, kogentnými ustanoveniami o ochrane vyplývajúcimi z vnútroštátneho práva a práva Únie pre pracovníkov vo všeobecnosti.
- 41 Výhody kompenzujúce účinky rozdielneho zaobchádzania v neprospech dočasných agentúrnych pracovníkov, ako sú uvedené v bode 39 tohto rozsudku, sa musia týkať základných pracovných podmienok a podmienok zamestnávania definovaných v článku 3 ods. 1 písm. f) smernice 2008/104, a to podmienok týkajúcich sa dĺžky pracovného času, nadčasov, prestávok, odpočinku, práce v noci, dovolenky a sviatkov, ako aj mzdy.
- 42 Takýto výklad článku 5 ods. 3 smernice 2008/104 je podporený jeho kontextom. Článok 5 ods. 2 tejto smernice, pokiaľ ide o mzdu, v podstate umožňuje, aby členské štáty po konzultáciách so sociálnymi partnermi ustanovili výnimku zo zásady rovnosti zaobchádzania upravenej v článku 5 odseku 1 uvedenej smernice, najmä v prípade, že sa týmto pracovníkom aj naďalej vypláca mzda v čase medzi prideleniami. Ak teda členské štáty môžu stanoviť mzdu dočasných agentúrnych pracovníkov na nižšej úrovni, ako by vyžadovala zásada rovnosti zaobchádzania, len vtedy, keď je toto znevýhodnenie kompenzované poskytnutím výhody týkajúcej sa v tomto prípade rovnakej základnej pracovnej podmienky a podmienky zamestnávania, akou je mzda, bolo by paradoxné pripustiť, že sociálni partneri, ktorí sú predsa povinní zabezpečiť všeobecnú ochranu týchto pracovníkov, by tak mohli urobiť bez toho, aby boli povinní v príslušnej kolektívnej zmluve ustanoviť poskytnutie výhody v súvislosti s týmito základnými podmienkami.
- 43 To platí *a fortiori* pre dočasných agentúrnych pracovníkov so zmluvu iba na dobu určitú, ktorým hrozí, že len zriedka budú poberať mzdu medzi dvoma prideleniami, a ktorí musia získať podstatnú kompenzačnú výhodu, pokiaľ ide o uvedené základné podmienky, ktorá musí byť v podstate prinajmenšom rovnocenná výhode poskytovanej dočasným agentúrnym pracovníkom, ktorí majú zmluvu na dobu neurčitú.
- 44 S prihliadnutím na predchádzajúce úvahy treba na prvú otázku odpovedať tak, že článok 5 ods. 3 smernice 2008/104 sa má vykladať v tom zmysle, že toto ustanovenie svojím odkazom na pojem „všeobecná ochrana dočasných agentúrnych pracovníkov“ nevyžaduje, aby sa zohľadnila úroveň ochrany, ktorá je špecifická pre dočasných agentúrnych pracovníkov a ktorá presahuje úroveň ochrany stanovenú pre pracovníkov vo všeobecnosti vnútroštátnym právom a právom Únie týkajúcim sa základných pracovných podmienok a podmienok zamestnávania. Ak však sociálni partneri prostredníctvom kolektívnej zmluvy umožnia rozdielne zaobchádzanie v oblasti základných pracovných podmienok a podmienok zamestnávania v neprospech dočasných agentúrnych pracovníkov, musí táto kolektívna zmluva, s cieľom zaručiť všeobecnú ochranu dotknutých dočasných agentúrnych pracovníkov, poskytnúť týmto dočasným agentúrnym pracovníkom výhody v oblasti základných pracovných podmienok a podmienok zamestnávania, ktoré môžu kompenzovať rozdielne zaobchádzanie, ktorému sú vystavení.

O druhej otázke

- 45 Svojou druhou otázkou, ktorá je rozdelená na dve podotázky, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, za akých podmienok možno kolektívnu zmluvu, ktorá povoľuje rozdielne zaobchádzanie v oblasti základných pracovných podmienok a podmienok zamestnávania v neprospech dočasných agentúrnych pracovníkov, predsa považovať za zabezpečujúcu všeobecnú ochranu dotknutých dočasných agentúrnych pracovníkov v súlade s článkom 5 ods. 3 smernice 2008/104.

O druhej otázke písm. a)

- 46 Druhou otázkou písm. a) sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 5 ods. 3 smernice 2008/104 vykladať v tom zmysle, že splnenie povinnosti zabezpečiť všeobecnú ochranu dočasných agentúrnych pracovníkov sa má posudzovať abstraktne z hľadiska kolektívnej zmluvy povoľujúcej rozdielne zaobchádzanie alebo konkrétne vykonaním porovnania základných pracovných podmienok a podmienok zamestnávania uplatniteľných na porovnateľných pracovníkov priamo zamestnaných užívateľským podnikom.
- 47 Podľa článku 5 ods. 1 prvého pododseku 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 ich uvedený podnik prijal priamo na to isté pracovné miesto (rozsudok z 12. mája 2022, Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, bod 49). Normotvorca Únie tak prejavil svoj zámer dbať na to, aby sa v súlade so zásadou rovnosti zaobchádzania dočasní agentúrni pracovníci v zásade nenachádzali v menej výhodnej situácii ako porovnateľní pracovníci užívateľského podniku.
- 48 Dočasní agentúrni pracovníci teda majú v zásade nárok na rovnaké základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, aké by sa na nich uplatňovali, ak by ich užívateľský podnik zamestnal priamo. Z povahy výnimky článku 5 ods. 3 pripomenutej v bode 38 tohto rozsudku, ako aj z účelu smernice 2008/104 pripomenutého v bode 36 tohto rozsudku teda vyplýva, že výnimka stanovená v článku 5 ods. 3 tejto smernice ukladá povinnosť konkrétne overiť, či kolektívna zmluva povoľujúca rozdielne zaobchádzanie v oblasti základných pracovných podmienok a podmienok zamestnávania medzi dočasnými agentúrnymi pracovníkmi a porovnateľnými pracovníkmi užívateľského podniku skutočne zaručuje všeobecnú ochranu dočasných agentúrnych pracovníkov tým, že im poskytuje určité výhody, ktorých cieľom je kompenzovať účinky tohto rozdielného zaobchádzania. Toto overenie sa preto musí vykonať vo vzťahu k základným pracovným podmienkam a podmienkam zamestnávania, ktoré sa uplatňujú na porovnateľných pracovníkov užívateľského podniku.
- 49 V prvom rade treba preto určiť základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, ktoré by sa uplatňovali na dočasného agentúrneho pracovníka, ak by bol na to isté pracovné miesto prijatý priamo užívateľským podnikom. V druhom rade treba porovnať tieto základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania s podmienkami vyplývajúcimi z kolektívnej zmluvy, ktorá sa skutočne uplatňuje na dočasného agentúrneho pracovníka (pozri analogicky rozsudok z 12. mája 2022, Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, bod 50). V treťom rade je na účely zabezpečenia všeobecnej ochrany dočasných agentúrnych pracovníkov potrebné posúdiť, či priznané kompenzačné výhody umožňujú neutralizovať rozdiel v zaobchádzaní, ktorému sú vystavení.

50 S prihliadnutím na vyššie uvedené treba na druhú otázku písm. a) odpovedať tak, že článok 5 ods. 3 smernice 2008/104 sa má vykladať v tom zmysle, že splnenie povinnosti zabezpečiť všeobecnú ochranu dočasných agentúrnych pracovníkov sa má posudzovať konkrétne vykonaním porovnania, pre dané pracovné miesto, základných pracovných podmienok a podmienok zamestnávania uplatniteľných na porovnateľných pracovníkov priamo zamestnaných užívateľskými podnikmi s podmienkami uplatniteľnými na dočasných agentúrnych pracovníkov, aby tak bolo možné určiť, či kompenzačné výhody poskytnuté v súvislosti s uvedenými základnými podmienkami umožňujú kompenzovať účinky rozdielneho zaobchádzania, ktorému boli vystavení.

O druhej otázke písm. b)

51 Druhou otázkou písm. b) sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 5 ods. 3 smernice 2008/104 vykladať v tom zmysle, že povinnosť zabezpečiť všeobecnú ochranu dočasných agentúrnych pracovníkov vyžaduje, aby dotknutý dočasný agentúrny pracovník mal s agentúrou dočasného zamestnávania pracovnú zmluvu na dobu neurčitú.

52 Je pravda, že podľa článku 5 ods. 2 tejto smernice členské štáty môžu, pokiaľ ide o mzdu, po konzultácii so sociálnymi partnermi ustanoviť výnimku zo zásady rovnosti zaobchádzania v prípade, že sa dočasným agentúrnym pracovníkom, ktorí majú pracovnú zmluvu na dobu neurčitú s agentúrou dočasného zamestnávania, aj naďalej vypláca mzda v čase medzi prideleniami.

53 Na rozdiel od tohto ustanovenia však článok 5 ods. 3 smernice 2008/104 nestanovuje žiadne osobitné pravidlo v súvislosti so situáciou dočasných agentúrnych pracovníkov, ktorí majú zmluvu na dobu neurčitú.

54 Ako uviedol generálny advokát v bode 54 svojich návrhov, dôvod existencie tohto rozdielu medzi článkom 5 ods. 2 smernice 2008/104 a jej článkom 5 ods. 3 spočíva v okolnosti, že dočasní agentúrni pracovníci, ktorí majú uzavretú pracovnú zmluvu na dobu neurčitú, naďalej poberajú mzdu v čase medzi jednotlivými prideleniami k užívateľskému podniku. Táto okolnosť predstavuje odôvodnenie možnosti stanovenej v článku 5 ods. 2 tejto smernice, ktorá umožňuje rozdielne zaobchádzanie s týmito pracovníkmi v oblasti mzdy. Osobitná povaha tohto pravidla je v protiklade so všeobecnou povahou článku 5 ods. 3 uvedenej smernice, ktorý síce pripúšťa rozdielne zaobchádzanie v oblasti základných pracovných podmienok a podmienok zamestnávania, ale zároveň ukladá povinnosť zabezpečiť všeobecnú ochranu dočasných agentúrnych pracovníkov.

55 Treba teda uviesť, že samotný článok 5 ods. 2 smernice 2008/104 stanovuje konkrétnu kompenzáciu – t. j. mzdu za obdobie medzi dvoma prideleniami – ktorá sa má poskytnúť dočasným agentúrnym pracovníkom so zmluvou na dobu neurčitú ako protihodnota za výnimku zo zásady rovnosti zaobchádzania, pokiaľ ide o mzdu, zatiaľ čo odsek 3 tohto článku umožňuje sociálnym partnerom samostatne rokovať o presnej povahe výnimky zo zásady rovnosti zaobchádzania, ako aj o výhode, ktorá má kompenzovať účinky tejto výnimky, za predpokladu, že je zaručená všeobecná ochrana dočasných agentúrnych pracovníkov.

56 Článok 5 ods. 3 smernice 2008/104 teda umožňuje, s výhradou takejto všeobecnej ochrany, uzavrieť kolektívnu zmluvu odchyľujúcu sa od zásady rovnosti zaobchádzania vo vzťahu ku každému dočasnému agentúrnemu pracovníkovi bez ohľadu na to, či je doba trvania jeho pracovnej zmluvy s agentúrou dočasného zamestnávania určitá alebo neurčitá. V takom prípade

nemožno navyše vylúčiť, že zachovanie mzdy medzi dvoma prideleniami – či už na základe zmluvy na dobu neurčitú, alebo na dobu určitú – možno zohľadniť na účely posúdenia uvedenej všeobecnej ochrany. Je však dôležité, aby dočasným agentúrnym pracovníkom, ktorí uzavreli zmluvu na dobu určitú, bola priznaná podstatná výhoda umožňujúca kompenzovať rozdiel v odmeňovaní, ktorý im vznikol počas pridelenia v porovnaní s porovnateľným pracovníkom užívateľského podniku.

- 57 S prihliadnutím na predchádzajúce úvahy treba na druhú otázku písm. b) odpovedať tak, že článok 5 ods. 3 smernice 2008/104 sa má vykladať v tom zmysle, že povinnosť zabezpečiť všeobecnú ochranu dočasných agentúrnych pracovníkov nevyžaduje, aby dotknutý dočasný agentúrny pracovník mal s agentúrou dočasného zamestnávania pracovnú zmluvu na dobu neurčitú.

O tretej otázke

- 58 Svojou treťou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 5 ods. 3 smernice 2008/104 vykladať v tom zmysle, že vnútroštátny zákonodarca je povinný stanoviť podmienky a kritériá na zabezpečenie všeobecnej ochrany dočasných agentúrnych pracovníkov v zmysle tohto ustanovenia, ak dotknutý členský štát umožňuje sociálnym partnerom ponechanie alebo uzatvorenie kolektívnych zmlúv, ktoré povoľujú rozdielne zaobchádzanie v oblasti základných pracovných podmienok a podmienok zamestnávania v neprospech uvedených pracovníkov.
- 59 Treba uviesť, že podľa článku 288 tretieho odseku ZFEÚ je smernica záväzná pre každý členský štát, ktorému je určená, a to vzhľadom na výsledok, ktorý sa má dosiahnuť, pričom sa voľba foriem a metód ponecháva vnútroštátnym orgánom. Hoci toto ustanovenie zaiste ponecháva členským štátom voľnosť pri výbere spôsobov a prostriedkov určených na zabezpečenie prebratia smernice, táto voľnosť nemá žiadny dosah na povinnosť každého členského štátu, ktorého sa týka, prijať v rámci svojho vnútroštátneho právneho systému všetky opatrenia potrebné na zabezpečenie plného účinku smernice v súlade s cieľom, ktorý sleduje (rozsudok zo 17. marca 2022, Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, bod 94 a citovaná judikatúra).
- 60 Ako už bolo pripomenuté v bode 36 tohto rozsudku, z odôvodnenia 16 smernice 2008/104 vyplýva, že členské štáty s cieľom pružne riešiť rôznorodosť pracovných trhov a pracovnoprávných vzťahov môžu sociálnym partnerom umožniť, aby pri súčasnom dodržaní celkovej úrovne ochrany dočasných agentúrnych pracovníkov zadefinovali pracovné podmienky a podmienky zamestnávania.
- 61 Okrem toho z odôvodnenia 19 smernice 2008/104 vyplýva, že ňou nie je dotknutá autonómnosť sociálnych partnerov, ani by ňou nemali byť dotknuté vzťahy medzi sociálnymi partnermi vrátane práva rokovať o kolektívnych zmluvách a uzatvárať ich v súlade s právom Únie, ako aj s vnútroštátnym právom a postupmi a pri dodržaní prednosti platného práva Únie.
- 62 Navyše z článku 11 ods. 1 smernice 2008/104 vyplýva, že členské štáty môžu na dosiahnutie súladu s cieľom ochrany dočasných agentúrnych pracovníkov buď prijať v tejto súvislosti potrebné zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia, alebo zabezpečiť, aby potrebné ustanovenia zaviedli sociálni partneri prostredníctvom dohody, pričom členské štáty musia prijať všetky opatrenia potrebné na to, aby mohli kedykoľvek zaručiť dodržiavanie jej cieľov.

- 63 Priznanie takejto možnosti členským štátom v článku 5 ods. 3 smernice 2008/104 dovoľí sociálnym partnerom uzatvárať kolektívne zmluvy, ktoré sa odchyľujú od zásady rovnosti zaobchádzania prebratej v jeho odseku 1, je v súlade s judikatúrou Súdneho dvora, podľa ktorej majú členské štáty možnosť nechať v prvom rade na sociálnych partnerov, aby sa postarali o uskutočnenie cieľov sociálnej politiky upravených smernicou v tejto oblasti (rozsudok zo 17. marca 2022, Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, bod 108 a citovaná judikatúra).
- 64 Táto možnosť však nezbučuje členské štáty povinnosti zaručiť prostredníctvom zákonov, iných právnych predpisov alebo správnych opatrení, aby dočasní agentúrni pracovníci mohli v plnom rozsahu požívať výhody ochrany, ktorú im priznáva smernica 2008/104 (rozsudok zo 17. marca 2022, Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, bod 109 a citovaná judikatúra).
- 65 Z toho dôvodu, ak členské štáty umožnia sociálnym partnerom uzatvárať kolektívne zmluvy, ktoré v súlade s článkom 5 ods. 3 smernice 2008/104 umožňujú rozdielne zaobchádzanie v neprospech dočasných agentúrnych pracovníkov, sú naďalej povinné zabezpečiť všeobecnú ochranu týchto pracovníkov.
- 66 Vzhľadom na účel článku 5 ods. 3 smernice 2008/104, tak ako vyplýva z jej odôvodnení 16 a 19 pripomenutých v bodoch 60 a 61 tohto rozsudku, pritom povinnosť sociálnych partnerov zabezpečiť dočasným agentúrnym pracovníkom všeobecnú ochranu nevyžaduje, aby členské štáty podrobne stanovili podmienky a kritériá, ktoré musia kolektívne zmluvy spĺňať.
- 67 Ako však uviedol generálny advokát v bode 65 svojich návrhov, keď vnútroštátna právna úprava umožňuje sociálnym partnerom rokovať o kolektívnych zmluvách a uzatvárať ich v oblasti pôsobnosti smernice, musia byť kolektívne zmluvy vo všeobecnosti v súlade s právom EÚ, a konkrétne s uvedenou smernicou. Preto ak sociálni partneri uzavru kolektívnu zmluvu patriacu do pôsobnosti smernice 2008/104, musia konať v súlade s touto smernicou, pričom musia najmä zaručiť všeobecnú ochranu dočasných agentúrnych pracovníkov v súlade s jej článkom 5 ods. 3 (pozri analogicky rozsudok z 19. septembra 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, bod 70 a citovanú judikatúru).
- 68 S prihliadnutím na predchádzajúce úvahy treba na tretiu otázku odpovedať tak, že článok 5 ods. 3 smernice 2008/104 sa má vykladať v tom zmysle, že vnútroštátny zákonodarca nie je povinný stanoviť podmienky a kritériá na zabezpečenie všeobecnej ochrany dočasných agentúrnych pracovníkov v zmysle tohto ustanovenia, ak dotknutý členský štát umožňuje sociálnym partnerom ponechanie alebo uzatvorenie kolektívnych zmlúv, ktoré povoľujú rozdielne zaobchádzanie v oblasti základných pracovných podmienok a podmienok zamestnávania v neprospech uvedených pracovníkov.

O štvrtej otázke

- 69 S prihliadnutím na odpoveď na tretiu otázku netreba odpovedať na štvrtú otázku.

O piatej otázke

- 70 Svojou piatou otázkou, ktorá je položená v prípade zápornej odpovede na tretiu otázku, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 5 ods. 3 smernice 2008/104 vykladať v tom zmysle, že kolektívne zmluvy, ktoré podľa tohto ustanovenia povoľujú rozdielne zaobchádzanie v oblasti základných pracovných podmienok a podmienok zamestnávania v neprospech

dočasných agentúrnych pracovníkov, môžu byť predmetom účinného súdneho preskúmania s cieľom overiť, či si sociálni partneri splnili svoju povinnosť zabezpečiť všeobecnú ochranu týchto pracovníkov.

- 71 Na jednej strane treba pripomenúť, že podľa článku 28 Charty základných práv majú pracovníci a zamestnávateľia alebo ich príslušné organizácie v súlade s právom Únie, ako aj vnútroštátnym právom a vnútroštátnymi postupmi najmä rokovať o kolektívnych zmluvách na primeraných úrovniach a uzatvárať ich. Na druhej strane článok 152 prvý odsek ZFEÚ spresňuje, že Únia „uznáva a podporuje úlohu sociálnych partnerov na svojej úrovni, pričom zohľadňuje rozmanitosť vnútroštátnych systémov“ a že „uľahčuje dialóg medzi sociálnymi partnermi a rešpektuje pritom ich autonómiu“, pričom význam tejto autonómie je navyše pripomenutý aj v odôvodnení 19 smernice 2008/104.
- 72 Táto autonómia znamená, že vo fáze vyjednávania dohody sociálnymi partnermi, ktorá je výsostne vecou týchto sociálnych partnerov, môžu komunikovať a konať slobodne bez toho, aby dostávali príkazy alebo pokyny od kohokoľvek, a najmä nie od členských štátov alebo inštitúcií Únie (rozsudok z 2. septembra 2021, EPSU/Komisia, C-928/19 P, EU:C:2021:656, bod 61).
- 73 Treba tak uviesť, že sociálni partneri disponujú širokou mierou voľnej úvahy nielen pri výbere sledovania určeného cieľa v oblasti sociálnej politiky a politiky zamestnanosti, ale aj pri definovaní opatrení, ktorými ho môžu uskutočniť (rozsudok z 19. septembra 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, bod 59 a citovaná judikatúra).
- 74 Pokiaľ sa však na právo na kolektívne vyjednávanie zakotvené v článku 28 Charty základných práv vzťahujú ustanovenia práva Únie, musí sa jeho výkon v rámci pôsobnosti uvedeného práva uskutočňovať v súlade s ním (rozsudok z 19. septembra 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, bod 69 a citovaná judikatúra).
- 75 Hoci sociálni partneri disponujú, ako bolo pripomenuté v bode 73 tohto rozsudku, širokou mierou voľnej úvahy v rámci rokovania o kolektívnych zmluvách a ich uzatváraní, je táto miera voľnej úvahy následne obmedzená povinnosťou zabezpečiť dodržiavanie práva Únie.
- 76 Z toho vyplýva, že hoci, ako bolo konštatované v rámci odpovede na tretiu otázku, ustanovenia smernice 2008/104 neukladajú členským štátom povinnosť prijať určitú právnu úpravu, ktorá má zabezpečiť všeobecnú ochranu dočasných agentúrnych pracovníkov v zmysle článku 5 ods. 3 tejto smernice, nič to nemení na tom, že členské štáty vrátane ich súdov musia dbať na to, aby kolektívne zmluvy povoľujúce rozdielne zaobchádzanie v oblasti základných pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zabezpečovali najmä všeobecnú ochranu dočasných agentúrnych pracovníkov v súlade s článkom 5 ods. 3 smernice 2008/104.
- 77 Ako uviedol generálny advokát v bode 79 svojich návrhov, s cieľom zabezpečiť plnú účinnosť smernice 2008/104 prináleží vnútroštátnemu súdu overiť, či kolektívne zmluvy, ktoré podľa článku 5 ods. 3 tejto smernice zavádzajú výnimky zo zásady rovnosti zaobchádzania, primerane zabezpečujú všeobecnú ochranu dočasných agentúrnych pracovníkov tým, že im ako protihodnotu poskytujú kompenzačné výhody za každú výnimku z uvedenej zásady rovnosti zaobchádzania.

- 78 Bez ohľadu na mieru voľnej úvahy, ktorou disponujú sociálni partneri pri rokovaní o kolektívnych zmluvách a ich uzatváraní, je vnútroštátny súd povinný urobiť všetko, čo patrí do jeho právomoci na zabezpečenie súladu kolektívnych zmlúv s požiadavkami vyplývajúcimi z článku 5 ods. 3 smernice 2008/104.
- 79 S prihliadnutím na predchádzajúce úvahy treba na piatu otázku odpovedať tak, že článok 5 ods. 3 smernice 2008/104 sa má vykladať v tom zmysle, že kolektívne zmluvy, ktoré na základe tohto ustanovenia povoľujú rozdielne zaobchádzanie v oblasti základných pracovných podmienok a podmienok zamestnávania v neprospech dočasných agentúrnych pracovníkov, musia môcť byť predmetom účinného súdneho preskúmania s cieľom overiť, či si sociálni partneri splnili svoju povinnosť zabezpečiť všeobecnú ochranu týchto pracovníkov.

O trovách

- 80 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 Súdný dvor (druhá komora) rozhodol takto:

1. Článok 5 ods. 3 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci

sa má vykladať v tom zmysle, že:

toto ustanovenie svojím odkazom na pojem „všeobecná ochrana dočasných agentúrnych pracovníkov“ nevyžaduje, aby sa zohľadnila úroveň ochrany, ktorá je špecifická pre dočasných agentúrnych pracovníkov a ktorá presahuje úroveň ochrany stanovenú pre pracovníkov vo všeobecnosti vnútroštátnym právom a právom Únie týkajúcim sa základných pracovných podmienok a podmienok zamestnávania. Ak však sociálni partneri prostredníctvom kolektívnej zmluvy umožnia rozdielne zaobchádzanie v oblasti základných pracovných podmienok a podmienok zamestnávania v neprospech dočasných agentúrnych pracovníkov, musí táto kolektívna zmluva, s cieľom zaručiť všeobecnú ochranu dotknutých dočasných agentúrnych pracovníkov, poskytnúť týmto dočasným agentúrnym pracovníkom výhody v oblasti základných pracovných podmienok a podmienok zamestnávania, ktoré môžu kompenzovať rozdielne zaobchádzanie, ktorému sú vystavení.

2. Článok 5 ods. 3 smernice 2008/104

sa má vykladať v tom zmysle, že:

splnenie povinnosti zabezpečiť všeobecnú ochranu dočasných agentúrnych pracovníkov sa má posudzovať konkrétne vykonaním porovnania, pre dané pracovné miesto, základných pracovných podmienok a podmienok zamestnávania uplatniteľných na porovnateľných pracovníkov priamo zamestnaných užívateľskými podnikmi s podmienkami uplatniteľnými na dočasných agentúrnych pracovníkov, aby tak bolo

možné určiť, či kompenzačné výhody poskytnuté v súvislosti s uvedenými základnými podmienkami umožňujú kompenzovať účinky rozdielného zaobchádzania, ktorému boli vystavení.

3. Článok 5 ods. 3 smernice 2008/104

sa má vykladať v tom zmysle, že:

povinnosť zabezpečiť všeobecnú ochranu dočasných agentúrnych pracovníkov nevyžaduje, aby dotknutý dočasný agentúrny pracovník mal s agentúrou dočasného zamestnávania pracovnú zmluvu na dobu neurčitú.

4. Článok 5 ods. 3 smernice 2008/104

sa má vykladať v tom zmysle, že:

vnútroštátny zákonodarca nie je povinný stanoviť podmienky a kritériá na zabezpečenie všeobecnej ochrany dočasných agentúrnych pracovníkov v zmysle tohto ustanovenia, ak dotknutý členský štát umožňuje sociálnym partnerom ponechanie alebo uzatvorenie kolektívnych zmlúv, ktoré povoľujú rozdielne zaobchádzanie v oblasti základných pracovných podmienok a podmienok zamestnávania v neprospech uvedených pracovníkov.

5. Článok 5 ods. 3 smernice 2008/104

sa má vykladať v tom zmysle, že:

kolektívne zmluvy, ktoré na základe tohto ustanovenia povoľujú rozdielne zaobchádzanie v oblasti základných pracovných podmienok a podmienok zamestnávania v neprospech dočasných agentúrnych pracovníkov, musia môcť byť predmetom účinného súdneho preskúmania s cieľom overiť, či si sociálni partneri splnili svoju povinnosť zabezpečiť všeobecnú ochranu týchto pracovníkov.

Podpisy