



C/2023/1432

18.12.2023

**Návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Tribunal Superior de Justicia de Madrid
(Španielsko) 12. júla 2023 – LM/Omnitel Comunicaciones SL a iní**

(Vec C-441/23, Omnitel Comunicaciones SL a i.)

(C/2023/1432)

Jazyk konania: španielčina

Vnútroštátny súd, ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania

Tribunal Superior de Justicia de Madrid

Účastníci konania pred vnútroštátnym súdom

Odvolaťka: LM

Odporcovia v odvolacom konaní: Omnitel Comunicaciones SL, Microsoft Ibérica SRL, Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), Indi Marketers SL, Leadmarket SL, Fiscalía

Prejudiciálne otázky

- A. Uplatní sa smernica 2008/104/ES ⁽¹⁾ na podnik, ktorý prideli pracovníčku inému podniku, aj keď prvý podnik nie je podľa vnútroštátnych právnych predpisov uznaný za agentúru dočasného zamestnávania, lebo nemá správne povolenie, ktoré sa vydáva takej agentúre[?]
- B. V prípade, ak sa smernica 2008/104/ES uplatní na podniky, ktoré pridávajú pracovníkov bez toho, aby boli podľa vnútroštátneho práva uznané za agentúry dočasného zamestnávania, treba v situácii, aká je opísaná vyššie, pracovníčku považovať za dočasnú agentúrnu pracovníčku v zmysle článku 3 ods. 1 písm. c) smernice 2008/104/ES, treba spoločnosť Leadmarket S. L. považovať za agentúru dočasného zamestnávania v zmysle článku 3 ods. 1 písm. b) tej istej smernice a treba spoločnosť Microsoft Ibérica považovať za užívateľský podnik v zmysle článku 3 ods. 1 písm. d) tej istej smernice; konkrétne možno sa domnievať, že spoločnosť Leadmarket S. L. stále vykonávala dohľad a vedenie vo vzťahu k pracovnej činnosti (čo teda vylučuje existenciu pridelenia pracovníčky) z dôvodu, že konateľ tejto spoločnosti dostával od pracovníčky mesačnú správu o činnosti a navyše podpisoval priepustky, schvaľoval dovolenku a potvrdzoval rozpis pracovného času pracovníčky, hoci každodenné poskytovanie služieb pracovníčkou spočívalo v starostlivosti o klientov spoločnosti Microsoft, pričom pri riešení udalostí často kontaktovala zodpovedných zamestnancov spoločnosti Microsoft a pracovala zo svojho bydliska pomocou počítača, ktorý jej poskytla spoločnosť Microsoft, a raz do týždňa chodila na pracovisko spoločnosti Microsoft[?]
- C. V prípade, ak sa uplatní smernica 2008/104/ES a v tomto prípade došlo k prideleniu pracovníčky, musí byť v dôsledku uplatnenia článku 5 ods. 1 smernice 2008/104/ES mzda pracovníčky aspoň taká, na akú by mala nárok, ak by ju zamestnala priamo Microsoft Ibérica S. L.[?]
- D. Uplatní sa za okolností prejednávaneho prípadu právo pracovníčky vrátiť sa po skončení svojej materskej dovolenky na svoje pracovné miesto alebo na rovnocenné miesto na základe článku 15 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES ⁽²⁾ z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania[?] Aj keby sa platnosť zmluvy medzi spoločnosťami Microsoft Ibérica S. L. a Leadmarket S. L. skončila, pokiaľ v spoločnosti Leadmarket S. L. neexistuje žiadne rovnocenné pracovné miesto, musí sa pracovníčka vrátiť na pracovné miesto v spoločnosti Microsoft Ibérica S. L.[?]
- E. V prípade, ak sa uplatní smernica 2008/104/ES, lebo v tomto prípade došlo k prideleniu, musia španielske právne predpisy, ktoré stanovujú neplatnosť prepustenia v prípade tehotných alebo dojčiacich pracovníčok, v dôsledku uplatnenia článku 5 ods. 1 smernice 2008/104/ES viesť k určeniu, že agentúra dočasného zamestnávania a užívateľský podnik spoločne a nerozdielne zodpovedajú za zákonom stanovené dôsledky v prípade neplatného prepustenia, konkrétne opätovné prijatie pracovníčky na jej pracovné miesto, vyplatenie ušlej mzdy za obdobie od prepustenia do opätovného prijatia na pracovné miesto a povinnosť vyplatiť náhradu škody v príslušnej výške z dôvodu nezákonnosti prepustenia.

⁽¹⁾ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci – Ú. v. EÚ L 327, 2008, s. 9.

⁽²⁾ Ú. v. EÚ L 204, 2006, s. 23.