



Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (andra avdelningen)

den 11 november 2021 *

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag – Direktiv 2008/104/EG – Artikel 1 – Tillämpningsområde – Begreppen ’offentligt företag’ och ’bedrivande av ekonomisk verksamhet’ – Europeiska unionens byråer – Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE) i egenskap av ’kundföretag’ i den mening som avses i artikel 1.2 i detta direktiv – Artikel 5.1 – Principen om likabehandling – Grundläggande arbets- och anställningsvillkor – Begreppet ’samma tjänst’ – Förordning (EG) nr 1922/2006 – Artikel 335 FEUF – Principen om unionsinstitutionernas administrativa självständighet – Artikel 336 FEUF – Tjänsteföreskrifterna för tjänstemän i Europeiska unionen och anställningsvillkoren för övriga anställda i Europeiska unionen”

I mål C-948/19,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (Högsta domstolen, Litauen) genom beslut av den 30 december 2019, som inkom till domstolen den 31 december 2019, i målet

UAB ”Manpower Lit”

mot

E.S.,

M.L.,

M.P.,

V.V.,

R.V.,

ytterligare deltagare i rättegången:

Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE),

meddelar

DOMSTOLEN (andra avdelningen)

* Rättegångsspråk: litauiska.

sammansatt av ordföranden på första avdelningen A. Arabadjiev, tillika tillförordnad ordförande på andra avdelningen, samt domarna I. Ziemele, T. von Danwitz, P.G. Xuereb och A. Kumin (referent),

generaladvokat: E. Tanchev,

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- E.S., M.L., M.P., V.V. och R.V., genom R. Rudzinkas, advokatas,
- Litauens regering, genom V. Kazlauskaitė-Švenčionienė och V. Vasiliauskienė, båda i egenskap av ombud,
- Europeiska kommissionen, inledningsvis genom J. Jokubauskaitė, B. Mongin och M. van Beek, därefter genom J. Jokubauskaitė, C. Valero och B. Mongin, och slutligen genom J. Jokubauskaitė, D. Recchia och B. Mongin, samtliga i egenskap av ombud,

och efter att den 15 juli 2021 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

- 1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artiklarna 1.2, 1.3 och 5.1 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag (EUT L 327, 2008, s. 9).
- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan å ena sidan UAB "Manpower Lit" och å andra sidan E.S., M.L., M.P., V.V. och R.V., angående den lön som utgår enligt anställningsavtal som ingåtts mellan Manpower Lit och motparterna i det nationella målet.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

Direktiv 2008/104

- 3 I artikel 1 i direktiv 2008/104 föreskrivs följande:

"1. Detta direktiv är tillämpligt på arbetstagare som har ett anställningskontrakt eller anställningsförhållande med ett bemanningsföretag och som hyrs ut till kundföretag för att temporärt arbeta under deras kontroll och ledning.

2. Detta direktiv är tillämpligt på offentliga och privata företag som är bemanningsföretag eller kundföretag och bedriver ekonomisk verksamhet med eller utan vinstsyfte.

3. Medlemsstaterna får, efter samråd med arbetsmarknadens parter, föreskriva att detta direktiv inte är tillämpligt på anställningskontrakt eller anställningsförhållanden som ingås inom ramen för särskilda offentliga program eller program med offentligt stöd för yrkesinriktad utbildning, arbetslivsintegrering eller omskolning.”

4 Artikel 3 i direktivet har följande lydelse:

”1. I detta direktiv avses med

...

d) *kundföretag*: varje fysisk eller juridisk person för vilken och under vars kontroll och ledning arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag tillfälligt arbetar,

...

f) *grundläggande arbets- och anställningsvillkor*: arbets- och anställningsvillkor som fastställs i lagar och andra författningar, kollektivavtal och/eller andra bindande generella bestämmelser som gäller i kundföretaget och som avser

- i) arbetstidens längd, övertid, raster, vilotid, nattarbete, semester och helgdagar,
- ii) lön.

...”

5 Artikel 5 i direktivet har rubriken ”Likabehandlingsprincipen”. I artikel 5.1 första stycket föreskrivs följande:

”De grundläggande arbets- och anställningsvillkoren för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag ska, under den tid uppdraget i kundföretaget varar, minst vara de villkor som skulle gälla för dem om de hade anställts direkt av företaget i fråga för att inneha samma tjänst.”

Förordning (EG) nr 1922/2006

6 Artikel 2 i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1922/2006 av den 20 december 2006 om inrättande av ett europeiskt jämställdhetsinstitut (EUT L 403, 2006, s. 9) har följande lydelse:

”De övergripande målen för institutet skall vara att bidra till och stärka jämställdhet, inbegripet integrering av ett jämställdhetsperspektiv i all gemenskapspolitik och nationell politik som följer av denna, att bekämpa könsdiskriminering samt öka medvetenheten om jämställdhetsfrågorna bland EU-medborgarna genom att tillhandahålla tekniskt stöd till gemenskapens institutioner, särskilt kommissionen, och medlemsstaternas myndigheter i enlighet med artikel 3.”

7 Artikel 3 i nämnda förordning har rubriken ”Uppgifter”. I artikel 3.1 föreskrivs följande:

”För att uppnå målen i artikel 2 skall institutet

- a) samla in, analysera och sprida relevant objektiv, jämförbar och tillförlitlig information om jämställdhet, inbegripet forskningsresultat och bästa praxis från medlemsstaterna, gemenskapsinstitutionerna, forskningscentrum, nationella jämställdhetsorgan, icke-statliga organisationer, arbetsmarknadens parter, relevanta tredjeländer och internationella organisationer, samt föreslå ytterligare forskningsområden,
- b) utveckla metoder för att förbättra objektiviteten, jämförbarheten och tillförlitligheten hos uppgifterna på europeisk nivå genom att fastställa kriterier som förbättrar informationens enhetlighet samt att vid insamlingen av uppgifter beakta jämställdhetsfrågorna,
- c) utveckla, analysera, utvärdera och sprida metodverktyg för att stödja jämställdhetsintegrering i all gemenskapspolitik och i den därav följande nationella politiken samt stödja integrering av ett jämställdhetsperspektiv i alla gemenskapsinstitutioner och gemenskapsorgan,
- d) utföra undersökningar om jämställdhetssituationen i Europa,
- e) inrätta och samordna ett europeiskt nätverk för jämställdhet som skall inbegripa centrum, organ, organisationer och experter som arbetar med jämställdhet och integrering av ett jämställdhetsperspektiv, i syfte att stödja och stimulera forskning, optimera utnyttjandet av tillgängliga resurser och främja utbyte och spridning av information,
- f) anordna särskilda expertmöten för att stödja institutets forskning, uppmuntra till utbyte av uppgifter mellan forskare och främja integrering av ett jämställdhetsperspektiv i deras forskning,
- g) tillsammans med relevanta intressenter anordna konferenser, kampanjer och möten på europeisk nivå för att öka medvetenheten om jämställdhetsfrågor bland EU-medborgarna, samt förelägga kommissionen resultat och slutsatser från denna verksamhet,
- h) sprida och presentera positiva exempel på icke-stereotypa prestationer som åstadkommit av kvinnor och män inom alla samhällsområden, samt lägga fram resultat och initiativ för att lyfta fram och bygga vidare på sådana framgångsrika exempel,
- i) föra en dialog och samarbeta med icke-statliga organisationer, jämställdhetsorgan, universitet och experter, forskningscentrum, arbetsmarknadens parter samt andra organisationer som är verksamma på jämställdhetsområdet på nationell och europeisk nivå,
- j) bygga upp dokumentationsresurser som är tillgängliga för allmänheten,
- k) lämna information i jämställdhetsfrågor till offentliga och privata organisationer, och
- l) informera gemenskapsinstitutionerna om jämställdhet och jämställdhetsintegrering i anslutnings- och kandidatländerna.”

8 Artikel 5 i förordningen har följande lydelse:

”Institutet skall vara en juridisk person. I varje medlemsstat skall det ha den mest vittgående rättskapacitet som tillerkänns juridiska personer enligt den nationella lagstiftningen. Institutet får bland annat förvärva eller avyttra fast och lös egendom och föra talan inför domstol och andra myndigheter.”

9 I artikel 14.3 i förordning nr 1922/2006 föreskrivs följande:

”Utan att det påverkar andra resurser, skall institutets inkomster inbegripa

a) ett bidrag från gemenskapen som tas upp i Europeiska unionens allmänna budget (kommissionens avsnitt),

b) betalningar för tillhandahållna tjänster,

...”

Litauisk rätt

10 I artikel 75.2 i Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (Republiken Litauens lag om arbete), i den lydelse som är tillämplig i det nationella målet (nedan kallad lagen om arbete), föreskrivs följande:

”Ett bemanningsföretag ska se till att en uthyrd arbetstagares lön för arbete som utförts för ett kundföretag är minst lika hög som den lön som skulle betalats om kundföretaget hade anställt den uthyrda arbetstagaren enligt ett anställningsavtal för att inneha samma tjänst. Detta gäller dock inte när arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag har ingått ett avtal om tillsvidareanställning hos ett sådant företag och fortsätter att uppbära lön från bemanningsföretaget under tiden mellan uppdragen och den lön som utbetalas under perioderna mellan uppdragen är lika hög som den som erhålls under uppdragen. Kundföretaget är subsidiärt ansvarigt för fullgörandet av skyldigheten att utbetala en lön till den uthyrda arbetstagaren för det arbete som utförts för kundföretaget som är minst lika hög som den lön som skulle betalats om kundföretaget hade anställt den uthyrda arbetstagaren enligt ett anställningsavtal för att inneha samma tjänst. Vid fullgörandet av denna skyldighet ska kundföretaget på bemanningsföretagets begäran lämna information om den lön som betalas till motsvarande kategori av arbetstagare som är anställda hos kundföretaget.”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

- 11 Manpower Lit tillhandahåller bemanningstjänster. Under år 2012 vann Manpower Lit en offentlig upphandling som anordnades av Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE), en unionsbyrå belägen i Vilnius (Litauen), som avsåg tillhandahållande av uthyrd personal.
- 12 Av specifikationerna i det avtal som sedermera ingicks mellan Manpower Lit och EIGE framgick att de tjänster som EIGE kunde ha behov av avsåg att avlasta den personal vid EIGE som anställdes enligt tjänsteföreskrifterna, att på tillfällig basis utföra uppgifter som ett komplement till vanligtvis förekommande uppgifter till följd av specifika projekt, att hantera perioder av arbetstoppar och att bistå EIGE vid personalbrist på grund av frånvaro. Det angavs även att den inhyrda personalen skulle betraktas som personal i EIGE som inte omfattades av tjänsteföreskrifterna.
- 13 Motparterna i det nationella målet ingick anställningsavtal med Manpower Lit och arbetade vid EIGE som assistenter respektive datatekniker. I dessa avtal och i tilläggsavtal till dessa angavs att motparterna i det nationella målet skulle arbeta för kundföretaget, det vill säga EIGE, som skulle ange vilken personal som var ansvarig för att ge instruktioner om utförandet av arbetet. I avtalen angavs även avtalens löptid, nämligen fram till den dag då EIGE:s beställning av den tjänst som motsvarade de aktuella arbetsuppgifterna avslutades.

- 14 Anställningsförhållandena mellan Manpower Lit och motparterna i det nationella målet upphörde mellan april och december 2018. Motparterna i det nationella målet ansåg att de hade rätt till utestående lön och vände sig därför till Valstybinės Darbo inspekcijos Vilniaus teritorinio skyriaus Darbo ginčų komisija (nämnden för arbetstvister vid arbetsinspektionens Vilnius-sektion, Litauen) (nedan kallad nämnden för arbetstvister) för att få denna lön utbetald.
- 15 Nämnden för arbetstvister ansåg att motparterna i det nationella målet i själva verket utförde uppgifter som tillkom den fasta personalen vid EIGE och att deras lönevillkor borde motsvara dem som EIGE tillämpade för sina kontraktsanställda. Med beaktande av artikel 75.2 i lagen om arbete konstaterade nämnden för arbetstvister, i beslut av den 20 juni 2018, att Manpower Lit hade diskriminerat motparterna i det nationella målet genom att betala dem en lön som var lägre än den som skulle ha utgått om de hade anställts direkt av EIGE genom ett anställningsavtal för att inneha samma tjänst och förordnade om utbetalning av utestående löner för en period av sex månader under år 2018.
- 16 Manpower Lit ifrågasatte det beslut som fattats av nämnden för arbetstvister och överklagade därför till Vilniaus miesto apylinkės teismas (Distriktsdomstolen i staden Vilnius, Litauen), som ogillade överklagandet genom dom av den 20 februari 2019.
- 17 I sin dom underkände den domstolen det argument som hade framförts av EIGE, som intervenerat i målet, som avsåg att bestämmelserna i direktiv 2008/104 inte var tillämpliga på EIGE.
- 18 Vilniaus miesto apylinkės teismas (Distriktsdomstolen i staden Vilnius) påpekade vidare att samtliga motparter i det nationella målet, med hänsyn till bestämmelserna i deras anställningsavtal och de arbetsuppgifter som de faktiskt fullgjorde, utförde arbetsuppgifter av administrativ art, assisterade fast personal vid vissa av EIGE:s enheter och delvis utförde de arbetsuppgifter som utförs av kontraktsanställda som arbetar vid EIGE. Nämnda domstol fann således att motparterna i det nationella målet, vid tillämpningen av artikel 75.2 i lagen om arbete, kunde jämföras med dessa kontraktsanställda.
- 19 Vilniaus miesto apylinkės teismas (Distriktsdomstolen i staden Vilnius) preciserade i detta sammanhang att de arbetsuppgifter som motparterna i det nationella målet utförde och deras tjänster inte var så till den grad säregna eller avvikande från uppgifterna eller tjänsterna vid EIGE att de inte hade kunnat anförtros tjänstemän eller kontraktsanställda som arbetade permanent vid EIGE. Enligt Vilniaus miesto apylinkės teismas (Distriktsdomstolen i staden Vilnius) utgjorde den omständigheten att denna byrå valde att rekrytera personal via ett bemanningsföretag för att minska personalkostnaderna och undvika längre och mer komplicerade förfaranden inte ett skäl som motiverade att lönen till motparterna i det nationella målet var betydligt lägre än den lön som gällde för kontraktsanställda.
- 20 Under dessa omständigheter fann nämnda domstol att de lönevillkor som är tillämpliga på kontraktsanställda skulle tillämpas på motparterna i det nationella målet.
- 21 Manpower Lit överklagade domen till Vilniaus apygardos teismas (Vilnius regionala domstol, Litauen), som genom dom av den 20 juni 2019 ogillade överklagandet och fastställde den dom som meddelats i första instans.
- 22 Manpower Lit överklagade därefter till Lietuvos Aukščiausios Teismas (Litauens högsta domstol), den hänskjutande domstolen.

- 23 Den hänskjutande domstolen har preciserat att det nationella målet i huvudsak avser frågan huruvida bestämmelsen om likabehandling av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, som återfinns i artikel 5 i direktiv 2008/104 och som införlivats med nationell rätt, är tillämplig på situationen i det nationella målet, med beaktande av att det är EIGE, en unionsbyrå, som är det kundföretag som anlitar tjänsten avseende uthyrning av arbetskraft.
- 24 Den hänskjutande domstolen har påpekat att det, mot bakgrund av att det finns vissa skillnader mellan de olika språkversionerna av artikel 1.2 i direktiv 2008/104, är oklart vad som exakt avses med begreppet "offentligt företag" och huruvida sådana enheter som EIGE omfattas av detta begrepp. Enligt den hänskjutande domstolen är en tolkning av denna bestämmelse även nödvändig, eftersom det råder tvivel om vilka rättssubjekt som omfattas av kriteriet "bedrivande av ekonomisk verksamhet", det vill säga kundföretaget, bemanningsföretaget eller båda.
- 25 Den hänskjutande domstolen frågar sig i detta sammanhang även vilken betydelse som ska tillmätas artikel 1.3 i direktiv 2008/104, enligt vilken medlemsstaterna får föreskriva att detta direktiv inte är tillämpligt på anställningskontrakt eller anställningsförhållanden som ingår inom ramen för särskilda offentliga program eller program med offentligt stöd för yrkesinriktad utbildning, arbetslivsintegrering eller omskolning.
- 26 Den hänskjutande domstolen delar slutligen EIGE:s uppfattning att den nationella domstolen, när den tillämpar principen om likabehandling i artikel 5.1 i direktiv 2008/104 och de därtill hörande nationella bestämmelserna, ska pröva huruvida tillämpningen av direktivet vad gäller icke-diskriminerande lön strider mot andra unionsregler. Enligt EIGE:s mening är den tolkning som de lägre instanserna har gjort av principen om likabehandling och dess tillämpning på en unionsbyrå inte förenlig med unionens budgetförordning, tjänsteföreskrifterna för tjänstemän i Europeiska unionen eller artiklarna 335 och 336 FEUF.
- 27 Mot denna bakgrund beslutade Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (Litauens högsta domstol) att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till EU-domstolen:
- ”1) Hur ska uttrycket 'offentligt företag' i artikel 1.2 i direktiv 2008/104 tolkas? Ska Europeiska unionens byråer, såsom EIGE, betraktas som 'offentliga företag' i den mening som avses i nämnda direktiv?
 - 2) Vilka enheter (kundföretaget, bemanningsföretaget, i vart fall ett av dem eller eventuellt båda) är underkastade kriteriet i artikel 1.2 i direktiv 2008/104 att bedriva ekonomisk verksamhet? Ska EIGE, med hänsyn till dess verksamhetsområde och uppgifter, som de anges i artiklarna 3 och 4 i [förordning nr 1922/2006], anses bedriva ekonomisk verksamhet i den mening som avses i artikel 1.2 i direktiv 2008/104?
 - 3) Kan artikel 1.2 och 1.3 i direktiv 2008/104 tolkas så, att den från tillämpning av direktivet kan undanta offentliga och privata bemanningsföretag och kundföretag som inte är parter i sådana förhållanden som anges i artikel 1.3 i direktivet och inte bedriver ekonomisk verksamhet i den mening som avses i artikel 1.2 i direktivet?
 - 4) Är bestämmelserna i artikel 5.1 i direktiv 2008/104 om grundläggande arbets- och anställningsvillkor för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, särskilt vad gäller lön, tillämpliga fullt ut på unionsbyråer som omfattas av unionens särskilda arbetsrättsliga bestämmelser och artiklarna 335 och 336 FEUF?

- 5) Medför nationell rätt (artikel 75 i lagen om arbete), som införlivar bestämmelserna i artikel 5.1 i direktiv 2008/104, så att de är tillämpliga på alla kundföretag som anlitar arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag (inklusive unionsinstitutionerna), ett åsidosättande av principen om unionsinstitutionernas administrativa självständighet som fastställs i artiklarna 335 och 336 FEUF och reglerna om beräkning och betalning av löner som fastställs i tjänsteföreskrifterna för tjänstemän i Europeiska unionen?
- 6) Med hänsyn till den omständigheten att samtliga tjänster (arbetsuppgifter) för vilka arbetstagare anställs direkt av EIGE innefattar uppgifter som uteslutande kan utföras av arbetstagare som tjänstgör enligt tjänsteföreskrifterna för tjänstemän i Europeiska unionen, kan arbete på respektive tjänst (med respektive arbetsuppgifter) som innehas (utförs) av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag anses vara 'samma tjänst' i den mening som avses i artikel 5.1 i direktiv 2008/104?"

Prövning av tolkningsfrågorna

Den första, den andra och den tredje frågan

- 28 Den hänskjutande domstolen har ställt den första, den andra och den tredje frågan, vilka ska prövas tillsammans, för att få klarhet i huruvida artikel 1 i direktiv 2008/104 ska tolkas så, att ett bemanningsföretags uthyrning av personer som ingått ett anställningsavtal med detta företag, när dessa personer hyrs ut till EIGE för att utföra arbete vid denna byrå, omfattas av tillämpningsområdet för detta direktiv.
- 29 I syfte att besvara denna fråga erinrar domstolen om att direktiv 2008/104, enligt artikel 1 i direktivet, är tillämpligt på arbetstagare som har ett anställningskontrakt eller anställningsförhållande med ett bemanningsföretag och som hyrs ut till kundföretag för att temporärt arbeta under deras kontroll och ledning.
- 30 Det preciseras vidare i artikel 1.2 i direktivet att direktivet är tillämpligt på offentliga och privata företag som är bemanningsföretag eller kundföretag och bedriver ekonomisk verksamhet med eller utan vinstsyfte.
- 31 Det kan inledningsvis anges att det i förevarande fall är ostridigt att såväl Manpower Lit som motparterna i det nationella målet kan betraktas som ett "bemanningsföretag" respektive "arbetstagare" i den mening som avses i de ovannämnda bestämmelserna i direktiv 2008/104.
- 32 När det gäller frågan huruvida detta direktiv är tillämpligt för det fall den som anlitar arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag är en unionsbyrå, såsom EIGE, framgår det av lydelsen av artikel 1.2 i direktivet att den som anlitar dessa arbetstagare ska uppfylla tre villkor för att direktivet ska vara tillämpligt, nämligen att den aktuella enheten ska omfattas av begreppet "offentliga och privata företag", utgöra ett "kundföretag" och bedriva "ekonomisk verksamhet".
- 33 Domstolen prövar först huruvida en unionsbyrå, såsom EIGE, kan betraktas som ett "kundföretag" i den mening som avses i artikel 1.2 i direktiv 2008/104. När det gäller denna fråga ska det påpekas att detta begrepp definieras i artikel 3.1 d i direktivet som varje fysisk eller juridisk person för vilken och under vars kontroll och ledning arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag tillfälligt arbetar.

- 34 I förevarande fall framgår det av beslutet om hänskjutande att motparterna i det nationella målet, i egenskap av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, arbetade tillfälligt för EIGE och under dess kontroll och ledning. Eftersom det i artikel 5 i förordning nr 1922/2006 föreskrivs att EIGE ska vara en juridisk person och i varje medlemsstat ha den mest vittgående rättskapacitet som tillerkänns juridiska personer enligt nationell lagstiftning, ska EIGE dessutom betraktas som en juridisk person i den mening som avses i artikel 3.1 d i direktiv 2008/104. EIGE är följaktligen, i ett sådant sammanhang som det som är aktuellt i det nationella målet, ett kundföretag i den mening som avses i artikel 1.2 i direktivet.
- 35 När det gäller begreppen ”offentliga och privata företag” och ”ekonomisk verksamhet” i den mening som avses i artikel 1.2 ska det påpekas att dessa begrepp inte definieras i direktiv 2008/104 och att det inte görs någon hänvisning till medlemsstaternas rättsordningar för att fastställa innebörden och räckvidden av dessa begrepp.
- 36 Inom konkurrensrätten har domstolen definierat begreppet företag så, att det omfattar varje enhet som bedriver ekonomisk verksamhet, oavsett enhetens rättsliga form och oavsett hur den finansieras (dom av den 18 juni 1998, kommissionen/Italien, C-35/96, EU:C:1998:303, punkt 36, och dom av den 6 maj 2021, Analisi G. Caracciolo, C-142/20, EU:C:2021:368, punkt 55 och där angiven rättspraxis). Domstolen har vidare slagit fast att det med begreppet ”ekonomisk verksamhet” avses all verksamhet som består i att erbjuda varor eller tjänster på en viss marknad (dom av den 25 oktober 2001, Ambulanz Glöckner, C-475/99, EU:C:2001:577, punkt 19, och dom av den 11 juni 2020, kommissionen och Republiken Slovakien/Dôvera zdravotná poisťovňa, C-262/18 P och C-271/18 P, EU:C:2020:450, punkt 29 och där angiven rättspraxis).
- 37 Detta sistnämnda övervägande användes av domstolen i samband med direktiv 2008/104 i domen av den 17 november 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik (C-216/15, EU:C:2016:883). Det framgår av punkt 44 i den domen att en ”ekonomisk verksamhet” i den mening som avses i artikel 1.2 i direktivet ska förstås så, att den avser all verksamhet som består i att erbjuda varor eller tjänster på en viss marknad.
- 38 Prövningen av huruvida direktivet är tillämpligt när kundföretaget, i den mening som avses i artikel 1.2 i direktivet, är en unionsbyrå, såsom EIGE, kräver under dessa omständigheter att det fastställs huruvida denna byrå bedriver en verksamhet som består i att erbjuda varor eller tjänster på en viss marknad.
- 39 Det framgår av fast rättspraxis att verksamhet som innebär myndighetsutövning i princip inte omfattas av begreppet ekonomisk verksamhet. Tjänster som tillhandahålls utan myndighetsutövning i det allmännas intresse, utan vinstsyfte och i konkurrens med de tjänster som vinstdrivande näringsidkare erbjuder, har däremot ansetts omfattas av begreppet ekonomisk verksamhet (dom av den 6 september 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, punkt 44 och där angiven rättspraxis). Den omständigheten att sådana tjänster är mindre konkurrenskraftiga än jämförbara tjänster som tillhandahålls av aktörer med vinstsyfte hindrar inte att den berörda verksamheten betraktas som ekonomisk verksamhet (se, för ett liknande resonemang, dom av den 25 oktober 2001, Ambulanz Glöckner, C-475/99, EU:C:2001:577, punkt 21).
- 40 Det ska i förevarande fall påpekas att EIGE, enligt artikel 2 i förordning nr 1922/2006, har som mål att bidra till och stärka jämställdhet, att bekämpa könsdiskriminering samt öka medvetenheten om jämställdhetsfrågorna bland unionsmedborgarna genom att tillhandahålla tekniskt stöd till gemenskapens institutioner och medlemsstaternas myndigheter.

- 41 Artikel 3.1 i förordningen innehåller en uppräknning av de uppgifter EIGE ska utföra för att uppnå de mål som anges i artikel 2 i förordningen.
- 42 Allra först kan det konstateras, vilket för övrigt inte har bestritts, att EIGE:s verksamhet inte innebär myndighetsutövning.
- 43 Det kan vidare konstateras att det, vad gäller vissa av EIGE:s uppgifter, vilka räknas upp i artikel 3.1 i förordning nr 1922/2006, finns marknader där kommersiella företag som konkurrerar med EIGE är verksamma. Nämnas kan bland annat insamling, analys och spridning av relevant objektiv, jämförbar och tillförlitlig information om jämställdhet (artikel 3.1 a), utveckling, analys, utvärdering och spridning av metodverktyg (artikel 3.1 c), utförande av undersökningar om jämställdhetssituationen i Europa (artikel 3.1 d), anordnande av konferenser, kampanjer och möten på europeisk nivå (artikel 3.1 g), uppbyggande av dokumentationsresurser som är tillgängliga för allmänheten (artikel 3.1 j) och lämnande av information i jämställdhetsfrågor till offentliga och privata organisationer (artikel 3.1 k).
- 44 Det förhållandet att EIGE, vid utövandet av dessa uppgifter, saknar vinstsyfte är, i enlighet med själva lydelsen av artikel 1.2 i direktiv 2008/104, inte relevant (se dom av den 17 november 2016, *Betriebsrat der Ruhrlandklinik*, C-216/15, EU:C:2016:883, punkt 46 och där angiven rättspraxis). Såsom generaladvokaten har påpekat i punkt 70 i sitt förslag till avgörande är det som är av betydelse huruvida det förekommer tjänster som tillhandahålls på de relevanta marknaderna i konkurrens med andra företag, vilka har ett sådant vinstsyfte.
- 45 Det ska slutligen också påpekas att även om EIGE:s verksamhet enligt artikel 14.3 i förordning nr 1922/2006 framför allt finansieras av unionens medel, omfattar dess intäkter enligt artikel 14.3 b ”betalningar för tillhandahållna tjänster”, vilket utgör stöd för att unionslagstiftaren har räknat med att EIGE åtminstone delvis ska agera som marknadsaktör. Denna tolkning stöds av den omständigheten att det viktigaste kännetecknet för en ersättning, enligt fast rättspraxis, är att den utgör en ekonomisk motprestation för tjänsten i fråga, en motprestation som normalt fastställs mellan tjänsteleverantören och tjänstemottagaren (dom av den 17 mars 2011, *Peñarroja Fa*, C-372/09 och C-373/09, EU:C:2011:156, punkt 37 och där angiven rättspraxis).
- 46 Mot denna bakgrund kan det fastställas att EIGE åtminstone delvis ska anses bedriva verksamhet som består i att erbjuda tjänster på en viss marknad.
- 47 För övrigt finns det inget som tyder på att en unionsbyrå, såsom EIGE, i denna egenskap skulle vara undantagen från tillämpningsområdet för direktiv 2008/104 när den använder sig av arbetstagare som hyrs ut av ett bemanningsföretag.
- 48 Eftersom det i artikel 1.2 i direktivet hänvisas till ”offentliga och privata” företag saknar det nämligen relevans att en unionsbyrå, såsom EIGE, har inrättats med stöd av unionsrätten, i förevarande fall förordning nr 1922/2006, vilket den litauiska regeringen med rätta har påpekat.
- 49 Vad slutligen gäller den hänskjutande domstolens fråga angående artikel 1.3 i direktiv 2008/104 räcker det att påpeka att denna bestämmelse inte är tillämplig i förevarande fall.
- 50 Mot bakgrund av dessa överväganden ska den första, den andra och den tredje frågan besvaras enligt följande. Artikel 1 i direktiv 2008/104 ska tolkas så, att ett bemanningsföretags uthyrning av personer som ingått ett anställningsavtal med detta företag, när dessa personer hyrs ut till EIGE för att utföra arbete vid denna byrå, omfattas av tillämpningsområdet för detta direktiv.

Den fjärde, den femte och den sjätte frågan

- 51 Den hänskjutande domstolen har ställt den fjärde, den femte och den sjätte frågan, vilka ska prövas tillsammans, för att få klarhet i huruvida artikel 5.1 i direktiv 2008/104 ska tolkas så, att den anställning som innehas av en arbetstagare som av ett bemanningsföretag hyrs ut till EIGE kan anses utgöra "samma tjänst" i den mening som avses i denna bestämmelse, även om det antas att alla anställningar för vilka EIGE rekryterar arbetstagare direkt inbegriper arbetsuppgifter som endast kan utföras av personer som omfattas av unionens tjänsteföreskrifter, eller huruvida en sådan tolkning strider mot artikel 335 FEUF, i vilken unionsinstitutionernas administrativa självständighet fastställs, artikel 336 FEUF eller nämnda tjänsteföreskrifter.
- 52 Enligt artikel 5.1 första stycket i direktiv 2008/104 ska de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, under den tid uppdraget i kundföretaget varar, minst vara de villkor som skulle gälla för dem om de hade anställts direkt av företaget i fråga för att inneha samma tjänst.
- 53 Begreppet "grundläggande arbets- och anställningsvillkor", i den mening som avses i artikel 5.1 första stycket, definieras i artikel 3.1 f i direktiv 2008/104 och hänför sig till arbetstidens längd, övertid, raster, vilotid, nattarbete, semester, helgdagar och lön.
- 54 Det ska inledningsvis erinras om att det nationella målet rör en tvist mellan Manpower Lit och fem av dess tidigare anställda och att EIGE endast är intervenient i målet. Det framgår dessutom av beslutet om hänskjutande att motparterna i det nationella målet, enligt den redogörelse för de faktiska omständigheterna som lämnats av Vilniaus miesto apylinkės teismas (distriktsdomstolen i staden Vilnius), åtminstone delvis utförde de arbetsuppgifter som utfördes av kontraktsanställda som arbetade vid EIGE. Nämnda domstol fann därför dels att motparterna i det nationella målet kunde jämföras med dessa kontraktsanställda, dels att de lönevillkor som är tillämpliga på dessa kontraktsanställda – med stöd av artikel 75.2 i lagen om arbete, genom vilken artikel 5.1 i direktiv 2008/104 införlivats med litauisk rätt – skulle tillämpas även på motparterna i det nationella målet.
- 55 Kommissionen har gjort gällande att likabehandlingsprincipen i sistnämnda bestämmelse, under sådana omständigheter som dem i det nationella målet, kräver att arbetsvillkoren för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag jämförs med de villkor som är tillämpliga på arbetstagare som anställts direkt av EIGE, enligt nationell rätt. Dessa villkor ska däremot inte jämföras med dem som gäller för personal som anställts med stöd av unionens tjänsteföreskrifter, såsom kontraktsanställda, eftersom en sådan tolkning av artikel 5.1 i direktiv 2008/104 skulle strida mot artiklarna 335 och 336 FEUF och faktiskt ge motparterna i det nationella målet ställning som unionstjänstemän.
- 56 Detta argument kan inte godtas.
- 57 För det första preciseras det i artikel 335 FEUF att unionen i varje medlemsstat ska ha den mest vittgående rättskapacitet som tillerkänns juridiska personer enligt den nationella lagstiftningen. Den omständigheten att arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag medges de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som personal som anställts med stöd av unionens tjänsteföreskrifter åtnjuter begränsar inte denna kapacitet.

- 58 Vidare ska unionslagstiftaren, enligt artikel 336 FEUF, fastställa tjänsteföreskrifterna för tjänstemän i unionen och anställningsvillkoren för övriga anställda. Varken i dessa tjänsteföreskrifter eller i anställningsvillkoren för övriga anställda regleras emellertid arbetsvillkoren för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag till unionens byråer. När dessa byråer anlitar arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag på grundval av avtal som ingåtts med bemanningsföretag är principen om likabehandling i artikel 5.1 i direktiv 2008/104 därför, i och med att det inte finns någon särskild reglering, fullt ut tillämplig på dessa arbetstagare medan de utför uppgifter för en sådan byrå.
- 59 Även om tillämpningen av den nationella lagstiftning genom vilken nämnda artikel 5.1 har införlivats leder till att arbets- och anställningsvillkoren för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag ska jämföras med villkoren för den personal som anställts med stöd av unionens tjänsteföreskrifter, får detta inte på något sätt till följd att dessa arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag ges ställning som tjänstemän.
- 60 Såsom det har erinrats om i punkterna 52 och 53 ovan medför artikel 5.1 i direktiv 2008/104 nämligen endast ett krav på att arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag ska ges likvärdiga ”grundläggande arbets- och anställningsvillkor”. Detta begrepp definieras i artikel 3.1 f i direktivet som villkor som fastställs i bindande generella bestämmelser som gäller i kundföretaget och som avser arbetstiden och lönen. Det rör sig således inte om att arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag ska ges samma ställning som fast anställda under anställningsperioden eller därefter.
- 61 Detta stöds av omständigheterna i förevarande mål, eftersom motparterna i det nationella målet, såsom generaladvokaten har påpekat i punkt 75 i sitt förslag till avgörande, inte alls har yrkat att deras avtal om anställning i bemanningsföretaget ska omkvalificeras, utan endast har begärt att Manpower Lit ska betala den utestående lön som de påstår sig ha rätt till. Följaktligen uppkommer inte någon fråga om påverkan på vare sig EIGE:s självständighet eller unionens tjänsteföreskrifter.
- 62 Under dessa förhållanden ska den fjärde, den femte och den sjätte frågan besvaras enligt följande. Artikel 5.1 i direktiv 2008/104 ska tolkas så, att den anställning som innehas av en arbetstagare som av ett bemanningsföretag hyrs ut till EIGE kan anses utgöra ”samma tjänst” i den mening som avses i denna bestämmelse, även om det antas att alla anställningar för vilka EIGE rekryterar arbetstagare direkt inbegriper arbetsuppgifter som endast kan utföras av personer som omfattas av unionens tjänsteföreskrifter.

Rättegångskostnader

- 63 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i det nationella målet utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den hänskjutande domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (andra avdelningen) följande:

- 1) **Artikel 1 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag ska tolkas så, att ett bemanningsföretags uthyrning av personer som ingått ett anställningsavtal med detta företag, när dessa personer hyrs ut till Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE) för att utföra arbete vid denna byrå, omfattas av tillämpningsområdet för detta direktiv.**
- 2) **Artikel 5.1 i direktiv 2008/104 ska tolkas så, att den anställning som innehas av en arbetstagare som av ett bemanningsföretag hyrs ut till Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE) kan anses utgöra "samma tjänst" i den mening som avses i denna bestämmelse, även om det antas att alla anställningar för vilka EIGE rekryterar arbetstagare direkt inbegriper arbetsuppgifter som endast kan utföras av personer som omfattas av tjänsteföreskrifterna för tjänstemän i Europeiska unionen.**

Underskrifter