



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (sedmého senátu)

24. října 2024*

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Směrnice 2008/104/ES – Agenturní zaměstnávání – Článek 3 odst. 1 – Agentura práce – Uživatel – Pojmy – Přidělení zaměstnankyně – Smlouva o poskytování služeb – Článek 5 odst. 1 – Zásada rovného zacházení – Směrnice 2006/54/ES – Článek 15 – Mateřská dovolená – Neplatné nebo neoprávněné propuštění – Uznání solidární odpovědnosti agentury práce a uživatele“

Ve věci C-441/23,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná na základě článku 267 SFEU rozhodnutím Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Vrchní soud v Madridu, Španělsko) ze dne 7. června 2023, došlým Soudnímu dvoru dne 12. července 2023, v řízení

LM

proti

Omnitel Comunicaciones SL,

Microsoft Ibérica SRL,

Fondo de Garantía Salarial (Fogasa),

Indi Marketers SL,

Leadmarket SL,

za účasti:

Fiscalía de la Comunidad de Madrid,

SOUDNÍ DVŮR (sedmý senát),

ve složení: F. Biltgen (zpravodaj), předseda prvního senátu vykonávající funkci předsedy sedmého senátu, M. L. Arastey Sahún, předsedkyně pátého senátu, a J. Passer, soudce,

generální advokát: A. Rantos,

za soudní kancelář: A. Calot Escobar, vedoucí,

* Jednací jazyk: španělština.

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření, která předložili:

- za LM: D. J. Álvarez de Blas, abogado,
- za Microsoft Ibérica SRL: C. A. Hurtado Domínguez, abogado,
- za španělskou vládu: M. Morales Puerta, jako zmocněnkyně,
- za Evropskou komisi: I. Galindo Martín, D. Recchia a E. Schmidt, jako zmocněnkyně,

s přihlédnutím k rozhodnutí, přijatému po vyslechnutí generálního advokáta, rozhodnout věc bez stanoviska,

vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu čl. 3 odst. 1 a čl. 5 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání (Úř. věst. 2008, L 327, s. 9), jakož i čl. 2 odst. 2 a článku 15 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (Úř. věst. 2006, L 204, s. 23).
- 2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi LM na jedné straně a Omnitel Comunicaciones SL, Microsoft Ibérica SRL (dále jen „Microsoft“), Fondo de Garantía Salarial (Fogasa), Indi Marketers SL a Leadmarket SL na straně druhé ve věci návrhu na zrušení rozhodnutí o propuštění LM a na náhradu tím vzniklé škody.

Právní rámec

Unijní právo

Směrnice 2008/104

- 3 Body 12 a 23 odůvodnění směrnice 2008/104 zní:

„(12) Tato směrnice vytváří pro zaměstnance agentur práce ochranný rámec, který je nediskriminační, transparentní a přiměřený a který současně respektuje rozmanitost trhů práce a vztahů mezi sociálními partnery.

[...]

- (23) Jelikož cíle této směrnice, totiž vytvořit na úrovni Společenství harmonizovaný rámec ochrany zaměstnanců agentur práce, nemůže být uspokojivě dosaženo na úrovni členských států, a proto jej může být z důvodu rozsahu a účinků této směrnice lépe dosaženo na úrovni Společenství, může Společenství přijmout opatření v souladu se zásadou subsidiarity stanovenou v článku 5 Smlouvy. V souladu se zásadou proporcionality stanovenou v uvedeném článku nepřekračuje tato směrnice rámec toho, co je nezbytné k dosažení tohoto cíle.“
- 4 Článek 1 této směrnice, nadepsaný „Oblast působnosti“, v odstavcích 1 a 2 stanoví:
- „1. Tato směrnice se vztahuje na zaměstnance, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním vztahu s agenturou práce a kteří jsou přiděleni uživatelům, aby pod jejich dohledem a vedením po přechodnou dobu pracovali.
2. Tato směrnice se vztahuje na veřejné a soukromé podniky, které jsou agenturami práce nebo uživateli a které provozují hospodářskou činnost ziskové či neziskové povahy.“
- 5 Článek 2 této směrnice, nadepsaný „Cíl“, stanoví:
- „Cílem této směrnice je zabezpečit ochranu zaměstnanců agentur práce a zlepšit kvalitu agenturního zaměstnávání tím, že se zajistí uplatňování zásady rovného zacházení podle článku 5 na zaměstnance agentur práce a že se agentury práce uznají za zaměstnavatele, přičemž se vezme v úvahu potřeba vytvořit vhodný rámec pro využívání agenturního zaměstnávání s cílem účinně přispět k vytváření pracovních míst a k rozvoji pružných forem práce.“
- 6 Článek 3 této směrnice, nadepsaný „Definice“, v odstavci 1 stanoví:
- „Pro účely této směrnice se rozumí
- a) ‚zaměstnancem‘ osoba, které je v dotyčném členském státě poskytována ochrana jako zaměstnanci v souladu s vnitrostátním pracovním právem;
 - b) ‚agenturou práce‘ fyzická nebo právnická osoba, která v souladu s vnitrostátními právními předpisy uzavírá pracovní smlouvy nebo je v pracovněprávním vztahu se svými zaměstnanci, aby je mohla přidělit uživatelům, u nichž tito zaměstnanci po přechodnou dobu pod jejich dohledem a vedením pracují;
 - c) ‚zaměstnancem agentury práce‘ zaměstnanec, který má pracovní smlouvu nebo je v pracovněprávním vztahu s agenturou práce, za účelem přidělení k uživateli, aby pod jeho dohledem a vedením po přechodnou dobu pracoval;
 - d) ‚uživatel‘ fyzická nebo právnická osoba, pro niž a pod jejímž dohledem a vedením zaměstnanec agentury práce po přechodnou dobu pracuje;
 - e) ‚přidělením‘ doba, na niž je zaměstnanec agentury práce umístěn u uživatele, aby pod jeho dohledem a vedením po přechodnou dobu pracoval;

- f) „základními pracovními podmínkami a podmínkami zaměstnávání“ pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání stanovené v právních a správních předpisech, kolektivních smlouvách nebo dalších obecně závazných ustanoveních, které se uplatňují u uživatele, týkající se
 - i) délky pracovní doby, práce přesčas, přestávek, doby odpočinku, noční práce, dovolených a státních svátků,
 - ii) odměňování.“

7 Článek 5 této směrnice, nadepsaný „Zásada rovného zacházení“, v odstavci 1 stanoví:

„Základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání zaměstnanců agentur práce jsou po dobu trvání jejich přidělení k uživateli přinejmenším stejné jako podmínky, jež by se na tyto zaměstnance vztahovaly, pokud by je tento uživatel zaměstnal přímo na stejném pracovním místě.

Pro účely prvního pododstavce je nutné dodržovat pravidla, která se uplatňují u uživatele týkající se

- a) ochrany těhotných žen a kojících matek a ochrany dětí a mladistvých a
- b) rovného zacházení s ženami a muži a jakýchkoli opatření pro boj proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání, přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace,

v souladu s právními a správními předpisy, kolektivními smlouvami a všemi dalšími obecně závaznými ustanoveními.“

8 Článek 9 této směrnice, nadepsaný „Minimální požadavky“, v odstavci 2 stanoví:

„Provádění této směrnice není za žádných okolností dostatečným důvodem pro snížení celkové úrovně ochrany zaměstnanců v oblastech působnosti této směrnice. Tím není dotčeno právo členských států nebo sociálních partnerů, s ohledem na měnící se okolnosti, přijmout právní předpis nebo opatření nebo smluvně dohodnout úpravu, které se liší od ustanovení platných v okamžiku přijetí této směrnice, pokud jsou dodržovány minimální požadavky stanovené v této směrnici.“

Směrnice 2006/54

9 Článek 2 směrnice 2006/54, nadepsaný „Definice“, stanoví:

„1. Pro účely této směrnice se:

- a) „přímou diskriminací“ rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě z důvodu jejího pohlaví, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci;

[...]

2. Pro účely této směrnice diskriminace zahrnuje:

[...]

c) jakékoliv méně příznivé zacházení se ženou v souvislosti s těhotenstvím nebo mateřskou dovolenou ve smyslu směrnice [Rady] 92/85/EHS [ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) (Úř. věst. 1992, L 348, s. 1; Zvl. vyd. 05/02, s. 110)].“

10 Článek 14 odst. 1 této směrnice, nadepsaný „Zákaz diskriminace“, stanoví:

„Ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejnoprávních subjektů, nesmí docházet k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví, pokud jde o:

[...]

c) podmínky zaměstnání a pracovní podmínky, včetně podmínek propouštění, jakož i odměňování podle článku [157 SFEU];

[...]“

11 Článek 15 této směrnice, nadepsaný „Návrat z mateřské dovolené“, stanoví:

„Žena na mateřské dovolené má po skončení mateřské dovolené nárok vrátit se na stejné nebo rovnocenné pracovní místo za podmínek, které nejsou méně příznivé, a na prospěch ze zlepšení pracovních podmínek, na který by měla nárok během své nepřítomnosti.“

Španělské právo

Zákoník práce

12 Článek 43 Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (královské legislativní nařízení 2/2015, kterým se přijímá konsolidované znění zákoníku práce) ze dne 23. října 2015 (BOE č. 255 ze dne 24. října 2015) (dále jen „zákoník práce“), nadepsaný „Přidělování pracovní síly“, stanoví:

„1. Přijímání zaměstnanců za účelem jejich dočasného převedení do jiného podniku může být prováděno pouze agenturami práce, které mají řádné povolení, a způsobem stanoveným tímto zákonem.

[...]“

13 Článek 55 odst. 6 zákoníku práce stanoví:

„Propuštění, které bylo prohlášeno za neplatné, má za následek okamžité přijetí zaměstnance zpět do zaměstnání a vyplacení ušlých mezd.“

Zákon 14/1994

- 14 Ley 14/1994 por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (zákon 14/1994 o agenturách práce) ze dne 1. června 1994 (BOE č. 131 ze dne 2. června 1994, s. 17408), ve znění Ley 35/2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (zákon 35/2010 o naléhavých opatřeních k reformě trhu práce) ze dne 17. září 2010 (BOE č. 227 ze dne 18. září 2010, s. 79278) (dále jen „zákon 14/1994“), provádí do španělského práva směrnici 2008/104.
- 15 Článek 1 tohoto zákona stanoví:
- „Agenturou práce se rozumí podnik, jehož činnost spočívá v dočasném přidělování zaměstnanců, které zaměstnává, jinému uživateli. Přijímání zaměstnanců za účelem jejich dočasného převedení do jiného podniku může být prováděno pouze agenturami práce, které mají řádné povolení, a za podmínek stanovených tímto zákonem.“
- 16 Článek 2 tohoto zákona, nadepsaný „Správní povolení“, v odst. 1 písm. a) stanoví:
- „Fyzické nebo právnické osoby, které mají zájem vykonávat činnost uvedenou v předchozím článku, si musí nejprve opatřit správní povolení, poté co příslušnému správnímu orgánu prokáží splnění následujících podmínek:
- a) jejich organizační struktura jim umožňuje plnit povinnosti, které mají jakožto zaměstnavatelé v souvislosti s předmětem podnikání.
- [...]“
- 17 Článek 12 tohoto zákona, nadepsaný „Povinnosti podniku“, v odstavci 1 stanoví:
- „Agentura práce je povinna dodržovat mzdové povinnosti a povinnosti v oblasti sociálního zabezpečení vůči zaměstnancům, kteří byli přijati za účelem přidělení k uživateli.
- [...]“
- 18 Článek 15 tohoto, nadepsaný „Vedení a dohled nad pracovní činností“, v odstavci 1 stanoví:
- „Vykonávají-li zaměstnanci v souladu s ustanoveními tohoto zákona úkoly u uživatele, vykonává pravomoc v oblasti vedení a dohledu nad pracovní činností tento uživatel po dobu poskytování služeb v jeho oboru.“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

- 19 Po absolvování odborné praxe ve společnosti Microsoft v době od září 2010 do června 2011 uzavřela LM v době od 24. srpna 2011 do 1. srpna 2017 po sobě jdoucí pracovní smlouvy s jinými třemi podniky, a to Omnitel Comunicaciones, Indi Marketers a Leadmarket. Tyto tři podniky postupně uzavřely se společností Microsoft smlouvy o poskytování služeb, v rámci kterých byla LM pověřena poskytováním smluvně dohodnutých plnění. Na základě pracovní smlouvy uzavřené mezi společností Leadmarket a LM dne 1. srpna 2017 byla LM zaměstnána jako obchodní poradkyně pro oddělení Original Equipment Manufacturer (OEM) společnosti Microsoft a poskytovala této společnosti marketingové služby, které nebyly zajišťovány žádným z jejích zaměstnanců.

- 20 V době, kdy byla LM těhotná, oznámila společnost Microsoft s odvoláním na rozpočtové důvody společnosti Leadmarket, že platnost smlouvy o poskytování služeb mezi těmito dvěma podniky skončí k 30. září 2020 a nebude prodloužena.
- 21 Od 22. září 2020 byla LM v dočasné pracovní neschopnosti a od porodu dne 8. prosince 2020 čerpala mateřskou dovolenou, po níž bezprostředně následovala rodičovská dovolená a dovolená za kalendářní rok. Ke dni návratu do práce, tj. 29. dubna 2021, obdržela LM dopis od společnosti Leadmarket, v němž jí bylo oznámeno ukončení její pracovní smlouvy s účinností od 27. dubna 2021. Zaměstnavatel opíral propuštění o objektivní důvody založené na poklesu poptávky v důsledku upuštění od některých plánovaných projektů.
- 22 LM podala k Juzgado de lo Social n° 39 de Madrid (pracovní soud č. 39 v Madridu, Španělsko) žalobu na určení neplatnosti jejího propuštění či jeho zneužívající povahy a na uznání solidární odpovědnosti společností Leadmarket a Microsoft za důsledky, které z toho plynou.
- 23 Rozsudkem ze dne 30. listopadu 2021 Juzgado de lo Social n° 39 de Madrid (pracovní soud č. 39 v Madridu) řízení vůči společnosti Microsoft zastavil, neboť dospěl k závěru, že nešlo o přidělení LM společností Leadmarket do společnosti Microsoft. V tomto směru uvedl, že společností, která organizovala čas a pracovní dobu LM, vyplácela jí mzdu, poskytla jí školení, schvalovala jí dovolenou a zajistila jí mateřskou dovolenou, byla společnost Leadmarket, a nikoli Microsoft. Následně konstatoval, že propuštění LM společností Leadmarket bylo protiprávní, a prohlásil je za neplatné. Návrhu na přiznání náhrady škody z důvodu diskriminace v souvislosti s mateřstvím však odmítl vyhovět s odůvodněním, že propuštění bylo ve skutečnosti založeno výlučně na rozpočtových důvodech, i když k propuštění došlo v době čerpání dovolené za kalendářní rok následující po období mateřské dovolené a rodičovské dovolené čerpané za účelem péče o nezletilou osobu. Společnosti Leadmarket nicméně uložil, aby LM uhradila mzdy, které jí nebyly vyplaceny, jakož i náhradu za nevyčerpanou dovolenou.
- 24 LM podala proti tomuto rozsudku odvolání k Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Vrchní soud v Madridu, Španělsko), který je předkládajícím soudem, s tvrzením, že její postavení zaměstnankyně společnosti Leadmarket musí být považováno za „přidělení“, jež bylo dohodnuto se společností Microsoft, a že společnosti Microsoft tedy musí být společně a nerozdílně uložena sankce za důsledky propuštění, včetně povinnosti opětovně přijmout LM do zaměstnání.
- 25 Předkládající soud se nejprve zamýšlí nad použitelností směrnice 2008/104 na projednávaný spor. Klade si totiž otázku, zda se tato směrnice vztahuje na podnik, který přidělí zaměstnance jinému podniku, aniž je ve vnitrostátním právu uznán za agenturu práce. V tomto ohledu uvádí, že podle španělského práva si musí agentura práce předem opatřit správní povolení k výkonu své činnosti, což však uvedená směrnice patrně nestanoví.
- 26 Dále pro případ, že by směrnice 2008/104 měla být považována za použitelnou na tento spor, si předkládající soud klade otázku, zda v projednávaném případě šlo o přidělení LM společnosti Microsoft. Připomíná, že čl. 3 odst. 1 směrnice 2008/104 definuje pojmy „agentura práce“, „zaměstnanec agentury práce“, „uživatel“ a „přidělení“ na základě skutečnosti, že zaměstnanec zaměstnaný agenturou práce poskytuje své služby „pod dohledem a vedením“ uživatele. Uvádí, že v projednávaném případě ze všech skutečností charakterizujících práci vykonávanou LM vyplývá, že dohled nad činností zaměstnankyně a její vedení příslušelo společnosti Microsoft, která předala LM počítač, s nímž z místa svého bydliště poskytovala na dálku asistenční služby zákazníkům určitých produktů společnosti Microsoft, s jejímiž odpovědnými pracovníky byla v pravidelném kontaktu a do jejíhož sídla docházela jednou týdně, k čemuž jí byla poskytnuta vstupní karta.

Upřesňuje rovněž, že každý měsíc byl jednatelem společnosti Leadmarket předkládán měsíční výkaz o činnosti zaměstnankyně a tento jednatel schvaloval její dovolenou a stanovoval její pracovní dobu, takže vyvstala otázka, zda má být na společnost Leadmarket nahlíženo tak, že si ponechala dohled nad její pracovní činností a její vedení.

- 27 Předkládající soud se konečně táže, zda se LM může po prohlášení neplatnosti svého propuštění vrátit na pracovní místo, které zastávala před propuštěním. Uvádí, že pracovní místo a funkce, které zastávala před mateřskou dovolenou, již u společnosti Leadmarket neexistují a že opětovné přijetí LM na stejné místo by mohlo být zajištěno, pouze kdyby byla přijata do společnosti Microsoft. Upřesňuje, že tato povinnost opětovně přijmout do zaměstnání zaměstnankyně propuštěné poté, co se na své pracovní místo vrátily po skončení doby přerušení pracovní smlouvy z důvodu narození dítěte, osvojení nebo předadopční či pěstounské péče ve smyslu článku 45 zákoníku práce se vztahuje jak na uživatele, tak na přidělující podnik. Podle předkládajícího soudu vyvstává v projednávaném případě otázka, zda z důvodu, že LM nebyla zaměstnána přímo společností Microsoft, nýbrž společností Leadmarket, zaniká její nárok vrátit se na své pracovní místo u společnosti Microsoft, jelikož společnost Leadmarket je jediným subjektem odpovědným za její opětovné přijetí do zaměstnání, nebo zda naopak použití čl. 5 odst. 1 směrnice 2008/104 předpokládá, že povinnost opětovného přijetí do zaměstnání a uplatnění důsledků neplatnosti propuštění lze vymoci rovněž vůči uživateli, tedy společnosti Microsoft.
- 28 Za těchto podmínek se Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Vrchní soud v Madridu) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:
- „1) Vztahuje se směrnice 2008/104 na podnik, který přidělí zaměstnankyni jinému podniku, i když první podnik není podle vnitrostátního práva uznán za agenturu práce, protože nemá příslušné správní povolení?
- 2) Pokud se směrnice 2008/104 vztahuje na podniky, které přidělují jiným podnikům zaměstnance, aniž jsou podle vnitrostátního práva uznány za agentury práce, musí být v situaci, jaká je popsána výše, považována zaměstnankyně za zaměstnankyni agentury práce ve smyslu čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice 2008/104, společnost [Leadmarket] za agenturu práce ve smyslu čl. 3 odst. 1 písm. b) této směrnice a společnost [Microsoft] za uživatele ve smyslu čl. 3 odst. 1 písm. d) této směrnice? Lze konkrétně učinit závěr, že si společnost [Leadmarket] ponechala dohled nad pracovní činností a vedení (čímž by bylo vyloučeno přidělení zaměstnankyně), a to vzhledem k tomu, že jednatelem této společnosti byl zaměstnankyní předkládán měsíční výkaz o činnosti a tento jednatel schvaloval zaměstnankyni dovolenou a pracovní dobu, i když každodenní poskytování služeb zaměstnankyně spočívalo v tom, že poskytovala asistenční služby zákazníkům společnosti Microsoft, řešila případy, při nichž byla pravidelně ve spojení s odpovědnými pracovníky společnosti Microsoft, přičemž pracovala z bydlíště na počítači, který jí poskytla společnost Microsoft, a jednou týdně docházela na pracoviště společnosti Microsoft?
- 3) Pokud je směrnice 2008/104 použitelná a jedná se o přidělení zaměstnankyně, musí být v důsledku použití čl. 5 odst. 1 směrnice 2008/104 mzda zaměstnankyně přinejmenším stejná jako mzda, na kterou by měla nárok, kdyby byla zaměstnána přímo společností [Microsoft]?

- 4) Uplatní se za okolností tohoto případu právo zaměstnankyně vrátit se po mateřské dovolené na stejné nebo rovnocenné pracovní místo ve smyslu článku 15 směrnice 2006/54? Dále, i v případě, že smlouva mezi společnostmi [Microsoft] a [Leadmarket] skončila a u společnosti [Leadmarket] není žádné rovnocenné pracovní místo, má k návratu na pracovní místo dojít u společnosti [Microsoft]?
- 5) V případě, že je směrnice 2008/104 použitelná, protože se jedná o přidělení, měla by v důsledku použití čl. 5 odst. 1 směrnice 2008/104 španělská právní úprava, která stanoví neplatnost výpovědi v případě těhotných a kojících zaměstnankyň, vést k tomu, že agentura práce a uživatel budou prohlášeni za společně a nerozdílně odpovědné za následky, jež zákon spojuje s neplatnou výpovědí, tj. návrat pracovnice na její pracovní místo, vyplacení ušlé mzdy za období mezi výpovědí a návratem na pracovní místo a povinnost k náhradě škody vzniklé v souvislosti s protiprávní výpovědí?“

K předběžným otázkám

K první otázce

- 29 Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda musí být čl. 3 odst. 1 písm. b) směrnice 2008/104 vykládán v tom smyslu, že se tato směrnice vztahuje na podnik, který přidělí zaměstnankyni jinému podniku, i když prvně uvedený podnik není vnitrostátními právními předpisy uznán za agenturu práce z důvodu, že nemá příslušné správní povolení.
- 30 Podle ustálené judikatury je třeba při výkladu ustanovení unijního práva vzít v úvahu nejen jeho znění, ale i jeho kontext a cíle sledované právní úpravou, jejíž je součástí (rozsudek ze dne 12. května 2022, Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, bod 29 a citovaná judikatura).
- 31 Článek 3 odst. 1 písm. b) směrnice 2008/104 kvalifikuje jako agenturu práce fyzickou nebo právnickou osobu, která v souladu s vnitrostátními právními předpisy uzavírá pracovní smlouvy nebo je v pracovněprávním vztahu se svými zaměstnanci, aby je mohla přidělit uživatelům, u nichž tito zaměstnanci po přechodnou dobu pod jejich dohledem a vedením pracují.
- 32 Ze znění tohoto ustanovení je předně zřejmé, že nijak neupřesňuje postavení agentury práce. Uvádí totiž pouze, že agenturou práce má být fyzická, nebo právnická osoba.
- 33 Uvedené ustanovení nicméně upřesňuje, že pod tento pojem spadají pouze podniky, které uzavírají pracovní smlouvy nebo jsou v pracovněprávním vztahu se svými zaměstnanci v souladu s vnitrostátními právními předpisy s úmyslem přidělit tyto zaměstnance uživateli (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 22. června 2023, ALB FILS Kliniken, C-427/21, EU:C:2023:505, bod 44). Ze znění téhož ustanovení vyplývá, že požadavek souladu s vnitrostátními právními předpisy se týká postupu uzavírání pracovních smluv nebo způsobu, jakým byly pracovněprávní vztahy navázány.
- 34 Dále je třeba uvést, že směrnice 2008/104 nepodmiňuje postavení podniku jako „agentury práce“ počtem nebo procentním podílem zaměstnanců, které musí podnik přidělit jinému podniku, aby mohl být považován za „agenturu práce“ ve smyslu čl. 3 odst. 1 písm. b) této směrnice.

- 35 V definici „agentury práce“ uvedené v čl. 3 odst. 1 písm. b) směrnice 2008/104 není obsažen žádný požadavek, podle něhož by podnik mohl být považován za agenturu práce ve smyslu této směrnice, pouze má-li předchozí správní povolení k výkonu této činnosti v členském státě, v němž svou činnost provozuje.
- 36 Tento výklad čl. 3 odst. 1 písm. b) směrnice 2008/104 je potvrzen i kontextem, v němž bylo toto ustanovení přijato.
- 37 V tomto ohledu je třeba připomenout, že směrnice 2008/104 byla přijata za účelem doplnění právního rámce stanoveného směrnicí Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. 1998, L 14, s. 9; Zvl. vyd. 05/03, s. 267) a směrnicí Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. 1999, L 175, s. 43; Zvl. vyd. 05/03, s. 368), a to na základě čl. 137 odst. 1 a 2 ES, který zmocňoval orgány, aby ve formě směrnic stanovily minimální požadavky, které se uplatní postupně a týkají se především pracovních podmínek [rozsudek ze dne 14. října 2020, KG (Opakující se přidělování v rámci agenturního zaměstnávání), C-681/18, EU:C:2020:823, bod 39].
- 38 Za tímto účelem směrnice 2008/104 stanoví, jak vyplývá z jejího čl. 9 odst. 2, pouze zavedení minimálních požadavků [v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 14. října 2020, KG (Opakující se přidělování v rámci agenturního zaměstnávání), C-681/18, EU:C:2020:823, bod 41).
- 39 Je třeba uvést, že čl. 1 odst. 2 směrnice 2008/104, který zmiňuje agentury práce, přičemž pouze uvádí, že se tato směrnice vztahuje na „veřejné a soukromé podniky, které jsou agenturami práce nebo uživateli a které provozují hospodářskou činnost ziskové či neziskové povahy“, tedy ponechává členským státům značný prostor pro uvážení.
- 40 Toto konstatování je ostatně podpořeno cíli sledovanými směrnicí 2008/104, jak jsou uvedeny v bodech 12 a 23 odůvodnění a v článku 2 této směrnice, a sice vytvořit ochranný rámec pro zaměstnance, který bude nediskriminační, transparentní a přiměřený, přičemž bude zajištěno dodržování zásady rovného zacházení ve vztahu k těmto zaměstnancům a agentury práce budou uznány za zaměstnavatele prostřednictvím zavedení minimálních požadavků s možností členských států stanovit sankce.
- 41 Pokud by měla být působnost směrnice 2008/104 vykládána v tom smyslu, že se vztahuje pouze na podniky, které mají na základě svého vnitrostátního práva předchozí správní povolení k výkonu činnosti agentury práce, zaprvé by to znamenalo, že se bude ochrana zaměstnanců lišit v jednotlivých členských státech podle toho, zda vnitrostátní právo takové povolení vyžaduje, či nikoli, a v rámci téhož členského státu podle toho, zda dotýčný podnik takové povolení má, či nemá, což by mohlo ohrozit cíle této směrnice, jimiž je ochrana zaměstnanců agentur práce, a zadruhé by tím byl narušen užitečný účinek této směrnice nadměrným a neodůvodněným zúžením její působnosti.
- 42 Takové zúžení by totiž umožnilo každému podniku, který bez takového povolení přiděluje do jiných podniků zaměstnance, kteří s ním uzavřeli pracovní smlouvu, aby se vyhnul použití směrnice 2008/104, a znemožnilo by tak zaměstnancům požívat ochrany zamýšlené touto směrnicí, i kdyby se pracovněprávní vztah mezi těmito osobami a podnikem, který je přiděluje, podstatně nelišil od pracovněprávního vztahu mezi těmito osobami a podnikem, který získal předchozí správní povolení vyžadované vnitrostátním právem.

- 43 S ohledem na výše uvedené úvahy je třeba na první otázku odpovědět tak, že čl. 3 odst. 1 písm. b) směrnice 2008/104 musí být vykládán v tom smyslu, že se tato směrnice vztahuje na každou fyzickou nebo právnickou osobu, která uzavře pracovní smlouvu nebo je v pracovněprávním vztahu se zaměstnancem za účelem jeho přidělení k uživateli, aby u něj tento zaměstnanec po přechodnou dobu pod jeho dohledem a vedením pracoval, a která tohoto zaměstnance uživateli přidělí, i když není vnitrostátními právními předpisy uznána za agenturu práce z důvodu, že nemá příslušné správní povolení.

K druhé otázce

- 44 Podstatou druhé otázky předkládajícího soudu je, zda musí být čl. 3 odst. 1 písm. b) až d) směrnice 2008/104 vykládán v tom smyslu, že pod pojem „agenturní zaměstnávání“ ve smyslu tohoto ustanovení spadá (1) podnik, který není vnitrostátními právními předpisy uznán za agenturu práce, ale (2) jednu svou zaměstnankyni, od níž dostává měsíční výkaz o činnosti a vůči níž si ponechává správu pracovní doby a dovolených, přidělí (3) jinému podniku, kde má tato zaměstnankyně denně vykonávat práci pod dohledem a vedením tohoto druhého podniku.

K přípustnosti

- 45 Společnost Microsoft tvrdí, že tato otázka musí být prohlášena za nepřipustnou, neboť směřuje k tomu, aby Soudní dvůr provedl posouzení skutkových okolností vyličených předkládajícím soudem, pokud jde o možné přidělení LM.
- 46 V tomto ohledu je třeba připomenout, že rozhoduje-li Soudní dvůr v řízení o předběžné otázce, jeho úloha spočívá v tom, že vnitrostátnímu soudu objasní dosah pravidel unijního práva, aby mu umožnil správnou aplikaci těchto pravidel na skutkové okolnosti, které byly tomuto soudu předloženy, a nikoli v tom, že takovou aplikaci provede sám, a to tím spíše že v tomto ohledu Soudní dvůr nutně nemá k dispozici všechny potřebné údaje (rozsudek ze dne 18. června 2015, Martin Meat, C-586/13, EU:C:2015:405, bod 31).
- 47 Je pravda, že Soudní dvůr nemá pravomoc k posouzení skutkového stavu v původním řízení nebo k aplikaci unijních pravidel, k nimž podal výklad, na vnitrostátní opatření nebo situace, jelikož tyto otázky spadají do výlučné pravomoci vnitrostátního soudu [rozsudek ze dne 9. března 2021, Radiotelevizija Slovenija (Doba pracovní pohotovosti na odlehlém místě), C-344/19, EU:C:2021:182, bod 23].
- 48 Je však třeba uvést, že v rámci druhé otázky se předkládající soud táže na působnost pojmů „agentura práce“, „zaměstnanec agentury práce“ a „uživatel“, pod jehož „dohledem a vedením“ zaměstnanec agentury práce vykonává pracovní úkoly ve smyslu čl. 3 odst. 1 směrnice 2008/104.
- 49 Vzhledem k tomu, že se tato otázka týká výkladu směrnice 2008/104, je tudíž přípustná.

Odpověď Soudního dvora

- 50 Je třeba předeslat, že je na vnitrostátním soudu, aby ověřil, zda zaměstnanec vykonává pracovní úkoly pod vedením a dohledem uživatele, nebo pod vedením a dohledem zaměstnavatele, který jej zaměstnal a s uživatelem uzavřel smlouvu o poskytování služeb. Soudní dvůr však při

rozhodování o předběžné otázce může případně poskytnout upřesnění, která předkládajícímu soudu poslouží jako vodítko pro jeho výklad (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 22. listopadu 2017, Cussens a další, C-251/16, EU:C:2017:881, bod 59).

- 51 Pokud jde zaprvé o pojem „agentura práce“, z čl. 1 odst. 1 a 2 směrnice 2008/104, který se týká její oblasti působnosti, a z čl. 3 odst. 1 písm. b) až e) téže směrnice vyplývá, že agenturou práce je podnik, který uzavírá pracovní smlouvy nebo je v pracovněprávním vztahu se svými zaměstnanci, aby je mohl přidělit uživatelům, u nichž tito zaměstnanci po přechodnou dobu „pod jejich dohledem a vedením“ pracují.
- 52 Jak vyplývá z bodu 34 tohoto rozsudku, směrnice 2008/104 nepodmiňuje postavení podniku jako „agentury práce“ počtem nebo procentním podílem zaměstnanců, které musí podnik přidělit jinému podniku. Pro kvalifikaci podniku jako agentury práce však nestačí, když podnik přidělí toho či jiného zaměstnance nebo jednorázově část svých zaměstnanců jinému podniku. Takové situace by se totiž rovnaly poskytování služeb jednoho podniku druhému, a nikoli službám agentury práce.
- 53 Pokud by tedy předkládající soud dospěl k závěru, že zaměstnavatel zaměstnankyně je podnikem, jehož činností, ať už hlavní, či nikoli, je uzavírat pracovní smlouvy nebo navazovat pracovněprávní vztahy se zaměstnanci za účelem jejich dočasného přidělení k uživatelům, aby tam pracovali pod jejich dohledem a vedením, bude muset považovat směrnici 2008/104 za použitelnou na věc v původním řízení, což mu umožní určit, zda lze dotyčnou zaměstnankyni považovat za zaměstnance agentury práce vykonávajícího pracovní úkoly pod dohledem a vedením uživatele ve smyslu směrnice 2008/104.
- 54 Pokud jde zadruhé o pojem „zaměstnanec agentury práce“ definovaný v čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice 2008/104, je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury nelze pojem „pracovník“ [zde „zaměstnanec“] vykládat různě podle daného vnitrostátního práva, ale má v unijním právu vlastní význam (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 20. září 2007, Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, bod 25 a citovaná judikatura).
- 55 Je třeba připomenout, že pojem „pracovník“ je vymezen podle objektivních kritérií, která charakterizují pracovní poměr se zohledněním práv a povinností dotčených osob. Základní charakteristikou pracovního poměru je přitom to, že určitá osoba vykonává po určitou dobu ve prospěch jiné osoby a pod jejím vedením činnosti, za které protihodnotou pobírá odměnu (viz zejména rozsudek ze dne 11. dubna 2019, Bosworth a Hurley, C-603/17, EU:C:2019:310, bod 25 a citovaná judikatura).
- 56 Dočasné přidělování zaměstnanců agentury práce je však složitým a specifickým institutem pracovního práva, jenž v sobě zahrnuje dvojí pracovní poměr, a to mezi agenturou práce a zaměstnancem agentury práce a mezi takovým zaměstnancem a uživatelem, jakož i vztah vyplývající z dohody o dočasném přidělení mezi agenturou práce a uživatelem (rozsudek ze dne 11. dubna 2013, Della Rocca, C-290/12, EU:C:2013:235, bod 40).
- 57 Zvláštností tohoto pracovního poměru je, že v rámci přidělení zaměstnance agentury práce si agentura práce zachovává pracovní poměr s tímto zaměstnancem, ale přenáší dohled a vedení, které v zásadě přísluší každému zaměstnavateli, na uživatele, a vytváří tak nový vztah podřízenosti mezi zaměstnancem agentury práce a uživatelem, přičemž uvedený zaměstnanec poskytuje smluvní plnění, které má agentura práce plnit uživateli, a za tímto účelem se nachází pod vedením a dohledem tohoto uživatele.

- 58 Z toho vyplývá, že existence takového vztahu podřízenosti, jakož i stupeň podřízenosti zaměstnance agentury práce vůči uživateli při plnění jeho pracovních úkolů musí být posuzovány v každém jednotlivém případě v závislosti na všech znacích a okolnostech charakterizujících vztahy existující mezi stranami, přičemž toto posouzení přísluší předkládajícímu soudu (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 20. listopadu 2018, *Sindicatul Familia Constanța a další*, C-147/17, EU:C:2018:926, bod 42 a citovaná judikatura).
- 59 V tomto ohledu lze skutečnost, že agentura práce dostává měsíční zprávu o činnosti od zaměstnance přiděleného uživateli, případně zohlednit v závislosti na konkrétním účelu, jaký tato zpráva sleduje ve vztazích mezi agenturou práce a zaměstnancem. Pokud jde o skutečnost, že agentura práce schvaluje dovolenou zaměstnance agentury práce a stanoví jeho pracovní dobu, je třeba uvést, že není *a priori* nezvyklé, když daný podnik, který zůstává zaměstnavatelem tohoto zaměstnance, formálně tyto záležitosti schvaluje a stanovuje, a není tím zpochybněn dohled nad zaměstnancem a jeho vedení uživatelem v rámci přidělení. Bude však příslušet vnitrostátnímu soudu, aby ve světle všech okolností projednávaného případu určil, zda by jiné okolnosti mohly vést k závěru, že si tento podnik zachoval dohled nad přiděleným zaměstnancem a jeho vedení.
- 60 Pokud jde o zatřetí o pojem „uživatel“, čl. 3 odst. 1 písm. d) směrnice 2008/104 stanoví, že má pravomoc vykonávat nad zaměstnancem agentury práce dohled a zajišťovat jeho vedení. Z tohoto titulu může uložit zaměstnanci agentury práce povinnost dodržovat interní pravidla a pracovní metody, ale rovněž nad ním vykonávat kontrolu a dohled, pokud jde o způsob, jakým své pracovní úkoly plní.
- 61 Aby se v tomto ohledu dalo hovořit o dohledu a vedení uživatele nad zaměstnanci agentury práce, ještě nestačí, že tento podnik ověřuje vykonanou práci nebo těmto zaměstnancům vydává pouhé obecné pokyny (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 18. června 2015, *Martin Meat*, C-586/13, EU:C:2015:405, bod 40).
- 62 V důsledku toho je třeba na druhou otázku odpovědět tak, že čl. 3 odst. 1 písm. b) až d) směrnice 2008/104 musí být vykládán v tom smyslu, že pod pojem „agenturní zaměstnávání“ ve smyslu tohoto ustanovení spadá situace, kdy je zaměstnanec přidělen uživateli podnikem, jehož činnost spočívá v uzavírání pracovních smluv nebo navazování pracovněprávních vztahů se zaměstnanci za účelem jejich přidělení k uživateli na určitou dobu, je-li tento zaměstnanec pod dohledem a vedením uživatele a ten mu na jednu stranu ukládá plnění úkolů, stanovuje způsob jejich plnění a vyžaduje od něj dodržování svých pokynů a interních pravidel a na druhou stranu vykonává dohled a kontrolu nad tím, jak tento zaměstnanec plní své pracovní úkoly.

Ke třetí otázce

- 63 Podstatou třetí otázky předkládajícího soudu je, zda musí být čl. 5 odst. 1 směrnice 2008/104 vykládán v tom smyslu, že zaměstnanci agentury práce přidělenému uživateli musí být po dobu trvání jeho přidělení k uživateli vyplácena mzda rovnající se alespoň mzdě, která by mu byla vyplácena, kdyby byl zaměstnán přímo uživatelem.
- 64 Podle čl. 5 odst. 1 prvního pododstavce směrnice 2008/104 musí být zaměstnancům agentur práce po dobu trvání jejich přidělení k uživateli poskytnuty základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání, které jsou přinejmenším stejné jako podmínky, které by se na ně vztahovaly, pokud by je tento uživatel zaměstnal přímo na stejném pracovním místě.

- 65 Článek 3 odst. 1 písm. f) uvedené směrnice definuje „základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání“ jako pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání stanovené v právních a správních předpisech, kolektivních smlouvách nebo dalších obecně závazných ustanoveních, které se uplatňují u uživatele, týkající se mimo jiné odměňování.
- 66 V důsledku toho je třeba na třetí otázku odpovědět tak, že čl. 5 odst. 1 směrnice 2008/104 musí být vykládán v tom smyslu, že zaměstnanci agentury práce přidělenému uživateli ve smyslu tohoto ustanovení musí být po dobu trvání jeho přidělení k tomuto uživateli vyplácena mzda rovnající se alespoň mzdě, která by mu byla vyplácena, kdyby byl zaměstnán přímo uživatelem.

Ke čtvrté a páté otázce

- 67 Podstatou čtvrté otázky předkládajícího soudu je, zda musí být článek 15 směrnice 2006/54 vykládán v tom smyslu, že těhotná nebo kojící zaměstnankyně, jejíž propuštění bylo vnitrostátním soudem prohlášeno za neplatné, má po skončení mateřské dovolené nárok vrátit se na stejné nebo rovnocenné pracovní místo u svého zaměstnavatele, nebo – pokud smlouva o poskytování služeb uzavřená mezi uživatelem a zaměstnavatelem skončila a u jejího zaměstnavatele neexistuje žádné rovnocenné pracovní místo – u uživatele.
- 68 Podstatou páté otázky předkládajícího soudu je, zda musí být čl. 5 odst. 1 směrnice 2008/104 vykládán v tom smyslu, že brání právní úpravě členského státu, podle níž se uživatel a agentura práce stávají v takovéto situaci společně a nerozdílně odpovědnými za důsledky neplatnosti propuštění a mají zejména povinnost tuto zaměstnankyni znovu zaměstnat.
- 69 Vzhledem k tomu, že předkládací rozhodnutí slouží jako základ pro řízení zavedené článkem 267 SFEU, je vnitrostátní soud povinen vysvětlit v samotném předkládacím rozhodnutí skutkový a právní rámec sporu v původním řízení a poskytnout nezbytná vysvětlení k důvodům volby ustanovení unijního práva, o jejichž výklad žádá, jakož i ke vztahu, který spatřuje mezi těmito ustanoveními a vnitrostátními právními předpisy použitelnými na spor, který mu byl předložen (usnesení ze dne 9. ledna 2024, Bravčev, C-338/23, EU:C:2024:4, bod 19 a citovaná judikatura).
- 70 V tomto ohledu je třeba rovněž zdůraznit, že informace obsažené v předkládacím rozhodnutí mají nejen umožnit Soudnímu dvoru, aby podal užitečné odpovědi na otázky položené vnitrostátním soudem, ale mají také poskytnout vládám členských států, jakož i ostatním zúčastněným možnost předložit vyjádření v souladu s článkem 23 statutu Soudního dvora Evropské unie. Je na Soudním dvoru, aby zajistil zachování tohoto práva s ohledem na to, že na základě tohoto ustanovení jsou zúčastněným oznamována pouze předkládací rozhodnutí (usnesení ze dne 9. ledna 2024, Bravčev, C-338/23, EU:C:2024:4, bod 20 a citovaná judikatura).
- 71 Kumulativní požadavky na obsah předkládacího rozhodnutí jsou výslovně uvedeny v článku 94 jednacího řádu Soudního dvora a jsou připomenuty zejména v bodě 15 doporučení Soudního dvora Evropské unie pro vnitrostátní soudy o zahájení řízení o předběžné otázce (Úř. věst. 2019, C 380, s. 1).
- 72 Článek 94 písm. c) tohoto jednacího řádu v tomto směru stanoví, že žádost o rozhodnutí o předběžné otázce obsahuje uvedení důvodů, na základě kterých má předkládající soud pochybnosti o výkladu nebo platnosti určitých ustanovení unijního práva.

- 73 V tomto ohledu je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury se na otázky týkající se výkladu unijního práva položené vnitrostátním soudem v právním a skutkovém rámci, který tento soud vymezí v rámci své odpovědnosti a jehož správnost nepřísluší Soudnímu dvoru ověřovat, vztahuje domněnka relevance. Odmítnutí rozhodnout o předběžné otázce položené vnitrostátním soudem ze strany Soudního dvora je možné pouze tehdy, je-li zjevné, že žádaný výklad unijního práva nemá žádný vztah k realitě nebo předmětu sporu v původním řízení, jestliže se jedná o hypotetický problém nebo také jestliže Soudní dvůr nedisponuje skutkovými nebo právními poznatky nezbytnými pro užitečnou odpověď na otázky, které jsou mu položeny (rozsudek ze dne 7. července 2022, Coca-Cola European Partners Deutschland, C-257/21 a C-258/21, EU:C:2022:529, bod 35 a citovaná judikatura).
- 74 V projednávané věci je třeba zaprvé konstatovat, že není prokázáno, že zaměstnavatel zaměstnankyně, o níž jde ve věci v původním řízení, je agenturou práce, tedy podnikem, jehož činnost spočívá v přidělování zaměstnanců k uživatelům a v uzavírání pracovních smluv nebo navazování pracovněprávních vztahů se zaměstnanci za účelem jejich dočasného přidělení k uživatelům.
- 75 Zadruhé ze spisu předloženého Soudnímu dvoru nijak nevyplývá, že zaměstnanecké vztahy mezi společností Microsoft a LM v okamžiku jejího propuštění ještě trvaly. Od počátku své mateřské dovolené už totiž nebyla LM přidělována společností Leadmarket společnosti Microsoft a podle předkládajícího soudu byl smluvní vztah mezi společnostmi Microsoft a Leadmarket ukončen dne 30. září 2020, tj. několik měsíců před propuštěním LM společností Leadmarket, což obě položené otázky činí hypotetickými.
- 76 Předkládací rozhodnutí dále neobsahuje nic, co by umožňovalo určit povahu pracovní smlouvy mezi LM a společností Leadmarket. Předkládající soud rovněž neposkytuje žádné vysvětlení důvodů, proč má za to, že v tomto kontextu by se výklad článku 15 směrnice 2006/54 a čl. 5 odst. 1 směrnice 2008/104 použil na situaci LM, zejména vzhledem k tomu, že smlouva o poskytování služeb uzavřená mezi společnostmi Microsoft a Leadmarket skončila dne 30. září 2020, tj. několik měsíců před propuštěním LM.
- 77 S ohledem na výše uvedené je třeba čtvrtou a pátou předběžnou otázku považovat za nepřijatelné.

K nákladům řízení

- 78 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (sedmý senát) rozhodl takto:

- 1) Článek 3 odst. 1 písm. b) směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání**

musí být vykládán v tom smyslu, že

se tato směrnice vztahuje na každou fyzickou nebo právnickou osobu, která uzavře pracovní smlouvu nebo je v pracovněprávním vztahu se zaměstnancem za účelem jeho

přidělení k uživateli, aby u něj tento zaměstnanec po přechodnou dobu pod jeho dohledem a vedením pracoval, a která tohoto zaměstnance uživateli přidělí, i když není vnitrostátními právními předpisy uznána za agenturu práce z důvodu, že nemá příslušné správní povolení.

2) Článek 3 odst. 1 písm. b) až d) směrnice 2008/104

musí být vykládán v tom smyslu, že

pod pojem „agenturní zaměstnávání“ ve smyslu tohoto ustanovení spadá situace, kdy je zaměstnanec přidělen uživateli podnikem, jehož činnost spočívá v uzavírání pracovních smluv nebo navazování pracovněprávních vztahů se zaměstnanci za účelem jejich přidělení k uživateli na určitou dobu, je-li tento zaměstnanec pod dohledem a vedením uživatele a ten mu na jednu stranu ukládá plnění úkolů, stanovuje způsob jejich plnění a vyžaduje od něj dodržování svých pokynů a interních pravidel a na druhou stranu vykonává dohled a kontrolu nad tím, jak tento zaměstnanec plní své pracovní úkoly.

3) Článek 5 odst. 1 směrnice 2008/104

musí být vykládán v tom smyslu, že

zaměstnanci agentury práce přidělenému uživateli ve smyslu tohoto ustanovení musí být po dobu trvání jeho přidělení k tomuto uživateli vyplácena mzda rovnající se alespoň mzdě, která by mu byla vyplácena, kdyby byl zaměstnán přímo uživatelem.

4) Čtvrtá a pátá otázka položené Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Vrchní soud v Madridu, Španělsko) jsou nepřipustné.

Podpisy