Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA
GIOVANNI PITRUZZELLA
prednesené 9. decembra 2021 [1]

Vec C-426/20

GD,
ES
proti
Luso Temp – Empresa de Trabalho Temporário SA

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Tribunal Judicial da Comarca de Braga - Juízo do Trabalho de Barcelos (Okresný súd Braga, pracovnoprávny súd Barcelos, Portugalsko)]

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Dočasná agentúrna práca – Právo na platenú dovolenku – Náhrada pri skončení pracovného pomeru – Zásada rovnosti zaobchádzania – Základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania dočasných agentúrnych pracovníkov“

1. Bráni zásada rovnosti zaobchádzania zakotvená v smernici 2008/104/ES [2] vnútroštátnemu ustanoveniu, ktoré užívateľskému podniku umožňuje, aby dočasnému pracovníkovi pri skončení pracovného pomeru zaplatil nižšie náhrady za nevyčerpanú dovolenku v porovnaní s náhradami, na aké by mali nárok pracovníci prijatí priamo týmto užívateľským podnikom?

2. Takýto je základný obsah návrhu na začatie prejudiciálneho konania, ktorý na Súdny dvor podal portugalský vnútroštátny súd v kontexte vnútroštátneho právneho predpisu, ktorý prostredníctvom osobitného ustanovenia upravuje práva prislúchajúce dočasným pracovníkom pri skončení pracovného pomeru.

I. Právny rámec

A. Právo Únie

3. V odôvodneniach 1, 10 až 12 a 15 smernice 2008/104 sa uvádza:

„(1) V tejto smernici sa dodržiavajú základné práva a zásady uznané Chartou základných práv Európskej únie. Konkrétne je jej cieľom zabezpečiť úplné dodržiavanie článku 31 charty, v ktorom sa ustanovuje, že každý pracovník má právo na pracovné podmienky, ktoré zohľadňujú jeho zdravie, bezpečnosť a dôstojnosť, a na stanovenie najvyššej prípustnej dĺžky pracovného času, denný a týždenný odpočinok, ako aj na každoročnú platenú dovolenku.

[1] Jazyk prednesu: taliančina.

[2] Smernica Európskeho parlamentu a Rady z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci (Ú. v. EÚ L 327, 2008, s. 9).

…

(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 pracovnoprávnych vzťahov.

…

(15) Pracovné zmluvy na dobu neurčitú sú všeobecnou formou zamestnaneckého vzťahu. V prípade pracovníkov, ktorí majú so svojou agentúrou dočasného zamestnávania zmluvu na dobu neurčitú, by sa teda na účely osobitnej ochrany, ktorú takáto zmluva poskytuje, mali vypracovať ustanovenia, ktoré by umožnili výnimky z pravidiel, ktoré sa vzťahujú na užívateľský podnik“.

4. V článku 1 uvedenej smernice, s názvom „Rozsah pôsobnosti“, ods. 1 sa stanovuje:

„Táto smernica sa vzťahuje na pracovníkov s pracovnou zmluvou alebo zamestnaneckým vzťahom s agentúrou dočasného zamestnávania, ktorí sú pridelení do užívateľského podniku na dočasný výkon práce pod ich [jeho – *neoficiálny preklad*] dohľadom a vedením“.

5. V článku 2 uvedenej smernice, s názvom „Cieľ“, sa stanovuje:

„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 [zásada rovnosti zaobchádzania – *neoficiálny preklad*], 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“.

6. V článku 3, s názvom „Vymedzenie pojmov“, ods. 1 písm. f) smernice 2008/104 sa uvádza:

„1. Na účely tejto smernice:

f) ‚základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania‘ sú pracovné podmienky a podmienky zamestnávania ustanovené v zákonoch, iných právnych predpisoch, správnych opatreniach, kolektívnych zmluvách a/alebo iných všeobecne záväzných ustanoveniach platných pre užívateľský podnik a týkajúcich sa:

i) dĺžky pracovného času, nadčasov, prestávok, odpočinku, práce v noci, dovolenky a sviatkov;

ii) mzdy“.

7. Podľa článku 5 smernice, s názvom „Zásada rovnakého zaobchádzania [rovnosti zaobchádzania – *neoficiálny preklad*],“, ktorý je súčasťou kapitoly II smernice venovanej podmienkam zamestnávania a pracovným podmienkam:

„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.

…

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 [rovnosť zaobchádzania – *neoficiálny preklad*].

…“

B. Portugalské vnútroštátne právo

8. Podľa článku 185 Código do Trabalho (Zákonník práce) schváleného zákonom 7/2009 z 12. februára 2009 (ďalej len „Zákonník práce“) s názvom „Pracovné podmienky dočasných agentúrnych pracovníkov“:

„…

6. Pracovník má úmerne k dobe trvania svojej zmluvy nárok na platenú dovolenku a na príplatok za dovolenku a vianočný príplatok, ako aj na iné pravidelné a periodické plnenia za tú istú alebo rovnocennú prácu, na ktoré majú nárok pracovníci, ktorých zamestnáva užívateľský podnik.

…“

9. Podľa článku 237 Zákonníka práce s názvom „Nárok na dovolenku“:

„1. Pracovník má v každom kalendárnom roku nárok na platenú dovolenku v určitej dĺžke, ktorý mu vzniká 1. januára.

2. Nárok na dovolenku sa spravidla týka práce vykonanej počas predchádzajúceho kalendárneho roka, ale nezávisí od pravidelnosti alebo efektívnosti práce.

…“

10. V článku 238 Zákonníka práce, s názvom „Dĺžka dovolenky“, ods. 1 sa stanovuje:

„1. Minimálna dĺžka dovolenky za kalendárny rok je 22 pracovných dní.

…“

11. V článku 239 Zákonníka práce s názvom „Dĺžka dovolenky v osobitných prípadoch“ sa stanovuje:

„1. Počas roka, v ktorom vznikol pracovný pomer, má pracovník nárok na dva pracovné dni dovolenky za každý mesiac trvania zmluvy, a to najviac 20 dní, ktoré možno vyčerpať po šiestich celých mesiacoch plnenia zmluvy.

2. V prípade, ak sa kalendárny rok skončí pred uplynutím lehoty uvedenej v predchádzajúcom odseku, dovolenku možno vyčerpať do 30. júna nasledujúceho roka.

3. Bez toho, aby boli dotknuté ustanovenia kolektívnej pracovnej zmluvy, uplatnenie predchádzajúcich odsekov nemôže viesť k vyčerpaniu viac ako 30 pracovných dní dovolenky počas toho istého kalendárneho roka“.

12. V článku 245 Zákonníka práce s názvom „Účinky [skončenia] pracovnej zmluvy na nárok na dovolenku“ sa stanovuje:

„1. V prípade skončenia pracovnej zmluvy má pracovník nárok na náhradu za dovolenku a príplatok za dovolenku, ktoré:

a) zodpovedajú dovolenke, na ktorú pracovníkovi vznikol nárok a ktorá nebola vyčerpaná;

b) sú úmerné dobe odpracovanej v roku, v ktorom skončí zmluva.

2. V prípade spomenutom v písm. a) predchádzajúceho odseku sa doba dovolenky započíta do odpracovaných rokov.

3. V prípade, ak zmluva zanikne počas kalendárneho roka nasledujúceho po roku, v ktorom vznikol pracovný pomer, alebo ak dĺžka jej trvania neprekročí 12 mesiacov, celkový rozsah dovolenky alebo zodpovedajúcej náhrady, na ktorú má pracovník nárok, nemôže úmerne prekročiť ročnú dĺžku dovolenky vzhľadom na dĺžku trvania zmluvy.“

II. Skutkový stav, konanie vo veci samej a prejudiciálna otázka

13. GD a ES uzavreli pracovnú zmluvu na dobu určitú s agentúrou Luso Temp – Empresa de Trabalho Temporàrio SA, a to 29. októbra 2017 a 9. októbra 2017. Za týchto okolností boli pridelení do spoločnosti Inoveplástika - Inovação e Tecnologia em Plásticos, S.A., pričom toto pridelenie sa skončilo 28. októbra 2019 (v prípade žalobkyne GD) a 8. októbra 2019 (v prípade žalobcu ES).

14. Po skončení ich pracovných zmlúv podali žalobcovia žalobu na Tribunal Judicial da Comarca de Braga, Juízo do Trabalho de Barcelos (Okresný súd Braga, pracovnoprávny súd Barcelos, Portuglasko), t. j. vnútroštátny súd, a to s cieľom vymôcť sumy predstavujúce náhradu za dovolenku a príplatok za dovolenku za kalendárny rok splatné za obdobie, počas ktorého pracovali na základe vyššie uvedených dočasných pracovných zmlúv ako zamestnanci žalovanej.

15. Názory žalobcov a žalovanej sa líšia, pokiaľ ide o spôsob výpočtu dní dovolenky.

16. Žalobcovia opierajú svoje nároky o všeobecnú právnu úpravu dovolenky podľa článkov 237, 238, 239 a 245 Código do Trabalho (portugalský Zákonník práce). Na základe uplatnenia týchto ustanovení vznikol žalobcom k 1. januáru každého roka (2018 a 2019) nárok na dvadsaťdva dní dovolenky, pričom okrem toho majú nárok na dva dni dovolenky za každý celý mesiac odpracovaný v priebehu roka, v ktorom vznikol ich pracovný pomer (2017), a na počet dní dovolenky v pomere k dobe odpracovanej v roku skončenia ich pracovného pomeru (2019), čiže na celkovo šesťdesiatsedem (v prípade žalobkyne GD) a šesťdesiatpäť (v prípade žalobcu ES) dní platenej dovolenky.

17. Naproti tomu, žalovaná uvádza, že na daný výpočet sa vzťahuje osobitný režim týkajúci sa dočasných pracovných zmlúv podľa článku 185 ods. 6 Zákonníka práce, podľa ktorého má každý zo žalobcov nárok len na dobu dovolenky (a na príslušný príplatok za dovolenku za kalendárny rok) úmernú dobe trvania svojej zmluvy, čiže na celkovo štyridsaťštyri dní platenej dovolenky zodpovedajúcich dvom rokom práce.

18. Podľa názoru vnútroštátneho súdu môže byť článok 185 ods. 6 Zákonníka práce v rozpore s článkom 3 ods. 1 písm. f) a článkom 5 ods. 1 smernice 2008/104 o dočasnej agentúrnej práci. Predmetné ustanovenie portugalského práva totiž zavádza rozdielne zaobchádzanie medzi pracovníkmi pridelenými do užívateľského podniku na jednej strane a pracovníkmi priamo zamestnanými v užívateľskom podniku na strane druhej.

19. Dočasný agentúrny pracovník by mal v podstate nárok len na dovolenku a na príspevok v pomere k dobe vykonanej práce, kým pracovník prijatý na základe pracovnej zmluvy uzavretej priamo s užívateľským podnikom má nárok na všetky dni dovolenky, ktoré mu patria v súlade so všeobecným režimom Zákonníka práce.

20. Toto rozdielne zaobchádzanie by sa týkalo len pracovníkov pridelených do užívateľského podniku v určitom roku, ktorých činnosť v tomto podniku skončila, tak, ako v prejednávanej veci, práve po dvoch alebo viacerých rokov od dátumu pridelenia. Naproti tomu, nijaký problém by nevznikol v prípade pracovníkov, ktorí pracovali pre užívateľský podnik po dobu kratšiu ako dvanásť mesiacov alebo ktorí ukončili svoje pôsobenie v užívateľskom podniku v roku nasledujúcom po roku pridelenia.

21. Za týchto okolností Tribunal Judicial da Comarca de Braga (Okresný súd Braga) prerušil konanie a položil Súdnemu dvoru túto prejudiciálnu otázku:

„Bránia článok 3 ods. 1 písm. f) a článok 5 ods. 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci ustanoveniu, aké sa nachádza v článku 185 ods. 6 Código do Trabalho (Zákonník práce) (ktorý bol schválený zákonom č. 7/2009 z 12. februára 2009), podľa ktorého má dočasný agentúrny pracovník v každom prípade nárok len na platenú dovolenku a na príplatok za dovolenku úmerne k dobe odpracovanej pre užívateľský podnik, hoci jeho pracovný pomer vznikne v jednom kalendárnom roku a zanikne dva alebo viac kalendárnych rokov po tomto dátume, zatiaľ čo na pracovníka, ktorého užívateľský podnik priamo prijal a ktorý pracuje na tom istom pracovnom mieste počas toho istého obdobia, sa uplatní všeobecná právna úprava dovolenky, čo mu zaručuje dlhšiu platenú dovolenku a vyšší príplatok za dovolenku, keďže táto dovolenka a tento príplatok nie sú úmerné odpracovanej dobe?“

III. Právna analýza

A. Úvodné poznámky

22. Právna otázka, ktorou sa Súdny dvor bude musieť zaoberať v rámci odpovede na prejudiciálnu otázku položenú portugalským vnútroštátnym súdom v prejednávanej veci, sa v podstate týka zlučiteľnosti práva Únie, najmä článkov 3 a 5 smernice 2008/104, a vnútroštátneho ustanovenia, ktoré v oblasti náhrady mzdy za nevyčerpanú dovolenku, ktorá sa má vyplatiť pri skončení pracovného pomeru, stanovuje rozdielne zaobchádzanie, v danej veci nevýhodnejšie, na úkor dočasného pracovníka v porovnaní s pracovníkom prijatým priamo užívateľským podnikom.

23. Inými slovami, je potrebné zodpovedať otázku, ktorou sa Súdny dvor zatiaľ nezaoberal, či náhrada mzdy za nevyčerpanú dovolenku splatná pri skončení pracovného pomeru je alebo nie je súčasťou pojmu „základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania“, na ktorý sa odkazuje v článku 5 smernice 2008/104 v súvislosti s povinnosťou rovnosti zaobchádzania s dočasným pracovníkom v porovnaní s pracovníkom, ktorého priamo prijal užívateľský podnik.

24. Odpoveď na uvedenú otázku možno podľa môjho názoru vyvodiť: a) zo systematického výkladu smernice 2008/104, najmä jej *cieľov* a kontextu, ktorého je súčasťou; b) z *významu inštitútu dovolenky* (a súvisiacich hospodárskych práv) v sociálnom práve Únie; c) z *judikatúry Súdneho dvora týkajúcej sa výkladu obdobných ustanovení o rovnosti zaobchádzania* uvedených v iných smerniciach na ochranu pracovníkov v atypických formách zamestnania alebo na neistých pracovných miestach.

25. *Znenie* smernice 2008/104 je naopak na účely analýzy v prejednávanej veci úplne neutrálne, keďže príplatok, ktorý je predmetom žaloby vo veci samej, nezahŕňa medzi práva tvoriace „základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania“, ani ho z okruhu takýchto práv nevylučuje. Článok 3 totiž pri výpočte, ktorý nemôže mať taxatívnu povahu, uvádza iba dĺžku pracovného času, nadčasy, prestávky, odpočinok, prácu v noci, dovolenku, sviatky a mzdu.

26. Neuvádza sa preto nijaký špecifický odkaz na konkrétne náhrady ani na sumy vyplácané pri skončení pracovného pomeru. Jediným relevantným odkazom je odkaz na „dovolenku“, pričom, ako sa uvedie nižšie, judikatúra Súdneho dvora už poskytla, hoci v súvislosti s inými ustanoveniami, široký výklad tohto pojmu zahŕňajúci aj majetkové práva súvisiace so samotnou dovolenkou.

27. Poznamenávam však, že prejednávaná vec, ktorá je základom položenej prejudiciálnej otázky, sa mi zdá byť vzhľadom na príslušné uznesenie vnútroštátneho súdu a pripomienky portugalskej vlády osobitá tým, že ide o spor týkajúci sa výkladu vnútroštátnych ustanovení členského štátu; ak by sa to týkalo prejednávanej veci, Súdny dvor by jednoznačne nemohol tento spor rozhodnúť bez prekročenia svojich právomocí.

28. Vnútroštátny súd sa vo svojich tvrdeniach, ktoré sú základom návrhu na začatie prejudiciálneho konania, podľa všetkého prikláňa k výkladu článku 185 ods. 6 portugalského Zákonníka práce ako osobitného ustanovenia, ktoré ako výnimku zo všeobecných pravidiel za určitých okolností umožňuje, v súvislosti s náhradou mzdy za nevyčerpanú dovolenku pri skončení pracovného pomeru, menej výhodné zaobchádzanie s dočasne pridelenými pracovníkmi v porovnaní s pracovníkmi priamo prijatými užívateľským podnikom (a tiež v porovnaní s pracovníkmi dočasne pridelenými na kratšie obdobie).

29. Naproti tomu, portugalská vláda sa podľa všetkého prikláňa k systematickému výkladu, podľa ktorého ustanovenie článku 185 ods. 6 portugalského Zákonníka práce nepredstavuje výnimku z ustanovení článku 237 a nasledujúcich, ale treba ho vykladať v spojení s týmito ustanoveniami, tak, aby sa predišlo akejkoľvek diskriminácii medzi dočasne pridelenými pracovníkmi a pracovníkmi, ktorých priamo prijal užívateľský podnik.

30. Súdny dvor sa bude podľa môjho názoru musieť obmedziť na zdôraznenie svojho názoru, pokiaľ ide o význam zásady rovnosti zaobchádzania pri dočasnej práci, čím sa dosiaľ nezaoberal, s tým, že špecifikuje rozsah tejto zásady vo vzťahu k nároku na dovolenku a na súvisiace náhrady, ako aj na to, že vnútroštátnemu súdu poskytne niektoré usmernenia, na základe ktorých možno prostredníctvom konformného výkladu rozhodnúť spory, akým je spor vo veci samej.

B. Prejudiciálna otázka

1. Cieľ smernice, „flexiistota“ a význam práva na dovolenku (a súvisiacich majetkových práv) v sociálnom práve Únie

31. Podľa ustálenej judikatúry „je na účely výkladu ustanovenia práva Únie potrebné zohľadniť nielen jeho znenie, ale aj jeho kontext a ciele sledované právnou úpravou, ktorej je súčasťou“.[3]

32. V samotnom článku 2 smernice 2008/104 sa uvádza, že jej *cieľom* je „zabezpečiť ochranu dočasných agentúrnych pracovníkov a zlepšiť kvalitu dočasnej agentúrnej práce zabezpečením toho, aby sa na dočasných agentúrnych pracovníkov vzťahovala zásada rovnakého zaobchádzania [zásada rovnosti zaobchádzania – *neoficiálny preklad*], ako sa uvádza v článku 5“.

[3] Pozri, *ex multis*, rozsudok zo 6. októbra 2020, Jobcenter Krefeld (C-181/19, EU:C:2020:794, bod 64 a citovaná judikatúra) a rozsudok z 12. mája 2021, Hauptzollamt B (Kaviár jeseterotvarých rýb) (C-87/20, EU:C:2021:382,bod 25 a citovaná judikatúra).

33. Pokiaľ ide o *kontext*, ktorého je súčasťou, smernica 2008/104, ktorej právnym základom je bývalý článok 137 ods. 1 a 2 ZES (súčasný článok 153 ZFEÚ) [4], bola prijatá po dlhých a zložitých prípravách, a to s cieľom doplniť v rámci systému sociálneho práva Únie dve skoršie smernice o atypickej práci, ktoré upravujú pracovné vzťahy pri práci na kratší pracovný čas a pri práci na dobu určitú [5].

34. Vyššie uvedená smernica je preto súčasťou všeobecnejšieho regulačného kontextu, ktorého cieľom je zabezpečiť, aby sa formy poskytovanej ochrany všeobecne vzťahovali na všetky kategórie pracovníkov v atypických formách zamestnania. [6]

35. Činnosť Únie v oblasti sociálnych politík má za celkový cieľ rozvoj pružných foriem práce, pričom sa súčasne snaží dosiahnuť novú úroveň harmonizácie sociálneho práva, ktoré sa na danú oblasť vzťahuje. Regulačný model, ktorý je základom pre túto činnosť, postavený na hľadaní rovnováhy medzi flexibilitou a istotou na trhu práce, bol nazvaný „flexiistota“. [7]

36. Cieľom smernice 2008/104, ktorá predstavuje najpokročilejší výsledok diskusie o „flexiistote“ vyvolanej Komisiou v rokoch bezprostredne predchádzajúcich jej prijatiu [8], je dosiahnuť spravodlivú rovnováhu medzi zlepšením ochrany dočasných agentúrnych pracovníkov na jednej strane a podporou pozitívnej úlohy, ktorú môže dočasná agentúrna práca zohrávať poskytovaním dostatočnej flexibility na trhu práce, na strane druhej [9].

37. Cieľ harmonizovať pracovné podmienky spočíva v úsilí „priblížiť podmienky dočasnej agentúrnej práce ‚bežným‘ pracovnoprávnym vzťahom“ [10], pričom smernica 2008/104 tento cieľ sleduje práve potvrdením zásady rovnosti zaobchádzania.

38. Ako totiž jednoznačne vyplýva zo znenia smernice [11], záruky, ktoré sú základom modelu „flexiistoty“, čiže osobitný význam zásady rovnosti zaobchádzania, treba zohľadniť aj so zreteľom na vedľajší charakter týchto pracovnoprávnych vzťahov vo vzťahu k bežnej forme pracovnoprávneho vzťahu, ktorým je pracovný pomer na dobu neurčitú (so zamestnávateľom, ktorý túto prácu využíva).

39. Pojem „flexiistota“, čiže model založený na vyvažovaní medzi podporou zamestnanosti a istote na trhu práce [12], je vykonateľný iba v prípade úplného dodržiavania zásady rovnosti zaobchádzania, tak, ako sa stanovuje v článku 5 ods. 1 smernice 2008/104, skutočného nosného piliera systému „flexiistoty“ vo všetkých smerniciach, ktoré ho spoločne vytvárajú.

4 Ktorý inštitúciám priznal právomoc „prijímať vo forme smerníc minimálne požiadavky na ich postupné uskutočňovanie“, konkrétne pokiaľ ide o „pracovné podmienky“.

5 Ide o smernicu Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúca sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC (Ú. v. ES L 14, 1998, s. 9; Mim. vyd. 05/003, s. 267) a smernicu Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (Ú. v. ES L 175, 1999, s. 43; Mim. vyd. 05/003, s. 368). V tomto zmysle pozri aj návrhy, ktoré predniesla generálna advokátka Sharpston vo veci KG (Nadväzujúce pridelenia v oblasti dočasnej agentúrnej práce) (C-681/18, EU:C:2020:300, bod 36).

6 Pozri v tomto zmysle PEERS S.: Equal Treatment of Atypical Workers. In: *Yearbook of European Law*, Vol. 32, No 1 (2013), s. 43 a nasl.

7 V tomto zmysle pozri návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Szpunar vo veci AKT (C-533/13, EU:C:2014:2392, bod 33).

8 ROBIN-OLIVIER S.: A French reading of the directive 2008/104 on temporary agency work. In: *ELLJ*, 2010, s. 398 a nasl.

9 Správa Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu sociálnemu a hospodárskemu výboru a Výboru regiónov o uplatňovaní smernice 2008/104/ES o dočasnej agentúrnej práci, COM (2014) 176 final, s. 20. V rovnakom zmysle pozri odôvodnenie 11 smernice 2008/104.

10 Pozri rozsudok zo 14. októbra 2020, KG (Nadväzujúce pridelenia v oblasti dočasnej agentúrnej práce) (C-681/18, EU:C:2020:823, bod 51).

11 Odôvodnenie 15 smernice 2008/104.

12 Pozri návrhy, ktoré predniesla generálna advokátka Sharpston vo veci KG (Nadväzujúce pridelenia v oblasti dočasnej agentúrnej práce) (C-681/18, EU:C:2020:300, bod 36).

40. Ako sa totiž správne poznamenalo, kompromis, ktorým sa riadi smernica a ktorý umožnil jej prijatie, spočíva vo výmene medzi potvrdením zásady rovnosti zaobchádzania s dočasne pridelenými pracovníkmi v porovnaní s pracovníkmi užívateľského podniku a odstránením zákazov a prekážok činnosti agentúr. [13]

41. Vnútroštátny zákonodarca preto presúva ťažisko ochrany z hľadiska prístupu k hľadisku vzťahu s užívateľským podnikom, a to prostredníctvom výrazného zhodnotenia zásady rovnosti zaobchádzania ako vhodnej ochrannej techniky, pokiaľ ide o jej fungovanie ako prekážky brániacej tomu, aby väčšia miera flexibility pri prístupe k práci viedla k nadmernému zníženiu úrovne ochrany. [14]

42. Ciele smernice 2008/104 a kontext, ktorého je súčasťou, preto svedčia v prospech širokého výkladu zásady rovnosti zaobchádzania [15] zahŕňajúceho medzi inštitúty, ktoré sa majú dočasne prideleným pracovníkom zaručiť v rovnakej miere ako pracovníkom priamo prijatým užívateľským podnikom, aj náhrady za nevyčerpanú dovolenku.

43. Naproti tomu, následkom reštriktívneho výkladu by bolo neuplatňovanie zásady rovnosti zaobchádzania pri skončení pracovného pomeru dočasného pracovníka, čím by sa uprednostnil zánik dočasných pracovných pomerov pred vykonávaním jedného z cieľov smernice 2008/104, ktorým je podporiť prístup dočasných pracovníkov k trvalému zamestnaniu.

44. V rovnakom zmysle svedčí aj význam, ktorý má v rámci sociálneho práva Únie inštitút dovolenky a majetkových práv, ktoré s dovolenkou súvisia.

45. Súdny dvor už totiž konštatoval, že právo na platenú dovolenku za kalendárny rok je „ako základná a kogentná zásada sociálneho práva Únie zakotvené v článku 31 ods. 2 Charty“ [16], pričom ako základná zásada sociálneho práva Únie má kogentnú povahu; táto základná zásada „zahŕňa právo na ‚platenú‘ dovolenku za kalendárny rok ako také a právo, ktoré je neoddeliteľnou zložkou prvého uvedeného práva, t. j. právo na peňažnú náhradu z titulu dovolenky za kalendárny rok, ktorá nebola ku dňu skončenia pracovného pomeru vyčerpaná“ [17].

2. O extenzívnom výklade zásady rovnosti zaobchádzania vo vzťahu k „základným pracovným podmienkam a podmienkam zamestnávania“

46. Podľa článku 5 smernice 2008/104 majú dočasní pracovníci užívať od prvého dňa ich pridelenia aspoň také „základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania“, aké by sa uplatňovali, ak by pracovníkov užívateľský podnik priamo prijal na to isté pracovné miesto. [18]

[13] CONTOURIS, N., HORTON, R.: The Temporary Agency Work Directive: Another Broken Promise? In: *ILJ*, 2009, s. 329 a nasl.

[14] Pozri v tomto zmysle QUARANTA, M.: La somministrazione di lavoro: le nuove regole del decreto dignità ed i vincoli europei, in CALCATERRA, L. (editor), *La somministrazione di lavoro*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2019, s. 407.

[15] V tomto zmysle sa vyjadrila aj Európska komisia v bode 22 svojich pripomienok.

[16] Pozri ostatný rozsudok z 8. septembra 2020, Komisia/Carreras Sequeros a i. (C-119/19 P, EU:C:2020:676, bod 113).

[17] Pozri rozsudok zo 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), bod 72 a rozsudok zo 6. novembra 2018, Bauer a Willmeroth (C-569/16 a C-570/16, EU:C:2018:871, bod 83).

[18] Ako sa uviedlo, tieto ustanovenia sa podľa výslovného ustanovenia článku 3 smernice týkajú vyššie uvedených najvýznamnejších inštitútov pracovného pomeru (mzda, pracovný čas, práca nadčas, prestávky, odpočinok, práca v noci, dovolenka a sviatky), pričom sa musia uplatňovať na agentúrnych pracovníkov v rozsahu, v akom sa stanovujú vo všeobecne záväzných ustanoveniach platných pre užívateľský podnik (pozri Správu Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu sociálnemu a hospodárskemu výboru a Výboru regiónov o uplatňovaní smernice 2008/104/ES o dočasnej agentúrnej práci, COM (2014) 176 Final, s. 5).

47. Vzhľadom na vyššie uvedené úvahy týkajúce sa účelu, cieľov a kontextu ktorého je smernica 2008/104 súčasťou v rámci sociálneho práva Únie, okrem významu práva na dovolenku a súvisiacich peňažných náhrad, ktoré už jednoznačne potvrdil Súdny dvor, svedčia v prospech širokého a extenzívneho výkladu zásady rovnosti zaobchádzania aj niektoré predchádzajúce rozhodnutia Súdneho dvora vo veci smernice 2008/104 a ostatných smerníc, ktoré spoločne vytvárajú platformu ochrany pracovníkov v atypických formách zamestnania alebo na neistých pracovných miestach [19].

48. Široký výklad pojmu „základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania“, ktorý zahŕňa aj príspevky za nevyčerpanú dovolenku splatné pri skončení pracovného pomeru preto podľa môjho názoru vyplýva nielen zo systematického celkového rámca týkajúceho sa cieľov smernice 2008/104 a významu inštitútu dovolenky v pracovnoprávnom vzťahu, ale aj z podrobnej analýzy niektorých predchádzajúcich rozhodnutí Súdneho dvora, hoci sa konkrétne netýkali článkov 3 a 5 smernice 2008/104.

49. Súdny dvor totiž v súvislosti so smernicou 2008/104 nedávno uviedol, že „z odôvodnenia 1 tejto smernice vyplýva, že jej cieľom je zabezpečiť plné dodržiavanie článku 31 Charty základných práv Európskej únie, ktorý v súlade s odsekom 1 tohto článku všeobecne zakotvuje právo každého pracovníka na pracovné podmienky, ktoré zohľadňujú jeho zdravie, bezpečnosť a dôstojnosť. Vysvetlivky k Charte základných práv… v tejto súvislosti uvádzajú, že výraz ‚pracovné podmienky‘ treba chápať v zmysle článku 156 ZFEÚ. Toto posledné uvedené ustanovenie sa však týka len ‚pracovných podmienok‘ ako jednej z oblastí sociálnej politiky Únie, v ktorej môže Komisia zasiahnuť, aby podporila spoluprácu medzi členskými štátmi a uľahčila koordináciu ich činnosti, pričom ich bližšie nedefinuje. S prihliadnutím na cieľ spočívajúci v ochrane práv dočasného agentúrneho pracovníka sledovaný smernicou 2008/104 táto neexistencia spresnenia svedčí v prospech *širokého výkladu* [20] pojmu ‚pracovné podmienky‘“. [21]

50. K tomuto jednoznačnému zásadnému konštatovaniu treba dodať, že Súdny dvor s odkazom na zásadu rovnosti zaobchádzania už jasne načrtol kontúry tejto zásady vo vzťahu k iným pracovnoprávnym vzťahom, odlišným od „bežného“ pracovného pomeru na dobu neurčitú, ktorý predstavuje, pripomíname, že na základe výslovného spresnenia zákonodarcu, „všeobecnú formu práce“ [22]. Súdny dvor dospel k uvedenému výsledku na základe presného vymedzenia rozsahu pojmu „pracovné podmienky“, hoci s odkazom na iné predpisy, než je smernica 2008/104, v každom prípade v kontextoch blízkych tejto smernici.

51. Vzhľadom na už uvedenú skutočnosť, že normotvorca Únie prijal predmetnú smernicu s cieľom doplniť existujúci regulačný rámec v oblasti sociálnej politiky Európskej únie, v súlade s návrhom Komisie [23] je potrebné prihliadnuť na judikatúru Súdneho dvora vo veci výkladu pojmu „pracovnoprávne podmienky“ v súvislosti s rámcovou dohodou o práci na dobu určitú [24].

[19] Smernica Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúca sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC a smernica Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP.

[20] Kurzívou zvýraznil generálny advokát.

[21] Pozri rozsudok zo 14. októbra 2020, KG (Nadväzujúce pridelenia v oblasti dočasnej agentúrnej práce) (C-681/18, EU:C:2020:823, bod 54), ktorý prebral bod 44 návrhov, ktoré v tejto veci predniesla generálna advokátka Sharpston.

[22] Pozri rozsudok zo 14. októbra 2020, KG (Nadväzujúce pridelenia v oblasti dočasnej agentúrnej práce) (C-681/18, EU:C:2020:823, bod 51) s odkazom na odôvodnenie 15 smernice 2008/104.

[23] Pripomienky Komisie, bod 35.

[24] Takýto analogický výklad podporuje, okrem spoločných cieľov, ktoré sú základom týchto ustanovení, samotný rozsah smernice 2008/104, keďže podľa článku 3 ods. 2 sa smernica vzťahuje na všetky pracovné pomery na dobu určitú.

52. V súvislosti s doložkou 4 bodom 1 uvedenej rámcovej dohody o práci na dobu určitú [25] Súdny dvor už rozhodol, že výraz „pracovnoprávne podmienky“ označuje práva, nároky a povinnosti vymedzujúce príslušný pracovný pomer, pričom zahŕňa tak podmienky, za akých určitá osoba vstúpi do pracovného pomeru, ako aj podmienky týkajúce sa skončenia tohto pracovného pomeru [26], pričom zahŕňa aj náhradu, ktorú je zamestnávateľ povinný zaplatiť pracovníkovi z dôvodu skončenia jeho pracovnej zmluvy na dobu určitú [27].

53. V tomto zmysle sa podľa všetkého potvrdzuje kritérium, podľa ktorého treba na určenie, či konkrétne opatrenie patrí do pojmu „pracovnoprávne podmienky“, zohľadniť celý pracovný pomer medzi pracovníkom a jeho zamestnávateľom.

54. Ako uviedol Súdny dvor, tieto úvahy sú v plnom rozsahu uplatniteľné na prípadné náhrady priznané pracovníkovi pri skončení jeho pracovného pomeru so zamestnávateľom, v dôsledku čoho treba uvedené ustanovenie vykladať v tom zmysle, že pojem „pracovnoprávne podmienky“ zahŕňa náhradu, ktorú je zamestnávateľ povinný zaplatiť pracovníkovi z dôvodu skončenia jeho pracovnej zmluvy na dobu určitú [28].

55. Ďalej, v nedávnom rozsudku, hoci v súvislosti s inou náhradou nesúvisiacou s dovolenkou v rámci pracovného pomeru na dobu určitú, Súdny dvor konštatoval, že „na odstupné priznané pracovníkovi z dôvodu vypovedania jeho pracovnej zmluvy uzavretej s jeho zamestnávateľom… sa vzťahuje pojem ‚pracovnoprávne podmienky‘ v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody“ [29].

56. Pokiaľ ide o pracovníkov na kratší pracovný čas, Súdny dvor pri výklade ustanovení rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas rozhodol, že v prípade pracovníka, ktorý si pred skončením pracovného pomeru nemohol uplatniť nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok z dôvodov nezávislých od jeho vôle, sa peňažná náhrada, ktorá mu prináleží, musí vypočítať takým spôsobom, aby tento pracovník bol v situácii porovnateľnej so situáciou, v akej by sa nachádzal, ak by si uvedený nárok uplatnil počas trvania pracovného pomeru. [30]

57. Vo všeobecnej rovine, pokiaľ ide o právo na náhradu za nevyčerpanú dovolenku, Súdny dvor v rámci výkladu článku 7 ods. 2 smernice 2003/88/ES [31] uviedol, že pokiaľ sa pracovný pomer skončil a skutočné čerpanie platenej dovolenky za kalendárny rok už preto nie je možné, článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 stanovuje, že pracovník má nárok na peňažnú náhradu, aby sa predišlo tomu, že z dôvodu tejto nemožnosti nebude môcť využiť toto právo aspoň v peňažnej forme. [32]

58. Spojené ustanovenia článkov 3 a 5 smernice 2008/104, ktorými sa upravuje význam a rozsah zásady rovnosti zaobchádzania s dočasnými agentúrnymi pracovníkmi, je preto podľa môjho názoru potrebné vykladať extenzívne, a to aj s odkazom na rozhodnutia Súdneho dvora

[25] V ktorom sa uvádza, že „Pokiaľ ide o pracovnoprávne podmienky, pracovníci na dobu určitú nesmú byť voči porovnateľným stálym pracovníkom znevýhodňovaní len preto, že majú uzavretú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah na dobu určitú, pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody“.

[26] Pozri rozsudok z 20. decembra 2017, Vega González, (C-158/16, EU:C:2017:1014, bod 34).

[27] Pozri v tomto zmysle rozsudok zo 14. septembra 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, bod 32).

[28] Pozri v tomto zmysle rozsudok zo 14. septembra 2016, de Diego Porras, (C-596/14, EU:C:2016:683, bod 28 a body 30 až 32 a citovaná judikatúra).

[29] Pozri rozsudok z 22. januára 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26, bod 36).

[30] Pozri rozsudok z 11. novembra 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, bod 51 a citovaná judikatúra).

[31] Smernica 2003/88/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. EÚ L 299, 2003, s. 9; Mim. vyd. 05/004, s. 381).

[32] Pozri rozsudok z 20. júla 2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, bod 26 a citovaná judikatúra).

v súvislosti s „pracovnoprávnymi podmienkami“, ktoré sú obsahom zásady rovnosti zaobchádzania stanovenej vo vzťahu k pracovníkom na dobu určitú a pracovníkom na kratší pracovný čas.

59. S tým rozdielom, že hoci v prejednávanej veci existujú rovnaké dôvody ochrany ako v prípade pracovníkov v atypických formách zamestnania alebo na neistých pracovných miestach, výrazy použité normotvorcom Únie v smernici 2008/104 sa ešte viac zameriavajú na skutočnú ochranu a na potrebu predísť ďalšiemu vytváraniu odlišných právnych štatútov vo vzťahu k pracovníkom na neistých pracovných miestach.

60. Na rozdiel od predchádzajúcich úprav v smerniciach o práci na dobu určitú a o práci na kratší pracovný čas treba pri smernici 2008/104 v prvom rade poukázať na rozhodnutie formulovať predmetnú zásadu ako zásadu „rovnosti zaobchádzania“, namiesto zásady „nediskriminácie“; po druhé, pokiaľ ide o porovnanie s pracovnými podmienkami porovnateľných pracovníkov, normotvorca používa výraz „aspoň také“ namiesto výrazu „nie znevýhodňujúce“; po tretie, rozsah pôsobnosti pracovných podmienok sa výslovne vzťahuje na takmer všetky inštitúty pracovnoprávneho vzťahu, pričom prakticky nezostáva priestor na akýkoľvek zužujúci výklad; po štvrté, z dôvodu osobitosti pracovnej zmluvy agentúrnych pracovníkov normotvorca zvolil možnosť „teoretického porovnania“ namiesto porovnania s „porovnateľnými“ pracovníkmi na plný úväzok alebo na neurčitý čas. Z tohto dôvodu bude takéto porovnanie v prípade dočasných pracovníkov možné za každých okolností, keďže sa budú konfrontovať so zaobchádzaním, na aké by mal nárok pracovník priamo prijatý dotknutým podnikom na to porovnateľné miesto, a to aj vtedy, ak takéhoto zamestnanca daný podnik v skutočnosti nemá. [33]

61. Posledná poznámka sa týka možných výnimiek na základe článku 5 ods. 2, 3 a 4 smernice 2008/104. Zo spisu jednoznačne vyplýva, že portugalský zákonodarca nevyužil možnosť stanovenú smernicou odchýliť sa od pôsobnosti zásady rovnosti zaobchádzania. V písomných pripomienkach portugalskej vlády sa dokonca uvádza, že vykonaním tejto smernice došlo k odstráneniu niektorých predchádzajúcich nejasností v rámci vnútroštátnej právnej úpravy. [34]

62. V tejto súvislosti sa preto obmedzím iba na stručnú vedľajšiu poznámku: mám pochybnosti, či sa výnimka môže vzťahovať na náhradu za nevyčerpanú dovolenku (ktorú nemožno považovať za „mzdu“ [35] v pravom zmysle tohto pojmu), a to vzhľadom na súvislosť so základným právom na dovolenku, pričom so zreteľom na celkový zmysel a účel smernice som v každom prípade presvedčený o nutnosti poskytnúť reštriktívny výklad, pokiaľ ide o akúkoľvek možnosť odchýliť sa od zásady rovnosti zaobchádzania priznanej normotvorcom Únie.

63. Aby som zhrnul analýzu vykonanú v danej súvislosti: účel smernice 2008/104 a jej ciele spočívajúce v ochrane pracovníkov na neistých pracovných miestach, spoločne s kontextom, v ktorom táto smernica vznikla a v akom sa zaraďuje do rámca sociálneho práva Únie, charakter nároku na dovolenku a súvisiace peňažné náhrady ako základného práva či výklad Súdneho dvora vo veci obdobných ustanovení o rovnosti zaobchádzania s pracovníkmi na neistých pracovných miestach sú všetko prvky, ktoré jednoznačne svedčia v prospech extenzívneho výkladu výrazu „základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania“, v dôsledku ktorého sa tento výraz vzťahuje aj na náhrady vyplácané dočasným pracovníkom pri skončení pracovného pomeru za dovolenku, ktorú nevyčerpali počas trvania tohto pracovného pomeru.

[33] V tomto zmysle pozri ZAPPALÀ, L.: Il lavoro somministrato e gli incerti confini della parità di trattamento, in CALCATERRA, L. (ed.): *La somministrazione di lavoro*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2019, s. 417.

[34] V tomto zmysle sa vyjadrila portugalská vláda v bode 52 svojich pripomienok.

[35] Inštitút, od ktorého sa za určitých okolností možno odchýliť podľa článku 5 ods. 2 smernice 2008/104.

64. Výšku týchto náhrad treba preto vypočítať na základe rovnakej metodiky, aká sa uplatňuje vo vzťahu k pracovníkom, ktorí sú priamymi zamestnancami užívateľského podniku, tak, aby bol konečný výpočet v pomere k odpracovanému času rovnaký.

3. O dôsledkoch pre vnútroštátny súd

65. Podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora sa systém spolupráce zavedený článkom 267 ZFEÚ zakladá na jasnej deľbe právomocí medzi vnútroštátnymi súdmi a Súdnym dvorom. Zistenie skutkového stavu a výklad vnútroštátnych právnych predpisov prislúchajú súdom členských štátov.

66. Na druhej strane, Súdny dvor je príslušný poskytnúť vnútroštátnemu súdu všetky výkladové prvky týkajúce sa práva Únie a tiež usmernenia na základe informácií zo spisu v spore vo veci samej, ako aj z predložených ústnych a písomných pripomienok, ktoré vnútroštátnemu súdu umožnia rozhodnúť. [36]

67. Ako sa už uviedlo vyššie, podľa názoru vnútroštátneho súdu sa na dočasných pracovníkov v Portugalsku, ktorí sú pridelení do užívateľského podniku v priebehu konkrétneho kalendárneho roka a v tomto podniku pracujú aspoň ďalšie dva nasledujúce kalendárne roky, vzťahuje osobitná právna úprava podľa článku 185 ods. 6 portugalského Zákonníka práce, podľa ktorého majú títo dočasní pracovníci len nárok na preplatenie dovolenky a príplatku za dovolenku vypočítaný v pomere k odpracovanému obdobiu. Táto metodika výpočtu sa líši od spôsobu výpočtu stanoveného vo vzťahu k pracovníkom prijatým priamo užívateľským podnikom, na ktorých sa naopak vzťahuje výhodnejší všeobecný režim výpočtu platenej dovolenky, tak, ako sa stanovuje v článkoch 237 až 239 a v článku 245 portugalského Zákonníka práce.

68. Portugalská vláda vo svojich pripomienkach podľa všetkého vyzýva na odlišný výklad predmetných ustanovení portugalského Zákonníka práce v porovnaní s výkladom, ktorý zohľadnil vnútroštátny súd. [37]

69. Nie je úlohou Súdneho dvora, aby sa zaoberal vnútroštátnym právom: v súlade s ustálenou judikatúrou je totiž Súdny dvor oprávnený rozhodovať výlučne o výklade alebo platnosti predpisu Európskej únie, a to na základe skutkových okolností, ktoré mu oznámi vnútroštátny súd, kým výklad vnútroštátnej právnej úpravy prináleží výlučne vnútroštátnemu súdu. [38]

70. Okrem toho treba pripomenúť, že, pokiaľ je to možné, vnútroštátne súdy sú na základe ustálenej judikatúry Súdneho dvora povinné vykladať vnútroštátne právo s ohľadom na právo Únie. [39]

[36] Uznesenie Súdneho dvora z 28. januára 2015, Gimnasio Deportivo San Andrés (C-688/13, EU:C:2015:46, body 30 až 32 a tam citovaná judikatúra). Z nedávnych rozhodnutí pozri napríklad rozsudok z 3. októbra 2019, Fonds du Logement de la Région de Bruxelles Capitale (C-632/18, EU:C:2019:833, body 48 a 49 a tam citovaná judikatúra).

[37] Ako sa už uviedlo v rámci úvodných poznámok mojej právnej analýzy, zdá sa, že portugalská vláda sa prikláňa k systematickému výkladu, podľa ktorého ustanovenie článku 185 ods. 6 portugalského Zákonníka práce nepredstavuje výnimku z ustanovení článku 237 a nasledujúcich, ale tieto ustanovenia treba vykladať v ich vzájomnej súvislosti, tak, aby sa predišlo akejkoľvek diskriminácii medzi pridelenými pracovníkmi a pracovníkmi, ktorých priamo prijal užívateľský podnik.

[38] Pozri najmä rozsudok z 10. júna 2021, Ultimo Portfolio Investment (Luxembourg) (C 303/20, EU:C:2021:479, bod 25 a citovaná judikatúra).

[39] Pozri rozsudky z 19. apríla 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, bod 32) a zo 14. októbra 2020, KG (Nadväzujúce pridelenia v oblasti dočasnej agentúrnej práce (C-681/18, EU:C:2020:823, bod 66) a Rajonna prokuratura Lom, (C-467/18, EU:C:2019:765, bod 60 a tam citovaná judikatúra).

71. Zásada konformného výkladu vyžaduje, aby vnútroštátne orgány vyvinuli pri zohľadnení vnútroštátneho práva ako celku a uplatnení výkladových metód, ktoré toto právo uznáva, maximálne úsilie na účely zabezpečenia plnej účinnosti práva Únie a dosiahnutia riešenia zodpovedajúceho cieľu, ktorý sleduje právo Únie.

72. Táto zásada má však určité obmedzenia. Povinnosť vnútroštátneho súdu odvolávať sa na právo Únie pri výklade a uplatňovaní relevantných ustanovení vnútroštátneho práva je okrem iného obmedzená všeobecnými zásadami práva a nemôže slúžiť ako základ na výklad *contra legem* vnútroštátneho práva.

73. V každom prípade, ako sa zdôraznilo vyššie, Súdny dvor nemôže nahradiť posúdenie vnútroštátneho súdu, pokiaľ ide o možnosť vykladať vnútroštátne právo tak, aby bolo v súlade s ustanoveniami práva Únie.

74. Vnútroštátnemu súdu prináleží preskúmať, či dočasní pracovníci v Portugalsku majú počas ich prideleniа do užívateľského podniku základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, ktoré sú aspoň také, aké by sa na nich vzťahovali, ak by ich do zamestnania prijal priamo užívateľský podnik.[40]

75. Vnútroštátny súd je z tohto dôvodu povinný preskúmať, či sa na dočasných pracovníkov pri výpočte dovolenky a príslušnej peňažnej náhrady v prípade skončenia pracovného pomeru vzťahuje, v súlade s tvrdením portugalskej vlády, všeobecný režim podľa článkov 237 až 239 a článku 245 Zákonníka práce, a to napriek existencii osobitného pravidla stanoveného v článku 185 ods. 6 Zákonníka práce. V takom prípade by vnútroštátny súd nemohol dospieť k záveru, že dočasní pracovníci majú menej výhodné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, než aké by sa na nich vzťahovali, ak by ich dotknutý podnik priamo prijal na to isté pracovné miesto, čiže nemohol by konštatovať porušenie článku 5 ods. 1 smernice 2008/104.

IV. Návrh

76. Článok 3 ods. 1 písm. f) a článok 5 ods. 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci bránia ustanoveniu práva členského štátu, podľa ktorého má dočasný agentúrny pracovník nárok na dovolenku a na príslušnú peňažnú náhradu pri skončení pracovného pomeru úmerne k dobe odpracovanej pre užívateľský podnik, pokiaľ sa na pracovníka, ktorého užívateľský podnik priamo prijal a ktorý pracuje na tom istom pracovnom mieste počas toho istého obdobia, uplatňuje odlišný režim, ktorý mu zaručuje nárok na dlhšiu dovolenku a vyšší príplatok za dovolenku za kalendárny rok. Zásada rovnosti zaobchádzania totiž vyžaduje aj v súvislosti s inštitútom náhrady za nevyčerpanú dovolenku, ktorá pracovníkovi patrí pri skončení pracovného pomeru, aby sa s dočasným pracovníkom zaobchádzalo počas jeho prideleniа do užívateľského podniku rovnako, ako by sa zaobchádzalo s pracovníkom priamo prijatým užívateľským podnikom na to isté pracovné miesto.

[40] Pozri analogicky rozsudok z 20. decembra 2017, Vega González (C-158/16, EU:C:2017:1014, bod 46 a citovaná judikatúra).