



C/2023/1432

18.12.2023

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Hiszpania) w dniu 12 lipca 2023 r. – LM/Omnitel Comunicaciones SL i in.

(Sprawa C-441/23, Omnitel Comunicaciones i in.)

(C/2023/1432)

Język postępowania: hiszpański

Sąd odsyłający

Tribunal Superior de Justicia de Madrid

Strony w postępowaniu głównym

Wnoszący odwołanie: LM

Druga strona postępowania: Omnitel Comunicaciones SL, Microsoft Ibérica SRL, Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), Indi Marketers SL, Leadmarket SL, Fiscalía

Pytania prejudycjalne

- A) Czy dyrektywa 2008/104/WE ⁽¹⁾ ma zastosowanie do przedsiębiorstwa, które kieruje pracownicę w celu wykonywania tymczasowo pracy do innego przedsiębiorstwa, nawet jeśli to pierwsze przedsiębiorstwo nie jest uznane na mocy prawa krajowego za agencję pracy tymczasowej, ponieważ nie posiada pozwolenia administracyjnego jako takie?
- B) W przypadku gdy dyrektywa 2008/104/WE ma zastosowanie do przedsiębiorstw, które kierują pracownikami w celu wykonywania tymczasowo pracy, mimo iż nie są one uznane na mocy prawa krajowego za agencje pracy tymczasowej, to czy w sytuacji takiej jak opisana powyżej pracownicę należy uznać za pracownicę tymczasową w rozumieniu art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2008/104/WE, przedsiębiorstwo Leadmarket S.L. należy uznać za agencję pracy tymczasowej w rozumieniu art. 3 ust. 1 lit. b) tej dyrektywy, a przedsiębiorstwo Microsoft Ibérica należy uznać za przedsiębiorstwo użytkownika w rozumieniu art. 3 ust. 1 lit. d) tej dyrektywy?; w szczególności czy można uznać, że przedsiębiorstwo Leadmarket S.L. sprawowało kierownictwo i nadzór nad pracą (wykluczając tym samym istnienie skierowania pracownicy w celu wykonywania tymczasowo pracy) ze względu na to, że jego administrator otrzymywał od pracownicy comiesięczny raport dotyczący pracy, a ponadto zatwierdzał urlopy wypoczynkowe i inne urlopy oraz czas pracy pracownicy, mimo iż codzienne świadczenie usług przez pracownicę polegało na obsłudze klientów przedsiębiorstwa Microsoft i pracy przy użyciu komputera udostępnionego pracownicy przez przedsiębiorstwo Microsoft oraz udawaniu się raz w tygodniu do zakładu pracy przedsiębiorstwa Microsoft?
- C) W przypadku, gdyby dyrektywa 2008/104/WE miała zastosowanie i gdybyśmy mieli do czynienia ze skierowaniem pracownicy w celu wykonywania tymczasowo pracy, to czy w wyniku zastosowania art. 5 ust. 1 dyrektywy 2008/104/WE wynagrodzenie pracownicy musiałyby być co najmniej takie samo jak wynagrodzenie, które pracownica otrzymywałaby, gdyby została zatrudniona bezpośrednio przez przedsiębiorstwo Microsoft Ibérica S.L.?
- D) Czy w okolicznościach niniejszej sprawy prawo pracownicy do powrotu z urlopu macierzyńskiego na swoje stanowisko pracy lub stanowisko mu równorzędne ma zastosowanie na podstawie art. 15 dyrektywy 2006/54/WE ⁽²⁾ Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy? A jeśli nawet umowa między przedsiębiorstwami Microsoft Ibérica S.L. i Leadmarket S.L. wygasła, a w przedsiębiorstwie Leadmarket S.L. nie ma równorzędnego stanowiska, to czy powrót do pracy musi nastąpić w przedsiębiorstwie Microsoft Ibérica S.L.?
- E) W przypadku gdy dyrektywa 2008/104/WE ma zastosowanie, ponieważ mamy do czynienia ze skierowaniem pracownicy w celu wykonywania tymczasowo pracy, to czy, w wyniku zastosowania art. 5 ust. 1 dyrektywy 2008/104/WE, na podstawie hiszpańskich przepisów ustawowych przewidujących nieważność rozwiązania stosunku pracy w przypadku pracownic w ciąży i pracownic karmiących piersią powinny należałyby stwierdzić, że agencja pracy tymczasowej i przedsiębiorstwo użytkownik ponoszą solidarną odpowiedzialność za przewidziane w ustawie konsekwencje nieważnego rozwiązania stosunku pracy, a mianowicie: – przywrócenie pracownicy na jej stanowisko pracy, wypłatę zaległego wynagrodzenia od chwili rozwiązania jej stosunku pracy do czasu jej przywrócenia do pracy; oraz – obowiązek wypłaty odszkodowań należnych z powodu niezgodności z prawem rozwiązania stosunku pracy?

⁽¹⁾ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (Dz.U. 2008, L 327, s. 9).

⁽²⁾ Dz.U. 2006, L 204, s. 23