



**Wyrok Trybunału (siódma izba) z dnia 24 października 2024 r. (wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Tribunal Superior de Justicia de Madrid – Hiszpania) – LM/Omnitel Comunicaciones SL, Microsoft Ibérica SRL, Fondo de Garantía Salarial (Fogasa), Indi Marketers SL, Leadmarket SL**

(Sprawa C-441/23 <sup>(1)</sup>, Omnitel Comunicaciones i in.)

**(Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Dyrektywa 2008/104/WE – Praca tymczasowa – Artykuł 3 ust. 1 – Agencja pracy tymczasowej – Przedsiębiorstwo użytkownik – Pojęcia – Skierowanie pracownicy – Umowa o świadczenie usług – Artykuł 5 ust. 1 – Zasada równego traktowania – Dyrektywa 2006/54/WE – Artykuł 15 – Urlop macierzyński – Zwolnienie nieważne lub stanowiące nadużycie – Stwierdzenie solidarnej odpowiedzialności agencji pracy tymczasowej i przedsiębiorstwa użytkownika)**

(C/2024/7293)

Język postępowania: hiszpański

### Sąd odsyłający

Tribunal Superior de Justicia de Madrid

### Strony w postępowaniu głównym

Strona inicjująca postępowanie przed sądem odsyłającym: LM

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

przy udziale: Fiscalía de la Comunidad de Madrid

### Sentencja

- 1) Artykuł 3 ust. 1 lit. b) dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej

należy interpretować w ten sposób, że:

dyrektywa ta ma zastosowanie do każdej osoby fizycznej lub prawnej, która zawiera umowę o pracę lub nawiązuje stosunek pracy z pracownikiem w celu skierowania go do przedsiębiorstwa użytkownika, aby tam wykonywał tymczasowo pracę pod nadzorem i kierownictwem tego przedsiębiorstwa, i która kieruje tego pracownika do tego przedsiębiorstwa, nawet jeśli osoba ta nie jest uznana na mocy ustawodawstwa krajowego za agencję pracy tymczasowej, jako że nie posiada ona pozwolenia administracyjnego w tym charakterze.

- 2) Artykuł 3 ust. 1 lit. b)–d) dyrektywy 2008/104

należy interpretować w ten sposób, że:

pojęcie „pracy tymczasowej” w rozumieniu tego przepisu obejmuje sytuację, w której pracownik zostaje skierowany do przedsiębiorstwa użytkownika przez przedsiębiorstwo, którego działalność polega na zawieraniu umów o pracę lub nawiązywaniu stosunków pracy z pracownikami w celu skierowania ich do przedsiębiorstwa użytkownika na pewien okres, jeżeli pracownik ten znajduje się pod nadzorem i kierownictwem tego ostatniego przedsiębiorstwa i jeśli przedsiębiorstwo to, po pierwsze, wyznacza mu zadania do realizacji i sposób ich wykonania oraz wymaga przestrzegania swoich instrukcji i przepisów wewnętrznych, a po drugie, sprawuje nadzór i kontrolę nad sposobem, w jaki tenże pracownik wykonuje swoje zadania.

- 3) Artykuł 5 ust. 1 dyrektywy 2008/104

należy interpretować w ten sposób, że:

pracownik tymczasowy skierowany do przedsiębiorstwa użytkownika w rozumieniu tej dyrektywy powinien w okresie skierowania do tego przedsiębiorstwa otrzymywać wynagrodzenie w wysokości co najmniej równej wynagrodzeniu, jakie otrzymywałby, gdyby został bezpośrednio zatrudniony przez to przedsiębiorstwo.

<sup>(1)</sup> Dz.U. C, C/2023/1432.

- 4) Pytania czwarte i piąte zadane przez Tribunal Superior de Justicia de Madrid (wyższy trybunał sprawiedliwości w Madrycie, Hiszpania) są niedopuszczalne.
-