

## ROZSUDOK SÚDU

zo 17. decembra 1970<sup>1</sup>

**Manpower, S.á.r.l.**

proti

**Caisse primaire d'assurance maladie, Strassbourg (Hlavná pokladnica –  
zdravotná poisťovňa)**

(Návrh na začatie prejudiciálneho konania podaný Komisiou prvého stupňa príslušná pre  
veci sociálneho zabezpečenia a poľnohospodárskym sociálnym úradom Bas-Rhin)

Vec 35/70

### Zhrnutie

*Sociálne zabezpečenie – príslušná legislatíva – kritériá pre určenie tejto legislatívy –  
založenie zamestnávateľa – miesto kde sa obvykle vykonáva činnosť podnikateľa  
(Nariadenie Rady č. 3, článok 13 ods. 1 písm. a))*

*Sociálne zabezpečenie pre migrujúcich pracovníkov – uplatniteľná legislatíva –  
určenie – dočasná práca vykonávaná v mene podnikateľa najímajúceho prácu od  
iného podnikateľa z iného členského štátu  
(Nariadenie Rady č. 3, článok 13 ods. 1 písm. a))*

Návrh na začatie konania bol podaný podľa článku 13 ods. 1 písm. a) s ohľadom na založenie nachádzajúce sa v štáte ak je tu podnikateľ založený a ktorý zamestnáva bežne zamestnancov znamená v podstate obmedzenie uplatniteľnosti tohto ustanovenia na tých zamestnancov, ktorí sú zapojení podnikateľmi bežne vykonávajúcimi ich činnosť na území štátu, v ktorom sú založení.

Ustanovenia článku 13 ods. 1 písm. a) nariadenia Rady (EHS) č. 3 o sociálnom zabezpečení pre migrujúcich pracovníkov sú uplatniteľné na zamestnanca zamestnaného podnikateľom vykonávajúcim svoju činnosť v členskom štáte, ktorý je odmeňovaný týmto podnikateľom, je zodpovedný za porušenie pracovnej disciplíny, môže s ním byť skončený pracovný pomer a ktorý v mene podnikateľa vykonáva prácu dočasne pre iného podnikateľa v inom členskom štáte.

### Vo Veci 35/70

Žiadosť o prejudiciálne konanie v konaní o žalobe pred týmto súdom podľa článku 177 Zmluvy Komisiou prvého stupňa prvého stupňa príslušná pre veci sociálneho zabezpečenia a poľnohospodárskym sociálnym úradom Bas-Rhin

S.A.R.L. MANPOWER, Strasbourg regionálne stredisko,

<sup>1</sup>—Jazyk sporu: Francúzština.

a

Hlavná pokladnica nemocenského poistenia, Štrasburg

o výklad článku 13 ods. 1 písm. a) nariadenia Rady (EHS) č. 3 z 25. Septembra 1958 o sociálnom zabezpečení pre migrujúcich pracovníkov zmenené a doplnené nariadením č. 24/64 z 10. Marca 1964,

SÚD

zložený z: R. Lecourt, President, A. M. Donner and A. Trabucchi (Rapporteur) Presidents of Chambers, R. Monaco, J. Mertens de Wilmars, P. Pescatore and H. Kutscher, sudcovia,

Generálny advokát: A. Dutheillet de Lamothe

Zapisovateľ: A. Van Houtte .

vyhlásil tento

## ROZSUDOK

Skutkový a právny stav

### I - Zhrnutie skutkového stavu a konania

Skutkový stav a konanie možno zhrnúť nasledovne:

29. augusta 1969 Manpower, spoločnosť s ručením obmedzeným, s predmetom činnosti ako je požičať a poskytnúť pracovnú silu pre účel splnenia dočasných požiadaviek iných podnikateľov na kvalifikovanú pracovnú silu, poslala p. Francisa Fehlmana na tri dni na stavenisko nemeckej spoločnosti v Karlsruhe. V ten istý deň utrpel p. Fehlman úraz počas práce na stavenisku. Podľa žiadosti spoločnosti Manpower na úhradu výdavkov zdravotnej starostlivosti vzniknutých v Nemecku, hlavná pokladnica nemocenského poistenia v Štrasburgu (ďalej len „pokladnica“) oznámila spoločnosti listom zo 14. novembra 1969, že podľa ich názoru, podmienky, na základe ktorých boli zamestnanci spoločnosti vyslaní na prácu pre podnikateľov v Nemecku nie sú dostatočné podľa nariadenia EHS č. 3 a francúzsky systém sociálneho zabezpečenia sa nich nevzťahuje. Rozhodnutím z 15. januára 1970 odvolacia Komisia pre prvostupňové rozhodnutia hlavnej pokladnice Štrasburg potvrdila rozhodnutie pokladnice. V odvolacom konaní proti tomuto rozhodnutiu, Komisia prvého stupňa príslušná pre veci sociálneho zabezpečenia a poľnohospodárskym sociálnym úradom Bas-Rhin rozhodla 17. júna 1970 o návrhu na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 177 Zmluvy. „Môže podnikateľ z jedného členského štátu, vykonávať podobnú činnosť ako spoločnosť s ručením obmedzeným Manpower, požívať výhody článku 13 ods. 1 písm. a) nariadenia č. 3?“

Znenie článku 13 ods. 1 písm. a), ktorého výklad požaduje súd, znie takto:

*„Poberateľ mzdy alebo obdobný pracovník ktorý, počas služby pre podnikateľa založenom na území členského štátu, ku ktorému je obvykle pracovník viazaný, je vyslaný týmto podnikateľom na územie iného členského štátu, aby tam vykonával prácu pre toho podnikateľa ostáva poistencom sociálneho zabezpečenia predchádzajúceho štátu akoby bol stále zamestnaný na jeho území pod podmienkou, že predpokladaná dĺžka práce, ktorú má vykonávať nepresahuje 12 mesiacov a tento pracovník sa nevysielá za účelom náhrady iného pracovníka, ktorý dovŕšil koniec svojho vyslania.“*

Vo svojom rozhodnutí ktorý bol prijatý Súdny kancelárom 20. júla 1970, vyššie uvedený súd zdôrazňuje, že podľa spisu predloženom pokladnicou, Manpower poskytol nemeckej spoločnosti, v ktorej prevádzkach sa stal úraz, zazmluvnených pracovníkov z Francúzska podľa nasledujúcich podmienok:

- pracovníci sú poskytnutí Manpower nemeckej spoločnosti podľa hodinovej sadzby vypočítanej vo francúzskej mene,
- na stavenisku musia pracovníci dodržiavať pokyny stavbyvedúceho pričom takéto konanie nemá účinok na vzťah medzi Manpower a dotknutým pracovníkom,
- zástupca Manpower predloží na každom stavenisku stavby vedúcemu na schválenie záznam odpracovaných hodín spolu s menami a kategóriou pracovníkov,
- výkazy sú splatné v čistom v lehote 30 dní.

V súlade s článkom 20 štatútu Súdneho dvora EHS, boli predložené pripomienky sporových strán k podanej žalobe a Komisiou Európskych spoločenstiev. Po vypočutí správy sudcu-spravodajcu a názorov generálneho advokáta sa súd, vo všeobecnosti, rozhodol nerobiť prípravný prieskum. Sporové strany k podanej žalobe a Komisia predložili svoje pripomienky na pojednávaní 18. novembra 1970. Generálny advokát doručil svoje vyjadrenie na pojednávaní 8. decembra 1970. Žalobca v hlavnom konaní bol zastúpený prof. Jambu-Merlin, p. Brossolletom z Parížskej komory a p. Elvingerom z Luxemburskej komory. Odporca bol v hlavnom konaní zastúpený p. Badenom z Luxemburskej komory.

Komisia Európskych spoločenstiev bola zastúpená svojím právnym poradcom, p. Telchinim.

## **II- Písomné pripomienky predložené podľa článku 20 štatútu**

*Pripomienky predložené podľa článku 20 štatútu súdom môžu byť nasledovne zhrnuté:*

### *I – Pripomienky Manpower*

Spoločnosť Manpower zdôrazňuje predovšetkým sled skutočností. Dočasní pracovníci, ktorí sú vyslaní do nemeckých spoločností na krátke obdobia, vždy kratšie než dvanásť mesiacov, sú francúzski občania obyčajne pracujúci na francúzskom území, kde žili a boli zapísaní v rámci Hlavnej pokladnice sociálneho zabezpečenia Bas-Rhin, ktorý nikdy nenamietal príjem platieb v rámci odvodov.

Manpower, sama osebe, zamestnáva zamestnancov a títo zamestnanci sú viazaní jedine Manpower pracovnou zmluvou; Manpower sám osebe je jediný zodpovedný za výplatu miezd a sociálnych odvodov a je zodpovedný za celkovú administratívu zamestnancov. Dohodou podpísanou v októbri 1969 medzi Manpower Francúzsko a Všeobecnou konfederáciou práce, ktorá uznala význam dočasného zamestnávania, ktorý spĺňa záujmy pracovníkov, ako aj podnikov podliehajúcich zmenám trhu. Potom ako zdôraznil, že pracovníci najatí spoločnosťou Manpower sú pripojení len k tomuto podniku, ktorý je založený na území Francúzska, uvádza žalobca, že zmena a doplnenie, ktorú prijala Rada voči pôvodnému zneniu článku 13 ods. 1 písm. a) nariadenia č 24/64 pri použití výrazu "*predpokladaná doba trvania práce*" sa týka výnimky v článku 13 ods. 1 písm. a) pre účel podstatného zneistenia a dočasného vysielania a toto obzvlášť zabraňuje subdodávateľom cez sprostredkovanie viac menej skutočným podnikom, aby využívali výhodné odvodové sadzby, tak že zamestnajú pracovníkov v jednom štáte, ktorí sú ale v skutočnosti predmetom záujmu zamestnávania v inom štáte.

Avšak ako vyplýva z dohody uzatvorenej medzi Manpower a Všeobecnými odborovými zväzmi a ako vyplýva z definície predmetu činnosti žalobcu, zamestnania krátkeho trvania sú pravou podstatou dočasného zamestnávania. Alebo je rozsah tejto činnosti zahrnutý výnimkou v článku 13 ods. 1 písm. a), ktorá z dôvodov výhodnosti umožňuje byť pre pracovníkov poisteným v tom systéme, v ktorom sú obvykle nahlásení, pokým sú vyslaní na krátku dobu do iného členského štátu Spoločenstva. Už zo samotnej skutočnosti, že regionálne stredisko Manpower sa nachádza blízko nemeckých hraníc, možno očakávať, že spoločnosť by mala poskytovať služby aj na nemeckom území.

V protiklade s argumentom Pokladnice, že dočasní pracovníci nevykonávajú žiadnu prácu pre spoločnosť Manpower ale pre podnik, pre ktorú sú najatí, žalobca zdôrazňuje, že hlavným predmetom je vysielat' nimi zamestnaných pracovníkov pre prácu iných podnikov, ktorí ich dočasne potrebujú. Dôsledkom čoho všetci zamestnanci, ktorí sú vyslaní na prácu pre zákazníka spĺňajú predmet činnosti Manpower a preto pracujú pre tento podnik podľa významu článku 13 ods. 1 písm. a), ktorý pri vyslovení vykonávania práce pre podnik, neuvažuje nad ekonomickými skutočnosťami, ale stanovuje kritériá pre právny vzťah.

## *2. Pripomienky Hlavnej pokladnice nemocenského poistenia, Štrasburg*

Pokladnica podotýka, že pracovníci, ktorí uzavreli zmluvu so spoločnosťou Manpower, nie sú vyslaní do Nemeckej Federatívnej republiky touto spoločnosťou, aby vykonávali prácu pre ňu, ale sú touto spoločnosťou najatí pre inú spoločnosť, aby pre ňu pracovali. Zdôrazňuje, že predmet činnosti spoločnosti Manpower nie je vykonávať prácu ale najat' pracovníkov pre účel ich ponúkania k dispozícii podnikom, ktorí potrebujú pracovnú silu a uzatvára, že takýto obchod nemôže byť postavený na roveň s vysielaním pracovníkov do zahraničia v rámci významu článku 13 ods. 1 písm. a) nariadenia č. 3. Pokladnica, okrem tohto, poukazuje na konanie pre francúzskym súdom. V tomto konaní, zdôrazňuje, že zamestnanci pracujúci na staveniskách nemeckej spoločnosti, kde bol vyslaný p. Fehlmann, podliehajú pri výkone práce výlučne právomoci nemeckej spoločnosti a že v dôsledku tohto pracovník nemôže spadať pod Francúzske predpisy o sociálnom zabezpečení, ani pod predpisy Spoločenstva upravujúcimi zachovanie podľa pôvodného systému vysielania pracovníkov do zahraničia. Následne, Pokladnica uvádza, že nemala vedomosť o vyslaní p. Fehlmann do Nemecka až po úraz, ktorý sa stal 29. augusta 1969. Podľa ustanovení nariadenia č. 3 a 4 (EHS), žiadosť

o zachovanie príslušnosti musí byť odoslaná zamestnávateľom, ktorý zamestnanca vysielal, pred jeho odchodom Hlavnej pokladnici nemocenského poistenia

### *3. Pripomienky Komisie Európskych spoločenstiev*

Komisia sa domnieva, že aj keď znenie na otázku položenú francúzskym súdom úzko súvisí s prejednávanou vecou, vyvoláva to otázku o princípe podľa článku 177 Zmluvy o EHS. V súlade so stanoviskom, ktoré vyjadrila vo Veci 19/67 Komisia sa domnieva, že na účely stanovenia, či je v prípade prenájmania pracovnej sily, výnimka stanovená v článku 13 ods. 1 písm. a) uplatniteľná a zakladá rozhodujúce kritérium tým, že existuje organický vzťah medzi podnikom, ktorý najal pracovníka a pracovníkom samom sebe v čase keď sa vykonáva práca. Vo vyššie uvedenom stanovisku navrhla Komisia negatívnu odpoveď vtedy ak pracovník nebol viazaný k podniku, ktorý ho najal počas výkonu práce.

Na druhej strane, v tomto prípade, bol p. Fehlmann odmeňovaný spoločnosťou Manpower, ktorá platila príspevky sociálneho zabezpečenia na jeho účet vo Francúzsku kde pôsobil až do doby svojho krátko pobytu v Nemecku. Napriek tomu, že ako pracovník podliehal právomoci nemeckého podniku čo sa týka výkonu práce, organický vzťah medzi spoločnosťou Manpower a pracovníkom bol zachovaný, najmä s ohľadom na disciplinárne opatrenia schopné ovplyvniť pracovníka, ktoré môžu mať vplyv na pracovníka z dôvodu činnosti, ktorá sa vykonala počas svojho vyslania. Vo svetle tej skutočnosti, že francúzske právne predpisy umožňujú vykonávanie takejto činnosti, ako napríklad Manpower, v týchto okolnostiach, musí byť uznané, že sa článok 13 ods. 1 písm. a) nariadenia č. 3 vzťahuje na druhotné prípady uvedené v žiadosti adresovanom francúzskym súdom, napriek tomu, že právne predpisy Spoločenstva nepredpokladali takéto situácie keď navrhovali toto ustanovenie.

Možnosť vyplácania dávok nemeckou inštitúciou je v rozpore so základným cieľom uvedeným v článku 5 EHS Zmluvy. Je v záujme pracovníkov, ktorí cestujú z jednej do druhej krajiny na krátke obdobie, aby stále podliehali právnym predpisom tej istej krajiny. Potreba podliehať legislatívnym systémom viacerých krajín na krátke obdobie môže byť považovaná za prekážku slobode pohybu uvedenom v článku 48 až 51 Zmluvy.

Navrhované riešenie by nemalo zahŕňať zneužitie v zmysle obežníka francúzskej vlády z 5. mája 1964 (v prílohe podania Komisie) a nie je v rozpore s cieľom sledovaným v zmene a doplnení vykonanom v pôvodnom znení článku 13 ods. 1 písm. a) nariadenia Rady č 24/64.

### **Odôvodnenie rozsudku**

1. Návrhom zo dňa 17. júna 1970, prijatým podateľňou 20. júla 1970, sa Komisia prvého stupňa príslušná pre veci sociálneho zabezpečenia a poľnohospodárskym sociálnym úradom Bas-Rhin, obrátila na Súd s návrhom na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 177 Zmluvy zakladajúcej EHS s otázkou či podnik členského štátu, vykonávajúci činnosť obdobnú spoločnosti Manpower, môže požívať výhody ustanovenia článku 13 ods. 1 písm. a) nariadenia Rady EHS č. 3 z 25. septembra 1958 zmenenom a doplnenom nariadením Rady EHS č. 24/64 z 10. marca 1964.

2. Predmetom tejto otázky je určiť či je francúzska hlavná pokladnica príslušná na zaplata nájhrady zdravotných výdavkov vzniknutých pri úraze pracovníka spoločnosti Manpower keď pracoval na stavenisku v Nemecku, na ktoré bol vyslaný touto spoločnosťou.

3. Ak vyplýva zo spisu predloženom Súdu, položená otázka sa vzťahuje na podnik, vykonávajúci bežnú aktivitu v členskom štáte, ktorý podľa všeobecných podmienok zmluvy zamestnáva pracovníkov, aby ich „vysielal“ iným podnikom a tak im poskytol kvalifikovanú pracovnú silu pre ich dočasné potreby.

4 Pre tento účel uzatvára s dotknutými zamestnancami pracovnú zmluvu upravujúcu vzájomné práva a povinnosti medzi podnikom a ich dočasnými zamestnancami pre vykonanie práce podnikom v prenajímajúcom podniku.

5 Napriek tomu, že podľa zmluvy, každý dočasný zamestnanec je povinný dodržiavať podmienky výkonu práce a disciplínu stanovenú vnútornými pravidlami prevádzky, na ktorú je vyslaný, vyplýva po preštudovaní spisu, že táto skutočnosť nemá vplyv na uchovanie pracovného vzťahu s podnikom, ktorý ho zamestnal.

6 Je to, preto, ten druhý podnik, ktorý je v centre rôznych právnych vzťahov pretože je na jednej strane zmluvnou stranou s pracovníkom a na druhej strane zmluvnou stranou s prvým podnikom, ktorý zamestnáva pracovníkov.

7 V takto definovanom právnom rámci musí byť táto otázka zodpovedaná.

8 Článok 13 ods. 1 písm. a) nariadenia č. 3, výklad ktorého sa požaduje, upravuje situáciu *„pobratel'a mzdy alebo pracovník v obdobnom pomere, ktorý, počas služby pre podnikateľa založenom na území členského štátu, ku ktorému je obvykle pracovník viazaný, je vyslaný týmto podnikateľom na územie iného členského štátu, aby tam vykonával prácu pre toho podnikateľa.“*

9 Toto ustanovenie stanovuje, že tento pracovník *„ostáva poistencom sociálneho zabezpečenia predchádzajúceho štátu akoby bol stále zamestnaný na jeho území pod podmienkou, že predpokladaná dĺžka práce, ktorú má vykonávať nepresahuje 12 mesiacov a tento pracovník sa nevysielá za účelom náhrady iného pracovníka, ktorý dovŕšil koniec svojho vyslania.“*

10 Výnimka z článku 12 toho istého nariadenia, preto upravená v článku 13 ods. 1 písm. a) má za cieľ prekonať pravdepodobné prekážky, ktoré bránia slobode pohybu pracovníkov a podporiť hospodársky prienik tak, že sa predíde administratívnym komplikáciám pre pracovníkov, podniky a organizácie sociálneho zabezpečenia.

11 V prípade neexistencie tejto výnimky, by podnik založený na území členského štátu bol povinný registrovať svojich pracovníkov, bežne podliehajúcim sociálnemu zabezpečeniu tohto štátu, do systému sociálneho zabezpečenia druhého štátu, kde boli vyslaní vykonávať krátkodobú prácu.

12 Navyše, by to bolo nevýhodné pre tohto pracovníka, keďže vnútroštátne právne poriadky vo všeobecnosti vylučujú, kvôli takýmto krátkodobým pracovným pobytom, niektoré sociálne dávky.

13 Ako vyplýva zo spisu, vzhľadom k tomu, že predmetom činnosti podniku nie je vykonávať prácu ale zamestnávať pracovníkov, aby ich ponúkali k dispozícii iným podnikom, vysielanie pracovníkov do iných členských štátov nemôže byť postavené na roveň s

vysielaním pracovníkov do zahraničia v rámci významu článku 13 ods. 1 písm. a) nariadenia č. 3.

14 Jediná skutočnosť, že pracovník bol zamestnaný, aby pracoval na inom území členského štátu ako tom, na ktorom ho podnik zamestnal a tento podnik je tam založený, nemôže samým osebe vylúčiť uplatniteľnosť vyššie uvedených ustanovení článku 13 ods. 1 písm. a) na tohto pracovníka.

15 Vzhľadom k tomu, že sa činnosť podniku, ktorý zamestnáva pracovníka, uskutočňuje v členskom štáte kde je podnik založený, sa článok 13 ods. 1 písm. a) vzťahuje z dôvodu tej skutočnosti, že pracovník je viazaný týmto podnikom a neexistuje potreba, aby sa zisťovalo či je predmet činnosti podniku vykonávať prácu alebo nie.

16 Spojenie v článku 13 ods. 1 písm. a) odkazujúce na založenie, nachádzajúce sa v štáte, v ktorom je podnik založený a ku ktorému je pracovník naviazaný, znamená vo svojej podstate, to aby sa obmedzila uplatniteľnosť tohto ustanovenia na tých pracovníkov zamestnaných podnikmi obvykle vykonávajúcimi ich činnosť na území štátu, v ktorom sú založené.

17 Podnik, ktorý zamestnal pracovníkov je ich jediný zamestnávateľ podľa právneho rámca tohto prípadu.

18 Uchovanie pracovného vzťahu s takýmto zamestnávateľom počas celého trvania zamestnania vyplýva predovšetkým z tej skutočnosti, že je to zamestnávateľ, ktorý vypláca mzdu a môže s ním skončiť pracovný pomer z dôvodu jeho nesprávneho konania počas výkonu práce pre podnik, ktorému bol prenajatý.

19 Najímajúci podnik nie je zaviazaný pracovníkovi ale jeho zamestnávateľovi.

20 Musí byť však uznané, že pracovník vykonal prácu v zmysle vyššie uvedeného článku 13 ods. 1 písm. a) a najímajúcim podnikom pre podnik, ktorý ho najal.

21 Takýto výklad je v súlade s vyššie uvedenými cieľmi.

Trovy

22 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

SÚD

v odpovedi na položenú otázku Komisiou prvého stupňa príslušná pre veci sociálneho zabezpečenia a poľnohospodárskym sociálnym úradom Bas-Rhin uznesením tohto súdu zo 17. júna 1970, takto rozhodol:

**Ustanovenia článku 13 ods. 1 písm. a) nariadenia Rady EHS č. 3 o sociálnom zabezpečení pre migrujúcich pracovníkov sa vzťahujú na pracovníka, ktorý je zamestnaný podnikom vykonávajúcim svoju činnosť v členskom štáte, je odmeňovaný týmto podnikom, je zodpovedný za porušenie pracovnej disciplíny, môže**

**sa s ním skončiť pracovný pomer a ktorý v mene tohto podniku vykonáva prácu dočasne pre iný podnik v inom štáte.**



STANOVISKO GENERÁLNEHO ADVOKÁTA DUTHEILLET DE LAMOTHE  
DORUČENOM 8. DECEMBRA 1970

Pán predseda, členovia súdu, bude to po prvý krát, zdá sa, kedy sa Súd bude zaoberať činnosťou podniku poskytujúcim „*dočasnú pracovnú silu*“ a poskytovanie „*dočasnej práce*“ v rámci predpisov Spoločenstva o migrujúcich pracovníkov.

Toto je dôvod prečo ste sa dožadovali informácií o takýchto podnikoch a o dôležitosti ich činnosti v piatich členských štátoch, v ktorých môžu podnikat'. Komisia Vám bohužiaľ nemôže poskytnúť všeobecný obraz.

Čo sa týka môjho príspevku, mohol som zhromaždiť len tú štatistiku, ktorá sa vzťahovala len na Francúzsko a to, vďaka práci publikovanej v roku 1968 Ústavom sociológie (Univerzita v Bruseli). Napriek jeho čiastočného a nepresného obsahu, si nemyslím, že by som mal strácať čas Súdu a len krátko zosumarizovať zozbierané informácie.

Podniky poskytujúce dočasnú prácu, zjavne, vznikli v Spojenom Kráľovstve a rozvíjali sa najmä v medzivojnovom období v Spojených štátoch amerických.

Niektoré podniky poskytujúce dočasnú prácu sa v tom istom čase objavili v niektorých Európskych krajinách, najmä vo Francúzsku, kde bola v roku 1926 založená „*BusinessAid*“, ale s nepatrnou dôležitosťou a väčšinou venujúca sa len dočasným potrebám.