



Сборник съдебна практика

ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ АДВОКАТ

A. M. COLLINS

представено на 14 юли 2022 година¹

Дело C-311/21

СМ

срещу

TimePartner Personalmanagement GmbH

(Преюдициално запитване, отправено от Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови дела, Германия)

„Преюдициално запитване — Агенции за временна заетост — Директива 2008/104/ЕО — Член 5 — Принцип на равно третиране — Равно заплащане — Дерогации от страна на социалните партньори — Спазване на цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници — Колективен трудов договор, който предвижда възнаграждения, по-ниски от тези на работниците, наети от предприятието ползвател“

I. Въведение

1. При какви условия колективен трудов договор, сключен от социалните партньори, може да дерогира принципа на равно третиране на наетите чрез агенции за временна заетост работници? Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови дела, Германия) иска от Съда да даде насоки във връзка с два аспекта от този въпрос. Единият се отнася до съотношението между принципа на равно третиране, прогласен в член 5, параграф 1 от Директива 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 19 ноември 2008 година относно работа чрез агенции за временна заетост², от една страна, и понятието „цялостна защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници“, която колективните трудови договори трябва да осигурят по силата на член 5, параграф 3 от тази директива, от друга страна. Вторият аспект се отнася до степента, в която такива колективни трудови договори могат да подлежат на съдебен контрол, за да се провери дали гарантират цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници.

¹ Език на оригиналния текст: английски.

² ОВ L 327, 2008 г., стр. 9.

II. Релевантните правни разпоредби

A. Правото на Съюза

2. В преамбюла на Директива 2008/104 се посочват, *inter alia*, следните цели:

„(12) Настоящата директива установява защитна рамка за наетите чрез агенции за временна заетост работници, която е недискриминационна, прозрачна и пропорционална, като същевременно зачита разнообразието на пазара на труда и индустриалните взаимоотношения.

[...]

(14) Основните условия на труд и заетост, приложими по отношение на наетите чрез агенции за временна заетост работници, следва да бъдат най-малко тези, които биха се прилагали спрямо такива работници, ако те биха били наети на работа от предприятието ползвател да заемат същото работно място.

[...]

(16) С цел да се справят по гъвкав начин с разнообразието от пазари на труда и индустриални взаимоотношения, държавите членки могат да позволят на социалните партньори да определят условия на труд и заетост, при условие че се съблюдава цялостното ниво на защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници.

(17) Освен това в определени ограничени случаи, въз основа на сключено от социалните партньори споразумение на национално равнище, държавите членки следва да могат в определени граници да дерогират от принципа за равно третиране, при условие че е предвидено адекватно равнище на защита.

[...]

(19) Настоящата директива не засяга автономността на социалните партньори, нито взаимоотношенията помежду им, включително правото да договарят и сключват колективни трудови договори съгласно националното законодателство и практики, при спазване на действащото общностно право“.

3. Член 1, параграф 1 от Директива 2008/104 определя нейното приложно поле, както следва:

„Настоящата директива се прилага по отношение на работници с трудов договор или в трудово правоотношение с агенция за временна заетост, които са назначени в предприятие ползвател на временна работа под негов надзор и ръководство“.

4. Съгласно член 2 от Директива 2008/104 същата има за цел:

„[...] да гарантира защитата на наетите чрез агенции за временна заетост работници и да повиши качеството на работата чрез агенции за временна заетост, като осигури прилагането на посочения в член 5 принцип за равно третиране по отношение на наетите чрез агенции за временна заетост работници и признае агенциите за временна заетост като

работодатели, отчитайки необходимостта от създаване на подходяща рамка за използване на работата чрез агенции за временна заетост с цел ефективно допринасяне за създаването на работни места и разработването на гъвкави форми на заетост“.

5. За целите на Директива 2008/104 член 3, параграф 1, буква е) определя „основните условия на труд и заетост“ като:

„[...] условия на труд и заетост, установени от законодателство, подзаконови актове, административни разпоредби, колективни трудови договори и/или други обвързващи общи разпоредби, които са в сила в предприятието ползвател и се отнасят до:

- i) продължителността на работното време, извънредния труд, почивките в работно време, периодите за почивка, нощен труд, отпуск и официални празнични дни;
- ii) заплащането“.

6. Съгласно член 5 от Директива 2008/104, озаглавен „Принцип на равно третиране“:

„1. Основните условия на труд и заетост по отношение на наетите чрез агенции за временна заетост работници са — за продължителността на тяхното назначение в предприятие ползвател — поне такива, каквито биха се прилагали, ако те биха били наети на работа пряко от това предприятие да заемат същото работно място.

[...]

3. След консултация със социалните партньори държавите членки могат да им предоставят, на подходящото равнище и съгласно условията, установени от държавите членки, възможността да подкрепят или сключват колективни трудови договори, които спазват цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници и същевременно установяват договорености по отношение на условията на труд и заетост за наетите чрез агенции за временна заетост работници, които може да се различават от посочените в параграф 1.

[...]“.

7. Член 9, параграф 1 от Директива 2008/104, озаглавен „Минимални изисквания“, гласи:

„Настоящата директива не засяга правото на държавите членки да прилагат или въвеждат законови, подзаконови или административни разпоредби, които са по-благоприятни за работниците, както и да насърчават или допускат колективни трудови договори между социалните партньори, които са по-благоприятни за работниците“.

8. Съгласно член 11, параграф 1 от Директива 2008/104:

„До 5 декември 2011 г. държавите членки приемат и публикуват законовите, подзаконовите и административните разпоредби, необходими, за да се съобразят с настоящата директива, или гарантират, че социалните партньори въвеждат необходимите разпоредби чрез споразумение, при което държавите членки следва да предприемат всички необходими действия, за да гарантират по всяко време, че целите на настоящата директива се постигат. Те незабавно информират Комисията за това“.

Б. Германското право

9. Член 9 от Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (Закон за дейността на агенциите за временна заетост) от 3 февруари 1995 г., в действащата до 31 март 2017 г. редакция, гласи:

„Недействителни са:

[...]

2) договорености по отношение на наетите чрез агенции за временна заетост работници — за срока на тяхното назначение в предприятие ползвател — предвиждащи условия на труд, включително възнаграждение, които са по-малко благоприятни в сравнение с основните условия на труд, приложими в предприятието ползвател по отношение на работник в това предприятие, намиращ се в съпоставимо положение; колективният трудов договор може да допусне дерогации, доколкото не предвижда по-ниско от минималното почасово възнаграждение, определено с правилник съгласно член 3а, параграф 2; в рамките на обхвата на такъв колективен трудов договор работодателите и работниците, които не са обвързани от този колективен трудов договор, могат да се споразумеят за прилагането на неговите разпоредби; дерогации, предвидени в колективния трудов договор, не се прилагат по отношение на наети чрез агенции за временна заетост работници, които през последните шест месеца преди предоставянето им на ползвателя са напуснали този ползвател или друг работодател, който заедно с ползвателя образува група по смисъла на член 18 от Aktiengesetz (Закон за акционерните дружества)“.

10. Член 10, параграф 4 от Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (Закон за дейността на агенциите за временна заетост), в действащата до 31 март 2017 г. редакция, гласи:

„Агенциите за временна заетост са длъжни да предоставят на наетите чрез агенции за временна заетост работници — за срока на тяхното назначение в предприятие ползвател — основните условия на труд, включително възнаграждение, приложими в предприятието ползвател по отношение на работник в това предприятие, намиращ се в сходно положение. Доколкото приложимият към трудовото правоотношение колективен трудов договор предвижда дерогации (член 3, параграфи 1 и 3 и член 9, параграф 2), агенцията за временна заетост трябва да предостави на наетия чрез нея работник условията на труд, приложими съгласно този колективен трудов договор. Доколкото такъв колективен трудов договор предвижда по-ниско от минималното почасово възнаграждение, предвидено в правилник съгласно член 3а, параграф 2, агенцията за временна заетост трябва да предоставя на наетите чрез агенции за временна заетост работници възнаграждението, което предприятието ползвател заплаща на свой работник в съпоставимо положение за един работен час. В случай на недействителност на договора между агенцията за временна заетост и наетия чрез нея работник на основание член 9, точка 2 тази агенция е длъжна да предостави на наетите чрез нея работници основните условия на труд, включително възнаграждение, приложими в предприятието ползвател по отношение на работник на това предприятие, намиращ се в сходно положение“.

11. Впоследствие тези разпоредби са изменени.

12. Член 8 от Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (Закон за дейността на агенциите за временна заетост), в действащата от 1 април 2017 г. редакция, озаглавен „Принцип на равно третиране“, гласи:

„1) Агенциите за временна заетост са длъжни да предоставят на наетите чрез тях работници — за срока на тяхното назначение в предприятие ползвател — основните условия на труд, включително възнаграждение, приложими в предприятието ползвател по отношение на работник на това предприятие, намиращ се в сходно положение (принцип на равно третиране). Ако наетият чрез агенция за временна заетост работник получава възнаграждението, дължимо по силата на колективен трудов договор, приложим към работник на предприятието ползвател, намиращ се в сходно положение, или при липса на такъв работник, възнаграждението, което се дължи по силата на колективен трудов договор на работниците от същия сектор, се презумира, че временно наетият работник се ползва от равно третиране по отношение на възнаграждението по смисъла на първото изречение. Ако в предприятието ползвател се предоставя възнаграждение в натура, може да се предостави компенсация в евро.

2) Колективният трудов договор може да допуска дерогации от принципа на равно третиране, доколкото не предвижда по-ниско от минималното почасово възнаграждение, определено с правилник съгласно член 3а, параграф 2. Доколкото такъв колективен трудов договор дерогира принципа на равно третиране, агенцията за временна заетост трябва да предостави на наетия чрез нея работник условия на труд, приложими по силата на посочения колективен трудов договор. В рамките на обхвата на такъв колективен трудов договор работодателите и работниците, които не са обвързани от него, могат да се споразумеят за прилагането на разпоредбите му. Доколкото такъв колективен трудов договор предвижда по-ниско от минималното почасово възнаграждение, предвидено в правилник съгласно член 3а, параграф 2, агенцията за временна заетост трябва да предоставя на наетите чрез нея работници възнаграждението, което се заплаща в предприятието на ползвателя на работник на ползвателя в съпоставимо положение за един работен час.

3) Дерогации, предвидени в колективния трудов договор по смисъла на параграф 2, не се прилагат по отношение на наети чрез агенции за временна заетост работници, които през последните шест месеца преди предоставянето им на ползвателя са напуснали този ползвател или работодател, който заедно с ползвателя образува група по смисъла на член 18 от Aktiengesetz (Закон за акционерните дружества).

4) Колективен трудов договор по смисъла на алинея 2 може да дерогира принципа на равно третиране по отношение на възнаграждението през първите девет месеца от назначението в предприятие ползвател. По-дълга дерогация по силата на колективен трудов договор се допуска само ако:

1. не по-късно от 15 месеца след назначаване в предприятието ползвател възнаграждението се равнява най-малко на възнаграждението, предвидено в колективния трудов договор като равностойно на възнаграждението, дължимо по силата на същия колективен трудов договор на работник от сектора, намиращ се в сходно положение, и

2. след период на адаптиране към методите на работа, продължаващ най-много шест седмици, изплащаното възнаграждение постепенно се привежда в съответствие с горепосоченото възнаграждение.

В рамките на обхвата на такъв колективен трудов договор работодателите и работниците, които не са обвързани от този колективен трудов договор, могат да се споразумеят за прилагането на клаузите му. Периодите на назначение от същата или друга агенция за временна заетост в същото предприятие ползвател се отчитат изцяло, ако съответният период между назначенията не надвишава три месеца.

5) Агенцията за временна заетост е длъжна да заплаща на наетите чрез агенции за временна заетост работници възнаграждение в размер, не по-малък от минималното почасово възнаграждение, предвидено в правилник съгласно член 3а, параграф 2 за периода на назначение и за периодите, в които не е налице назначение“.

III. Спорът в главното производство и преюдициалното запитване

13. Между януари и април 2017 г. агенцията за временна заетост TimePartner Personalmanagement GmbH (наричана по-нататък „TimePartner“) назначава СМ като работничка, наета чрез агенция за временна заетост въз основа на срочен трудов договор. В рамките на този договор СМ е назначена като работничка, която подготвя поръчките в предприятието ползвател в сектора на търговията на дребно.

14. Съгласно колективен трудов договор на работещите в търговията на дребно в Бавария (Германия) работниците, намиращи се в сходно положение, наети пряко от предприятието ползвател, е трябвало да получават брутна заплата в размер на 13,64 EUR на час. Въпреки това колективният трудов договор на наетите чрез агенции за временна заетост работници, сключен между Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (Сдружение на германските агенции за временна заетост), в което членува TimePartner, и Deutscher Gewerkschaftsbund (Конфедерация на германските синдикати), част от която е Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (Обединени синдикати в сектора на услугите), предвижда дерогация от принципа на равно третиране по отношение на възнагражденията, съдържащ се в параграф 10 от Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (Закон за дейността на агенциите за временна заетост) (в сила до 31 март 2017 г.) и параграф 8 от Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (Закон за дейността на агенциите за временна заетост) (в сила от 1 април 2017 г.). Поради това СМ, която е член на Обединените синдикати в сектора на услугите, получава брутна заплата в размер на 9,23 EUR на час.

15. СМ сезира Arbeitsgericht Würzburg (Съд по трудови дела Вюрцбург, Германия) с иск за обезщетение в размер на 1296,72 EUR за разликата във възнаграждението между наетите чрез агенции за временна заетост работници и работниците, намиращи се в сходно положение, наети пряко от предприятието ползвател. СМ изтъква, че релевантните разпоредби на Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (Закон за дейността на агенциите за временна заетост) и на колективния трудов договор на наетите чрез агенции за временна заетост работници противоречат на член 5 от Директива 2008/104.

16. След като искът ѝ е отхвърлен от Arbeitsgericht Würzburg (Съд по трудови дела Вюрцбург), СМ подава въззивна жалба пред Landesarbeitsgericht Nürnberg (Областен трудов съд Нюрнберг, Германия), която последният отхвърля.

17. СМ подава касационна жалба срещу това решение пред Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови дела). За да се произнесе по касационната жалба, тази юрисдикция решава да спре производството и да постави на Съда следните пет преюдициални въпроса:

- „1. Как следва да се дефинира понятието „цялостна защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници“, използвано в член 5, параграф 3 от [Директива 2008/104], по-специално, обхваща ли повече от това, което националното право и правото на Съюза задължително изискват като защита за всички работници?
2. Какви условия и критерии трябва да бъдат изпълнени, за да се приеме, че договорености по отношение на условията на труд и заетост на наетите чрез агенции за временна заетост работници, които се съдържат в колективен трудов договор и се отклоняват от установения в член 5, параграф 1 от [Директива 2008/104] принцип на равно третиране, спазват цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници?
 - а) Отнася ли се проверката за спазването на цялостната защита — абстрактно погледнато — до уговорените в колективен трудов договор условия на труд на наетите чрез агенции за временна заетост работници, попадащи в обхвата на такъв колективен трудов договор, или е необходима сравнителна оценка на условията на труд, определени в колективен трудов договор, и условията на труд в предприятието, на което са предоставени наетите чрез агенции за временна заетост работници (ползвател)?
 - б) В случай на дерогиране от принципа на равно третиране по отношение на заплащането, изисква ли предвиденото в член 5, параграф 3 от [Директива 2008/104] спазване на цялостната защита да е налице безсрочно трудово правоотношение между агенциите за временна заетост и наетите чрез агенции за временна заетост работници?
3. Трябва ли националният законодател да изисква от социалните партньори условията и критериите за спазването на цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници по смисъла на член 5, параграф 3 от [Директива 2008/104], ако им предоставя възможността да сключват колективни трудови договори, съдържащи договорености по отношение на условията на труд и заетост на наетите чрез агенции за временна заетост работници, които се отклоняват от принципа на равно третиране, и ако националната система относно колективните трудови договори предвижда изисквания, които пораждаат очаквания за постигане на подходящ баланс между интересите на страните по колективния трудов договор (т.нар. гаранция за основателността на колективните трудови договори)?
4. При утвърдителен отговор на третия въпрос:
 - а) Гарантирано ли е спазването на цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници по смисъла на член 5, параграф 3 от [Директива 2008/104] чрез правна уредба, която както действащата от 1 април 2017 г. редакция на Arbeitnehmerüberlassungsgesetz [(Закон за предоставяне на работници от агенции за временна заетост)] предвижда минимална работна заплата на наетите чрез агенции за временна заетост работници, максимална продължителност на предоставянето на тези работници на един и същ ползвател, ограничаване във времето на дерогирането от принципа на равно третиране по

отношение на заплащането, невалидност на отклоняваща се от принципа на равно третиране разпоредба на колективен трудов договор относно наети чрез агенции за временна заетост работници, които през последните шест месеца преди предоставянето им на ползвателя са напуснали същия[...] или работодател, който заедно с ползвателя образува група по смисъла на параграф 18 от Aktiengesetz (Закон за акционерните дружества), както и задължението на ползвателя по принцип да представя на наетите чрез агенции за временна заетост работници достъп до местата за отдих и общите помещения (като места за грижи за деца, столове за хранене и транспортни услуги) при същите условия като действащите за постоянно наетите работници?

б) При утвърдителен отговор на този въпрос:

– Важи ли това и ако в аналогична правна уредба като [...] действащата до 31 март 2017 г. редакция на Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (Закон за дейността на агенциите за временна заетост) не е предвидено ограничение във времето на дерогирането от принципа на равно третиране по отношение на заплащането и изискването предоставянето да е само „временно“, не е конкретизирано със срок?

5. При отрицателен отговор на третия въпрос: в случай на договорености по отношение на условията на труд и заетост на наетите чрез агенции за временна заетост работници, които се отклоняват от принципа на равно третиране чрез колективни трудови договори съгласно член 5, параграф 3 от [Директива 2008/104], могат ли националните съдилища да подлагат на неограничен контрол тези колективни трудови договори по отношение на спазването на цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници при дерогирането или по отношение на спазването на цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници, или член 28 от Хартата [на основните права на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“)] и/или позоваването на „автономността на социалните партньори“ в съображение 19 от [Директива 2008/104] изискват на страните по колективни трудови договори да се предостави свобода на преценка, която подлежи само на ограничен съдебен контрол, и при утвърдителен отговор — какъв е обхватът ѝ?“.

18. СМ, TimePartner, германското правителство и Комисията представят писмени становища. В съдебното заседание от 5 май 2022 г. СМ, TimePartner, германското и шведското правителство и Комисията излагат устни становища и отговарят на въпросите на Съда.

IV. Анализ

A. По допустимостта

19. СМ поддържа, че отговорът на всички отправени въпроси, и по-специално на първия, не изглежда необходим, за да може запитващата юрисдикция да постанови решението си по спора, с който е сезирана. В това отношение СМ подчертава, че релевантните разпоредби от Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (Закон за дейността на агенциите за временна заетост) не препращат към понятието „цялостна защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници“.

20. Съгласно постоянната съдебна практика в производствата по член 267 ДФЕС само националният съд, който е сезиран със спора и трябва да поеме отговорността за последващото му съдебно решаване, може да прецени — предвид особеностите на делото — както необходимостта от преюдициално решение, за да може да се произнесе, така и релевантността на въпросите, които поставя на Съда. Следователно, след като поставените въпроси се отнасят до тълкуването на правото на Съюза, Съдът по принцип е длъжен да се произнесе³.

21. Съдът може да откаже да се произнесе по отправеното от национална юрисдикция запитване само ако е съвсем очевидно, че исканото тълкуване на правото на Съюза няма никаква връзка с действителността или с предмета на спора по главното производство, когато проблемът е от хипотетично естество или още когато Съдът не разполага с необходимите данни от фактическа и правна страна, за да бъде полезен с отговора на поставените му въпроси⁴. Основанието за отправяне на преюдициално запитване е не формулирането на консултативни становища по общи или хипотетични въпроси, а необходимостта от отговор за ефективното решаване на даден правен спор⁵.

22. Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови дела) е сезиран със спор, в рамките на който временно наетата чрез агенция за временна заетост работничка СМ иска обезщетение за твърдяно нарушение на принципа на равно третиране в областта на трудовите възнаграждения. Като се има предвид член 1 от Директива 2008/104, от описаните в точка 13 от настоящото заключение факти е видно, че Директива 2008/104 би могла да се приложи към този спор.

23. Доколкото Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови дела) иска от Съда да даде определение на понятието „цялостна защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници“ — понятие, което не се съдържа, както правилно подчертава СМ, в Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (Закон за дейността на агенциите за временна заетост) — от акта за преюдициално запитване е видно, че от Съда се иска да тълкува член 5, параграфи 1 и 3 от Директива 2008/104, за да позволи на запитващата юрисдикция да определи до каква степен колективен трудов договор може да се отклони от, но и същевременно да спази, принципа на равно третиране по отношение на възнагражденията, като същевременно гарантира цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници.

24. С оглед на изложените съображения предлагам на Съда да отговори на въпросите, поставени от Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови спорове) в акта за преюдициално запитване.

Б. По първия въпрос

25. С първия си въпрос Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови дела) иска да се установи как следва да се дефинира понятието „цялостна защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници“, използвано в член 5, параграф 3 от Директива 2008/104, и по-специално дали то има по-голям обхват от това, което националното право и правото на Съюза задължително изискват като защита за всички работници.

³ Решение от 8 септември 2010 г., Winner Wetten (C-409/06, EU:C:2010:503, т. 36 и цитираната съдебна практика).

⁴ Пак там, точка 37.

⁵ Пак там, точка 38.

26. Запитващата юрисдикция отбелязва, че макар член 5, параграф 3 от Директива 2008/104 да позволява на колективните трудови договори да дерогират принципа на равно третиране, закрепен в член 5, параграф 1 от нея, при условие че се спазва цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници, тази директива не посочва условията, при които последното изискване се счита за изпълнено. Актът за преюдициално запитване разкрива наличието на две съображения в германската доктрина относно тълкуването на тези условия. Някои автори приемат, че под „цялостна защита“ се имат предвид общите правни изисквания, приложими по отношение на всички работници, независимо от това дали последните са пряко наети от предприятие ползвател, или са наети чрез агенции за временна заетост. Други автори считат, че Директива 2008/104 предоставя на наетите чрез агенции за временна заетост работници специфична форма на защита.

27. СМ изтъква, че Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (Закон за дейността на агенциите за временна заетост) противоречи на член 5, параграф 3 от Директива 2008/104, тъй като не съдържа задължително изискване колективните трудови договори да гарантират общата защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници. Освен това тя поддържа, че макар член 5, параграф 3 от Директива 2008/104 да допуска колективните трудови договори да предвиждат алтернативни договорености по отношение на основните условия на труд и заетост, той не допуска дерогации от принципа на равно третиране.

28. TimePartner отбелязва, че както е видно от съображение 19 от Директива 2008/104, социалните партньори разполагат със значителна свобода на преценката. Следователно член 5, параграф 3 от тази директива допуска колективните трудови договори да дерогират принципа на равно третиране както в полза, така и в ущърб на наетите чрез агенции за временна заетост работници.

29. Германското правителство поддържа, че Директива 2008/104 цели да гарантира спазването на принципа на равно третиране между наетите чрез агенции за временна заетост работници и намиращите се в сходно положение работници, пряко наети от предприятията ползватели. Тя не предвиждала специфична форма на защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници.

30. Комисията изтъква, че изразът „цялостна защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници“, съдържащ се в член 5, параграф 3 от Директива 2008/104, се отнася до основните условия на труд и заетост, посочени в член 5, параграф 1 от тази директива. Тази директива имала за цел да гарантира спазването на принципа на равно третиране. Тя нямала за цел да гарантира на наетите чрез агенции за временна заетост работници по-благоприятни условия от тези на намиращите се в сходно положение работници, наети пряко от предприятията ползватели. Социалните партньори можело да предвидят с колективен трудов договор наетите чрез агенции за временна заетост работници да получават възнаграждение, по-ниско от това на намиращите се в сходно положение работници, наети пряко от предприятията ползватели. При тези условия зачитането на цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници изисквало социалните партньори да предоставят други предимства на наетите чрез агенции за временна заетост работници, които не се предоставят на работниците, наети пряко от предприятията ползватели.

31. Съгласно постоянната съдебна практика с оглед на тълкуването на разпоредби от правото на Съюза следва да се вземе предвид не само техният текст, но и контекстът, в който те се вписват, и целите на правната уредба, от която те са част⁶.

32. Първо, член 5, параграф 3 от Директива 2008/104 изрично предвижда, че държавите членки могат да предоставят на социалните партньори възможността да сключват колективни трудови договори, съдържащи разпоредби относно условията на труд и заетост на наетите чрез агенции за временна заетост работници, които могат да се отклоняват от принципа на равно третиране, при условие че тези колективни трудови договори зачитат цялостната защита на посочените работници.

33. Второ, контекстът, в който член 5, параграф 3 от Директива 2008/104 се вписва, е такъв, че основните условия на труд и заетост, към които се прилага принципът на равно третиране, включват и заплащането⁷. Освен това от член 9 от Директива 2008/104 е видно, че тази директива не засяга правото на държавите членки да насърчават или допускат колективни трудови договори между социалните партньори, които са по-благоприятни за работниците.

34. Трето, като се позовава на съображения 10 и 12, както и на член 2 от Директива 2008/104, Съдът отбелязва, че целта на Директивата е да установи защитна рамка за наетите чрез агенции за временна заетост работници, която е недискриминационна, прозрачна и пропорционална, като същевременно зачита разнообразието от пазари на труда и производствени взаимоотношения⁸.

35. От гореизложеното следва, че за да се гарантира защитата на наетите чрез агенции за временна заетост работници и да се подобри качеството на тяхната работа, Директива 2008/104 установява принцип на равно третиране, приложим към възнаграждението на наетите чрез агенции за временна заетост работници и на работниците, наети пряко от предприятието ползвател. В съображения 16 и 17 от Директива 2008/104 обаче се посочва, че държавите членки могат да разрешат на социалните партньори да определят условия на труд и заетост, които в определени граници се отклоняват от този принцип. В този контекст, макар член 9 от Директива 2008/104 да предвижда, че социалните партньори могат да сключват колективни трудови договори, съдържащи по-благоприятни условия за наетите чрез агенции за временна заетост работници⁹, член 5, параграф 3 от Директива 2008/104 допуска и колективните трудови договори, които дерогират принципа на равно третиране, при условие че тези колективни трудови договори спазват цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници.

⁶ Решения от 18 декември 2008 г., Ruben Andersen (C-306/07, EU:C:2008:743, т. 40), и от 17 март 2022 г., Daimler (C-232/20, EU:C:2022:196, т. 29 и цитираната съдебна практика).

⁷ Член 3, параграф 1, буква е), точка ii) от Директива 2008/104.

⁸ Решение от 14 октомври 2020 г., KG (Последователни назначения в контекста на работа чрез агенции за временна заетост) (C-681/18, EU:C:2020:823, т. 40).

⁹ Вж. в този смисъл решения от 14 октомври 2020 г., KG (Последователни назначения в контекста на работа чрез агенции за временна заетост) (C-681/18, EU:C:2020:823, т. 41), и от 17 март 2022 г., Daimler (C-232/20, EU:C:2022:196, т. 33 и 106).

36. Следователно съдържашото се в член 5, параграф 3 от Директива 2008/104 понятие „цялостна защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници“ се състои във възможността за дерогация от общ принцип, а именно от принципа на равно третиране. Разпоредби от този вид следва да се тълкуват стеснително¹⁰.

37. С оглед на изложеното предлагам първият въпрос да се разбира в смисъл, че цели да се установи при какви условия на основание член 5, параграф 3 от Директива 2008/104 социалните партньори могат посредством колективен трудов договор да дерогират принципа на равно третиране по отношение на възнагражденията в ущърб на наетите чрез агенции за временна заетост работници, като същевременно гарантират цялостната им защита.

38. Към писменото си становище Комисията прилага доклад на експертната група по транспонирането на Директива 2008/104 от август 2011 г.¹¹ Съгласно този доклад, когато социалните партньори прилагат дерогация от принципа на равно третиране в ущърб на работниците, наети чрез агенции за временна заетост, посредством колективен трудов договор, сключен по силата на член 5, параграф 3 от Директива 2008/104, този колективен трудов договор не може да се ограничи до определянето на по-ниска ставка на заплащане, а трябва да уравни ефекта от тази по-ниска ставка на заплащане с други разпоредби, благоприятни за наетите чрез агенции за временна заетост работници¹². Именно изискването за такова равновесие позволява да се осигури „цялостна защита на наетите от агенции за временна заетост работници“. Тълкуване на член 5, параграф 3 от Директива 2008/104 в смисъл, че социалните партньори могат да дерогират принципа на равно третиране, без да предвидят подходящи компенсаторни предимства за съответните наети чрез агенции за временна заетост работници, би лишило този принцип от неговото полезно действие¹³. Такова тълкуване би поставило под въпрос полезното действие и на член 9 от Директива 2008/104, от който е видно, че Директивата установява минимални изисквания¹⁴.

39. От това следва, че всяка дерогация от принципа на равно третиране в ущърб на съществените условия на труд и заетост на наетите чрез агенции за временна заетост работници, която може да бъде предвидена в колективен трудов договор, трябва да се компенсира с предоставянето на предимства по отношение на други основни условия на труд и заетост, както са определени в член 3, параграф 1, буква е) от Директива 2008/104. В този контекст може да се отбележи, че възнаграждението е толкова съществено условие на труд и заетост, че по отношение на него всяка дерогация от принципа на равно третиране трябва да бъде обоснована с оглед на най-стриктните стандарти. Освен това дерогациите по отношение на основните условия на труд и заетост не могат да бъдат уравниени посредством предимства, които имат допълващ характер. Например дерогация от

¹⁰ Вж. по аналогия решения от 9 септември 2003 г., Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, т. 89), от 21 октомври 2010 г., Accardo и др. (C-227/09, EU:C:2010:624, т. 58), и от 13 септември 2011 г., Prigge и др. (C-447/09, EU:C:2011:573, т. 56 и 72). Вж. също заключението на генералния адвокат Pitruzzella по дело Luso Temp (C-426/20, EU:C:2021:995, т. 62).

¹¹ Публикуван на уебсайта на Комисията на адрес <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6998&langId=en>.

¹² Пак там, стр. 24.

¹³ Съгласно Доклада на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите относно прилагането на Директива 2008/104/ЕО относно работа чрез агенции за временна заетост от 21 март 2014 г. (СОМ(2014) 176 final, стр. 19) степента на позоваване на определени дерогации от принципа на равно третиране може да е довела до ситуации, в които прилагането на Директива 2008/104 реално не е повлияло на подобряването на защитата на работниците, наети чрез агенции за временна заетост.

¹⁴ Вж. в този смисъл решения от 14 октомври 2020 г., KG (Последователни назначения в контекста на работа чрез агенции за временна заетост) (C-681/18, EU:C:2020:823, т. 41), и от 17 март 2022 г., Daimler (C-232/20, EU:C:2022:196, т. 33).

принципа на равно третиране в областта на възнагражденията не може да бъде правомерно компенсирана посредством подаряване от страна на дружеството на рекламни изделия.

40. Освен това в съответствие с принципа на пропорционалност, посочен в съображение 12 от Директива 2008/104, евентуалните дерогации от принципа на равно третиране в ущърб на основните условия на труд и заетост трябва да бъдат пропорционални на насрещните престации, които могат да бъдат предоставени¹⁵. Така например намаление в размер на 50 % на годишното възнаграждение не може да се компенсира с предоставянето на един допълнителен ден годишен отпуск. Въпреки че възнагражденията и отпуските са основни условия за работа, подобна свързана с възнаграждението дерогация изглежда непропорционална спрямо стойността на компенсацията.

41. С оглед на гореизложеното на практика за социалните партньори може да се окаже трудно да се позоват на предоставените от член 5, параграф 3 от Директива 2008/104 дерогации. Ще се ограничи до това да отбележа, че такъв резултат е логичната последица от утвърждаването по законодателен път на широко приложим принцип на равно третиране заедно с ограничен брой необходими изключения.

42. Ето защо предлагам на първия преюдициален въпрос да се отговори в смисъл, че член 5, параграф 3 от Директива 2008/104 трябва да се тълкува в смисъл, че социалните партньори могат посредством колективен трудов договор да приложат дерогация от принципа на равно третиране в областта на възнагражденията в ущърб на наетите чрез агенции за временна заетост работници, доколкото този колективен трудов договор предоставя пропорционални компенсаторни предимства по отношение на условията на труд и заетост на наетите чрез агенции за временна заетост работници с оглед на зачитането на цялостната им защита.

В. По втория въпрос

43. С първата част от втория въпрос запитващата юрисдикция иска да се установи дали член 5, параграф 3 от Директива 2008/104 трябва да се тълкува в смисъл, че зачитането на цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници се преценява по абстрактен начин или чрез конкретно сравнение между основните условия на труд и заетост, приложими към намиращи се в сходно положение работници, наети пряко от предприятия ползватели. С втората част от втория въпрос запитващата юрисдикция иска да се установи дали член 5, параграф 3 от Директива 2008/104 трябва да се тълкува в смисъл, че допуска държавите членки да предоставят на социалните партньори възможността да сключват колективни трудови договори, засягащи наети чрез агенции за временна заетост работници, които имат срочен трудов договор с агенции за временна заетост.

44. Що се отнася до първата част от втория въпрос, СМ, подкрепяна от Комисията, изтъква, че спазването на цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници трябва да се преценява, като се сравнят условията на труд и заетост на тези работници и служители с условията, приложими към намиращите се в сходно положение работници, които са наети пряко от предприятието ползвател.

¹⁵ Вж. в този смисъл решение от 13 септември 2011 г., Prigge и др. (C-447/09, EU:C:2011:573, т. 70 и 72).

45. TimePartner, подкрепяно от германското правителство, счита, че цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници трябва да се преценява въз основа на общ преглед на клаузите на конкретния колективен трудов договор.

46. Член 5, параграф 1 от Директива 2008/104 предвижда, че по принцип основните условия на труд и заетост по отношение на наетите чрез агенции за временна заетост работници са — за продължителността на тяхното назначение в предприятие ползвател — „поне такива, каквито биха се прилагали, ако те биха били наети на работа пряко от това предприятие да заемат същото работно място“. Прогласеният в тази разпоредба принцип на равно третиране отговаря на волята на законодателя на Съюза да доближи условията на временната заетост до „нормалните“ трудови правоотношения¹⁶.

47. Именно в този контекст член 5, параграф 3 от Директива 2008/104 предвижда, че ако и когато социалните партньори сключат колективни трудови договори, с които се определят условия на труд и заетост, които „се различават от посочените в параграф 1“ от същия член, те трябва да зачитат цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници.

48. От текста, целта и контекста на член 5, параграфи 1 и 3 от Директива 2008/104 следва, че наетите чрез агенции за временна заетост работници имат право на същите основни условия на труд и заетост, които биха се прилагали, ако предприятието ползвател ги беше наело пряко. Това предполага сравняване на условията, приложими към наетия чрез агенция за временна заетост работник въз основа на колективния трудов договор, включително възнаграждението, с приложимите в предприятието ползвател¹⁷. Това сравняване трябва да се извърши с оглед на условията на труд и заетост, приложими за всяка от тези две категории работници. Ако социалните партньори се възползват от предоставената от националното право възможност да извършат дерогация от условията, приложими за работниците в предприятието ползвател по силата на член 5, параграф 3 от Директива 2008/104, този колективен трудов договор трябва да предоставя други компенсаторни предимства в полза на наетите чрез агенции за временна заетост работници, с които наетите от предприятието ползвател работници не разполагат, като по този начин се гарантира общата защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници.

49. Що се отнася до втората част от втория въпрос, СМ твърди, че член 5, параграф 3 от Директива 2008/104 не допуска колективните трудови договори да дерогират принципа на равно третиране, що се отнася до възнаграждението на наетите чрез агенции за временна заетост работници, които имат срочен трудов договор с агенции за временна заетост. СМ поддържа, че дерогации от принципа на равно третиране в областта на възнагражденията могат да се приемат само на основание член 5, параграф 2 от Директива 2008/104, който изисква наличието на безсрочен трудов договор с агенция за временна заетост.

50. TimePartner, подкрепяно от германското правителство и Комисията, изтъква, че член 5, параграф 3 от Директива 2008/104 позволява на държавите членки да предоставят на социалните партньори възможност да сключват колективни трудови договори относно наетия чрез агенция за временна заетост работник независимо дали имат срочен, или безсрочен договор с агенция за временна заетост.

¹⁶ Вж. в този смисъл решение от 14 октомври 2020 г., KG (Последователни назначения в контекста на работа чрез агенции за временна заетост) (C-681/18, EU:C:2020:823, т. 51 и 52).

¹⁷ Вж. по аналогия решение от 12 май 2022 г., Luso Temp (C-426/20, EU:C:2022:373, т. 50).

51. По отношение на втората част от втория въпрос следва да се направят три бележки.

52. Първо, за разлика от член 5, параграф 2 от Директива 2008/104, член 5, параграф 3 от нея не уточнява, че възможността за дерогиране от принципа на равно третиране е ограничена до наетите чрез агенции за временна заетост работници, които имат безсрочен трудов договор с агенции за временна заетост.

53. Второ, макар член 5, параграф 2 от Директива 2008/104 да позволява на държавите членки да предвидят някои дерогации от принципа на равно третиране, член 5, параграф 3 от същата допуска държавите членки да позволят на социалните партньори да сключват колективни трудови договори, съдържащи разпоредби, дерогиращи този принцип.

54. Трето, член 5, параграф 2 от Директива 2008/104, изглежда, изхожда от положение, при което дерогации от принципа на равно третиране в областта на възнагражденията могат да бъдат обосновани в случай на нает чрез агенция за временна заетост работник, сключил безсрочен трудов договор с агенция за временна заетост, доколкото тези дерогации продължават да се прилагат в периода между назначенията. За сметка на това член 5, параграф 3 от Директива 2008/104 изисква колективните трудови договори да спазват цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници. Както бе посочено в точки 38—40 от настоящото заключение, такива колективни трудови договори трябва да предвиждат компенсаторни предимства в полза на наетите чрез агенции за временна заетост работници, за да компенсират неблагоприятните последици, които те търпят поради евентуални дерогации от принципа на равно третиране. Логиката в основата на член 5, параграф 3 от Директива 2008/104, която е различна от тази на член 5, параграф 2 от посочената директива, може да се приложи по отношение на работниците независимо от естеството на техния трудов договор с агенции за временна заетост. Следователно няма никаква причина работниците на срочен трудов договор с агенции за временна заетост да бъдат изключени от приложното поле на член 5, параграф 3 от Директива 2008/104.

55. С оглед на гореизложеното предлагам на Съда да отговори на втория въпрос на запитващата юрисдикция в смисъл, че член 5, параграф 3 от Директива 2008/104 трябва да се тълкува в смисъл, че:

- зачитането на цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници се преценява чрез сравнение между основните условия на труд и заетост на наетите чрез агенции за временна заетост работници и условията, приложими по отношение на намиращите се в сходно положение работници, наети пряко от предприятието ползвател,
- държавите членки могат да предоставят на социалните партньори възможността да сключват колективни трудови договори, които дерогират от принципа на равно третиране и засягат наети чрез агенции за временна заетост работници, които имат срочен трудов договор с агенции за временна заетост.

Г. По третия и четвъртия въпрос

56. Третият и четвъртият въпрос се отнасят до задължението на държавите членки да транспонират във вътрешното право предписанията на член 5, параграф 3 от Директива 2008/104, когато се възползват от възможността да позволят на социалните партньори да

сключват колективни трудови договори, засягащи наетите чрез агенции за временна заетост работници и предвиждащи дерогации от принципа на равно третиране, прогласен в член 5, параграф 1 от тази директива. Тъй като отговорът на четвъртия въпрос зависи от отговора на третия въпрос, предлагам тези два въпроса да се разгледат заедно.

57. Запитващата юрисдикция иска да се установи дали в хипотезата, при която държава членка се възползва от възможността, предвидена в член 5, параграф 3 от Директива 2008/104, в националната правна уредба трябва да се посочат критериите или подробните условия, на които трябва да отговарят колективните трудови договори, сключени по силата на тази директива, за да се осигури цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници. При утвърдителен отговор на този въпрос Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови дела) иска да получи указания, които да му позволят да прецени дали Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (Закон за дейността на агенциите за временна заетост) гарантира в достатъчна степен цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници. Тя пита по-специално дали член 5, параграф 3 от Директива 2008/104 трябва да се тълкува в смисъл, че цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници се гарантира от национална правна уредба, която въвежда следните разпоредби: минимално трудово възнаграждение за наетите чрез агенции за временна заетост работници; максимален срок на назначаване в същото предприятие ползвател; срок на дерогирането от принципа на равно третиране по отношение на възнагражденията; неприлагане на колективните трудови договори спрямо наетите чрез агенции за временна заетост работници, които са били наети пряко от предприятието ползвател или от предприятие, което е част от същата група, през шестте месеца преди назначението; задължение за предоставяне на достъп на наетите чрез агенции за временна заетост работници до помещенията или услугите (като места за грижи за деца, столове за хранене и транспортни услуги), предоставяни на работниците, пряко наети от предприятието ползвател; и изискването назначението да е „временно“, без друго уточнение.

58. СМ поддържа, че член 5, параграф 3 от Директива 2008/104 изисква в националната правна уредба да се посочат критериите или подробните условия, на които трябва да отговарят колективните трудови договори, за да се осигури цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници. Тя поддържа, че описаната в акта за преюдициално запитване национална правна уредба не отговаря на тези изисквания.

59. Обратно, TimePartner, подкрепяно от германското правителство, счита, че член 5, параграф 3 от Директива 2008/104 не задължава държавите членки да определят специфични критерии или условия, на които трябва да отговарят колективните трудови договори, за да се гарантира цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници. TimePartner счита, че държавите членки имат право да предоставят на социалните партньори свобода на преценка по силата на автономията на последните да сключват колективни трудови договори.

60. Германското правителство поддържа, че член 5, параграф 3 от Директива 2008/104 мълчаливо признава презумпция за справедливост на колективните трудови договори, сключени от социалните партньори, които имат право на колективно договаряне. Германското правителство изтъква също, че член 5, параграф 3 от Директива 2008/104 изисква сключените от социалните партньори колективни трудови договори да спазват цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници. При всички

положения разпоредбите на германското право, изложени в акта за преюдициално запитване, гарантирали цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници.

61. Комисията счита, че като предоставят на социалните партньори възможността, предвидена в член 5, параграф 3 от Директива 2008/104, да сключват колективни трудови договори, дерогиращи принципа на равно третиране, държавите членки трябва да транспонират изискването тези колективни трудови договори да спазват цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници. Комисията отбелязва, че доколкото германската правна уредба не изисква дерогациите от принципа на равно третиране да бъдат компенсирани с други предимства, предоставени на наетите чрез агенции за временна заетост работници, запитващата юрисдикция следва да провери дали цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници може да бъде гарантирана чрез тълкуване на националното право в съответствие с правото на ЕС.

62. Съгласно член 288, трета алинея ДФЕС директивата е акт, който обвързва по отношение на постигането на даден резултат от държавите членки, до които е адресиран, като оставя на националните власти свобода при избора на формата и средствата за постигане на този резултат. Макар тази разпоредба да предоставя на държавите членки свободата да избират начините и средствата за осигуряване на прилагането на дадена директива, тази свобода не засяга задължението на държавите членки адресати да приемат във вътрешния си правен ред всички необходими мерки за осигуряване на пълното действие на директивата в съответствие с преследваните от нея цели¹⁸.

63. Съгласно практиката на Съда на държавите членки се позволява да възложат, на първо място, на социалните партньори постигането на целите на социалната политика, предвидени в приета в тази област директива¹⁹. Посочената възможност не освобождава държавите членки от задължението с подходящи закони, подзаконови и административни мерки да осигурят на всички работници и служители възможността да се ползват от пълната закрила, предоставена им с въпросната директива²⁰.

64. Съгласно практиката на Съда естеството на мерките, приети посредством колективен трудов договор, е различно от естеството на тези, приети по закон или подзаконен път от държавите членки, доколкото, упражнявайки своето основно право на сключване на колективни преговори, признато в член 28 от Хартата, социалните партньори са се погрижили да установят равновесие между съответните си интереси²¹.

65. Когато закрепеното в член 28 от Хартата право на колективни преговори се урежда от правото на Съюза, то трябва да се упражнява в съответствие с неговите разпоредби²². Ето защо, когато националното законодателство разрешава договарянето на колективен

¹⁸ Решения от 10 април 1984 г., von Colson и Kamann (14/83, EU:C:1984:153, т. 15), и от 17 март 2022 г., Daimler (C-232/20, EU:C:2022:196, т. 94).

¹⁹ Решения от 18 декември 2008 г., Ruben Andersen (C-306/07, EU:C:2008:743, т. 25), от 11 февруари 2010 г., Ingeniørforeningen i Danmark (C-405/08, EU:C:2010:69, т. 39), и от 17 март 2022 г., Daimler (C-232/20, EU:C:2022:196, т. 108).

²⁰ Решения от 11 февруари 2010 г., Ingeniørforeningen i Danmark (C-405/08, EU:C:2010:69, т. 40), и от 17 март 2022 г., Daimler (C-232/20, EU:C:2022:196, т. 109). Вж. също член 11 от Директива 2008/104, който предвижда, че държавите членки „гарантират, че социалните партньори въвеждат необходимите разпоредби чрез споразумение, при което държавите членки следва да предприемат всички необходими действия, за да гарантират по всяко време, че целите на настоящата директива се постигат“.

²¹ Решение от 19 септември 2018 г., Bedi (C-312/17, EU:C:2018:734, т. 68).

²² Вж. в този смисъл решения от 8 септември 2011 г., Hennigs и Mai (C-297/10 и C-298/10, EU:C:2011:560, т. 67), от 13 септември 2011 г., Prigge и др. (C-447/09, EU:C:2011:573, т. 47), от 28 юни 2012 г., Eruy (C-172/11, EU:C:2012:399, т. 50), и от 19 септември 2018 г., Bedi (C-312/17, EU:C:2018:734, т. 69).

трудова договор в област, обхваната от директива, възникналият в резултат от това договаряне колективен трудов договор трябва да бъде в съответствие с правото на Съюза като цяло, и в частност с посочената директива²³. От това следва, че когато социалните партньори сключват колективни трудови договори, попадащи в приложното поле на Директива 2008/104, те трябва да спазват нейните разпоредби²⁴.

66. Когато държавите членки предоставят на социалните партньори възможност да сключват колективни трудови договори, които могат да дерогират принципа на равно третиране, член 5, параграф 3 от Директива 2008/104 задължава първите да следят дали вторите спазват цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници. От това следва, че макар понятието „цялостна защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници“ да трябва да бъде транспонирано в националното право, това задължение не налага непременно държавите членки да приемат подробни разпоредби за определяне на критериите или условията, на които трябва да отговарят такива колективни трудови договори. Този подход се потвърждава както от член 288, трета алинея ДФЕС, така и от практиката на Съда²⁵.

67. Така запитващата юрисдикция трябва да тълкува националното право, и по-специално *Arbeitnehmerüberlassungsgesetz* (Закон за дейността на агенциите за временна заетост), в светлината на текста на член 5, параграф 3 от Директива 2008/104 и целта му за постигане на резултат, който съответства на преследваната с тази разпоредба цел²⁶, а именно зачитането на цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници. Това тълкуване е поставено в зависимост от спазването на признатите ограничения за тълкуване на националното право в съответствие с правото на Съюза, и по-специално на ограничението националното право да не се тълкува *contra legem*²⁷.

68. От акта за преюдициално запитване е видно, че приложимата германска правна уредба съдържа разпоредби, които ограничават възможността за социалните партньори да извършват дерогации от принципа на равно третиране, описан в точка 57 от настоящото заключение. Макар запитващата юрисдикция да е тази, която трябва да провери това, и макар посочените разпоредби да не налагат изрично на социалните партньори да следят за компенсирането на евентуални дерогации с други предимства, предоставени на наетите чрез агенции за временна заетост работници, на пръв поглед *Arbeitnehmerüberlassungsgesetz* (Закон за дейността на агенциите за временна заетост) не изглежда да представлява пречка за сключването на колективни трудови договори, които могат да съдържат подходящо равновесие.

²³ Решение от 13 септември 2011 г., Prigge и др. (C-447/09, EU:C:2011:573, т. 46).

²⁴ Вж. в този смисъл решения от 13 септември 2011 г., Prigge и др. (C-447/09, EU:C:2011:573, т. 48), от 12 декември 2013 г., *Hay* (C-267/12, EU:C:2013:823, т. 27), и от 19 септември 2018 г., *Vedi* (C-312/17, EU:C:2018:734, т. 70). Вж. също съображение 19 от Директива 2008/104, съгласно което, макар тази директива да не засяга автономността на социалните партньори, правото да договарят и сключват колективни трудови договори, следва да се упражнява „при спазване на действащото [право на Съюза]“.

²⁵ Вж. по аналогия решение от 17 март 2022 г., *Daimler* (C-232/20, EU:C:2022:196, т. 55—57), в което Съдът приема, че макар назначаването да трябва да е временно по естеството си, държавите членки не са длъжни да предвиждат в законодателството си максимален срок за назначаване на наети от агенции за временна заетост работници на предприятия ползватели съгласно член 5, параграф 5 от Директива 2008/104. Националните юрисдикции могат да предвидят такъв максимален срок при липсата на национална правна уредба в този смисъл. Вж. също решение от 18 декември 2008 г., *Ruben Andersen* (C-306/07, EU:C:2008:743, т. 52—54).

²⁶ Вж. в този смисъл решения от 14 октомври 2020 г., *KG* (Последователни назначения в контекста на работа чрез агенции за временна заетост) (C-681/18, EU:C:2020:823, т. 65), и от 17 март 2022 г., *Daimler* (C-232/20, EU:C:2022:196, т. 76).

²⁷ Вж. в този смисъл решения от 14 октомври 2020 г., *KG* (Последователни назначения в контекста на работа чрез агенции за временна заетост) (C-681/18, EU:C:2020:823, т. 66), и от 17 март 2022 г., *Daimler* (C-232/20, EU:C:2022:196, т. 77).

69. Ето защо предлагам на Съда да отговори на третия и четвъртия въпрос в смисъл, че член 5, параграф 3 от Директива 2008/104 трябва да се тълкува в смисъл, че когато държава членка предоставя на социалните партньори възможността да сключват колективни трудови договори, съдържащи клаузи относно условията на труд и заетост на наетите чрез агенции за временна заетост работници, които дерогират принципа на равно третиране, националният законодател не е длъжен да предвижда условия и подробни критерии, с които социалните партньори трябва да се съобразяват, при условие че бъде гарантирана цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници.

Д. По петия въпрос

70. С петия си въпрос запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали сключените от социалните партньори колективни трудови договори могат да бъдат предмет на съдебен контрол от страна на националните юрисдикции, и евентуално до каква степен тези юрисдикции могат да упражняват тази своя компетентност, за да гарантират, че въпросните колективни трудови договори спазват цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници, както изисква член 5, параграф 3 от Директива 2008/104.

71. СМ поддържа, че на този въпрос следва да се отговори утвърдително.

72. TimePartner и германското правителство подчертават, че в германското право колективните трудови договори се ползват с презумпция за справедливост, по силата на която те подлежат на ограничен съдебен контрол. Този подход се подкрепя от съображение 19 от Директива 2008/104, както и от член 28 от Хартата.

73. Комисията счита, че като тълкува националното право в съответствие с правото на Съюза, запитващата юрисдикция може да стигне до извода, че *Arbeitnehmerüberlassungsgesetz* (Закон за дейността на агенциите за временна заетост) изисква колективните трудови договори да гарантират цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници. В този случай запитващата юрисдикция е компетентна да разгледа въпроса дали колективният трудов договор отговаря на това изискване.

74. От постоянната съдебна практика следва, че социалните партньори разполагат с широка свобода на преценка при избора на конкретна цел в областта на социалната политика и политиката по заетостта и при приемането на мерки, годни да я постигнат²⁸. Въпреки това, както бе посочено в точка 65 от настоящото заключение, когато закрепеното в член 28 от Хартата право на колективни преговори се урежда от правото на Съюза, то трябва да се упражнява в съответствие с неговите разпоредби²⁹. От това следва, че когато социалните партньори приемат мерки, попадащи в приложното поле на Директива 2008/104, те трябва да спазват разпоредбите на тази директива.

²⁸ Вж. решение от 8 септември 2011 г., Hennigs и Mai (C-297/10 и C-298/10, EU:C:2011:560, т. 65 и цитираната съдебна практика).

²⁹ Съдът е приел, че обстоятелството, че правото на Съюза може да препятства включването на дадена клауза в колективен трудов договор, не противоречи на правото на преговаряне и на сключване на колективни трудови договори, признато в член 28 от Хартата (решение от 8 септември 2011 г., Hennigs и Mai, C-297/10 и C-298/10, EU:C:2011:560, т. 78).

75. В редица случаи Съдът е приемал, че включена в колективен трудов договор клауза противоречи на разпоредбите на директивите на Съюза³⁰. Съгласно съдебната практика би било несъвместимо със самото естество на правото на Съюза юрисдикция, компетентна да приложи това право, да бъде възпрепятствана, когато е поискала да приеме всички необходими мерки, за да остави без приложение разпоредбите на колективен трудов договор, които биха могли да възпрепятстват пълната ефективност на правото на Съюза³¹.

76. Както е видно от точки 66—68 от настоящото заключение, от член 5, параграф 3 от Директива 2008/104 следва, че когато държавите членки предоставят на социалните партньори възможност да сключват колективни трудови договори, които дерогират принципа на равно третиране, тези държави са длъжни да задължат социалните партньори да спазват цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници.

77. *Arbeitnehmerüberlassungsgesetz* (Закон за дейността на агенциите за временна заетост) транспонира в германското право принципа на равно третиране, съдържащ се в член 5, параграф 1 от Директива 2008/104. Тъй като законосъобразните дерогации от този принцип не са задължителни, правото на Съюза не задължава държавите членки да ги транспонират във вътрешното си право³². Освен това, когато правото на Съюза предоставя на държавите членки възможността да прилагат дерогации от разпоредбите на дадена директива, тази свобода на преценка следва да се упражнява при спазване на правото на Съюза, което включва хипотезите, при които тези дерогации са въведени посредством колективни трудови договори³³.

78. С оглед на тези съображения, за да изпълни задълженията си по член 288 ДФЕС, запитващата юрисдикция е длъжна да направи всичко, което е от нейната компетентност по силата на принципа на тълкуване на националното право в съответствие с правото на Съюза, за да гарантира пълното действие на Директива 2008/104, независимо от факта, че този принцип не може да служи като основание за тълкуване *contra legem* на националното право³⁴.

79. Едно от задълженията на запитващата юрисдикция е да провери дали колективните трудови договори, с които се въвеждат дерогации от принципа на равно третиране, гарантират цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници, като предоставят определени предимства на такива работници, за да компенсират по правомерен начин евентуалните дерогации от този принцип. Макар социалните партньори да разполагат със значителна свобода на преценка, за да установят равновесие между подобни дерогации и компенсаторните предимства, приемани в полза на наетите чрез агенции за временна заетост работници, запитващата юрисдикция трябва да може да прецени дали социалните партньори действително са постигнали такова равновесие. Независимо от изискването за зачитане на признатата на социалните партньори свобода на преценка не е налице каквато и да е презумпция за съответствие на колективните трудови договори с правото на Съюза.

³⁰ Решения от 8 септември 2011 г., *Hennigs и Mai* (C-297/10 и C-298/10, EU:C:2011:560, т. 78), от 13 септември 2011 г., *Prigge и др.* (C-447/09, EU:C:2011:573, т. 83), от 12 декември 2013 г., *Hay* (C-267/12, C:2013:823, т. 47), от 19 септември 2018 г., *Bedi* (C-312/17, EU:C:2018:734, т. 79), и от 13 януари 2022 г., *Koch Personaldienstleistungen* (C-514/20, EU:C:2022:19, т. 46).

³¹ Решение от 7 февруари 1991 г., *Nimz* (C-184/89, EU:C:1991:50, т. 20).

³² Решение от 21 октомври 2010 г., *Accardo и др.* (C-227/09, EU:C:2010:624, т. 51).

³³ Вж. в този смисъл решение от 21 октомври 2010 г., *Accardo и др.* (C-227/09, EU:C:2010:624, т. 55).

³⁴ Вж. в този смисъл решение от 14 октомври 2020 г., *KG* (Последователни назначения в контекста на работа чрез агенции за временна заетост) (C-681/18, EU:C:2020:823, т. 65 и 66).

80. Накрая следва да се отбележи, че противно на това, което запитващата юрисдикция, изглежда, предполага, на петия въпрос следва да се отговори независимо от отговора на третия въпрос, тъй като поради изложените в точки 74—79 от настоящото заключение причини именно националните юрисдикции трябва да гарантират съвместимостта на колективните трудови договори с правото на Съюза, и по-специално с Директива 2008/104.

81. Ето защо предлагам на Съда да отговори на петия въпрос на запитващата юрисдикция в смисъл, че сключените от социалните партньори колективни трудови договори могат да бъдат предмет на съдебен контрол от националните юрисдикции, за да се гарантира, че тези колективни трудови договори спазват задължителната по силата на член 5, параграф 3 от Директива 2008/104 цялостна защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници.

V. Заключение

82. Затова предлагам на Съда да отговори на поставените от Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови дела, Германия) преюдициални въпроси по следния начин:

- „1) Член 5, параграф 3 от Директива 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 19 ноември 2008 година относно работа чрез агенции за временна заетост трябва да се тълкува в смисъл, че социалните партньори могат посредством колективен трудов договор да приложат дерогация от принципа на равно третиране в областта на възнагражденията в ущърб на наетите чрез агенции за временна заетост работници, доколкото този колективен трудов договор предоставя пропорционални компенсаторни предимства по отношение на условията на труд и заетост на наетите чрез агенции за временна заетост работници с оглед на гарантирането на цялостната им защита.
- 2) Член 5, параграф 3 от Директива 2008/104 трябва да се тълкува в смисъл, че:
 - гарантирането на цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници се преценява посредством сравнение между основните условия на труд и заетост на наетите чрез агенции за временна заетост работници и условията, приложими по отношение на намиращите се в сходно положение работници, наети пряко от предприятието ползвател,
 - държавите членки могат да предоставят на социалните партньори възможността да сключват колективни трудови договори, които дерогират принципа на равно третиране и засягат наети чрез агенции за временна заетост работници, които имат срочен трудов договор с агенции за временна заетост.
- 3) Член 5, параграф 3 от Директива 2008/104 трябва да се тълкува в смисъл, че когато държава членка предоставя на социалните партньори възможността да сключват колективни трудови договори, съдържащи клаузи относно условията на труд и заетост на наетите чрез агенции за временна заетост работници, които дерогират принципа на равно третиране, националният законодател не е длъжен да предвижда условия и подробни критерии, с които социалните партньори трябва да се съобразяват, при условие че бъде гарантирана цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници.

- 4) Сключените от социалните партньори колективни трудови договори могат да бъдат предмет на съдебен контрол от националните юрисдикции, за да се гарантира, че тези колективни трудови договори спазват задължителната по силата на член 5, параграф 3 от Директива 2008/104 цялостна защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници“.