



## Сборник съдебна практика

### РЕШЕНИЕ НА СЪДА (втори състав)

15 декември 2022 година\*

„Преюдициално запитване — Заетост и социална политика — Временна заетост — Директива 2008/104/ЕО — Член 5 — Принцип на равно третиране — Необходимост да се гарантира, в случай на дерогиране на този принцип, цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници — Колективен трудов договор, който предвижда по-ниско възнаграждение от това на персонала, пряко нает от предприятието ползвател — Ефективна съдебна защита — Съдебен контрол“

По дело C-311/21

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови дела, Германия) с акт от 16 декември 2020 г., постъпил в Съда на 18 май 2021 г., в рамките на производство по дело

**СМ**

срещу

**TimePartner Personalmanagement GmbH,**

СЪДЪТ (втори състав),

състоящ се от: A. Prechal, председател на състав, L. Arastey Sahún (докладчик), F. Biltgen, N. Wahl и J. Passer, съдии,

генерален адвокат: A. M. Collins,

секретар: S. Beer, администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 5 май 2022 г.,

като има предвид становищата, представени:

- за СМ, от R. Buschmann и T. Heller, Prozessbevollmächtigte,
- за TimePartner Personalmanagement GmbH, от O. Bertram, M. Brüggemann и A. Förster, Rechtsanwälte,

\* Език на производството: немски.

- за германското правителство, от J. Möller и D. Klebs, в качеството на представители,
  - за шведското правителство, от H. Eklinder, J. Lundberg, C. Meyer-Seitz, A. Runeskjöld, M. Salborn Hodgson, R. Shahsavan Eriksson, H. Shev и O. Simonsson, в качеството на представители,
  - за Европейската комисия, от В.-R. Killmann и D. Recchia, в качеството на представители,
- след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 14 юли 2022 г.,

постанови настоящото

### Решение

- 1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на член 5 от Директива 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 19 ноември 2008 година относно работа чрез агенции за временна заетост (ОВ L 327, 2008 г., стр. 9).
- 2 Запитването е отправено в рамките на спор между СМ и TimePartner Personalmanagement GmbH (наричано по-нататък „TimePartner“) относно размера на възнаграждението, дължимо от TimePartner за работа, извършвана от СМ чрез агенции за временна заетост в предприятие ползвател.

### Правна уредба

#### *Правото на Съюза*

- 3 Съображения 10, 11, 12, 16 и 19 от Директива 2008/104 гласят:
  - „(10) Има значителни разлики в използването на работата чрез агенции за временна заетост и в правното положение, статуса и условията на труд на наетите чрез агенции за временна заетост работници в Европейския съюз.
  - (11) Работата чрез агенции за временна заетост отговаря не само на нуждата на предприятията от гъвкавост, но и на потребността на работниците от намиране на баланс между трудовия и личния живот. По този начин тя допринася за създаването на работни места и за участието и интегрирането в пазара на труда.
  - (12) Настоящата директива установява 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 взаимоотношения.

[...]

(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.

[...]

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

4 Съгласно член 2 от тази директива, озаглавен „Предмет“:

„Целта на настоящата директива е 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 Съгласно член 3, параграф 1, буква е) от посочената директива

„За целите на настоящата директива“:

„основни условия на труд и заетост“ са:

условия на труд и заетост, установени от законодателство, подзаконовни 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 Член 5 от Директива 2008/104 е озаглавен „Принцип на равно третиране“ и гласи:

„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.

За целите на прилагане на първа алинея действащите в предприятието ползвател правила за:

а) защита на бременните жени и кърмещите майки, както и защита на децата и младежите;  
и

б) равно третиране на мъжете и жените и действия за борба с дискриминацията, основана на пол, расов или етнически произход, религия, убеждения, увреждания, възраст или сексуална ориентация;

трябва да се спазват в съответствие с установеното от законодателството, подзаконовите актове, административни разпоредби, колективни трудови договори и/или други общи разпоредби.

2. По отношение на заплащането държавите членки, след консултация със социалните партньори, могат да предвидят освобождаване от принципа, установен в параграф 1, когато наетите чрез агенции за временна заетост работници, имащи постоянен трудов договор с агенция за временна заетост, продължават да получават заплащане в периодите между назначенията.

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.

4. При условие че е предвидено необходимото ниво на защита за наетите чрез агенции за временна заетост работници, държавите членки, в чието законодателство не е предвидена нито система за обявяване на колективни трудови договори за общоприложими, нито система или практика за разширяване на обхвата на техните разпоредби до всички подобни предприятия в даден сектор или географски район, могат, след като се консултират със социалните партньори на национално равнище и въз основа на споразумение, сключено от тях, да встъпят в договорености по отношение на основните условия на труд и заетост, които дерогират от принципа, установен в параграф 1. В такива договорености може да се включи период за придобиване на равно третиране.

Договореностите, посочени в настоящия параграф, са в съответствие с общностното законодателство и са достатъчно точни и достъпни, за да позволяват на съответните сектори и фирми да определят и да спазват своите задължения. По-специално държавите членки посочват, при прилагане на член 3, параграф 2, дали професионалните социалноосигурителни схеми, включително пенсионни схеми и схеми за заплащане на отпуск по болест или схеми с финансово участие, са включени в основните условия на труд и заетост, посочени в параграф 1. Тези договорености също така не засягат договорите на национално, регионално, местно или отраслово равнище, които са не по-малко благоприятни за работниците.

5. Държавите членки вземат подходящи мерки в съответствие с националното законодателство и/или практика с оглед на предотвратяването на злоупотреби при прилагането на настоящия член, и по-конкретно предотвратяването на последващи назначения, имащи за цел да се заобиколят разпоредбите на настоящата директива. Държавите членки информират [Европейската комисия] за такива мерки“.

7 Член 9 от тази директива, озаглавен „Минимални изисквания“, предвижда:

„1. Настоящата директива не засяга правото на държавите членки да прилагат или въвеждат закони, 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.

2. Прилагането на настоящата директива в никакъв случай не представлява достатъчно основание за намаляване на общата степен на защита на работниците в областите, обхванати от настоящата директива. Това не засяга правото на държавите членки и/или на социалните партньори да установяват, с оглед на променящите се обстоятелства, различни закони, подзаконови или договорни разпоредби, различаващи се от действащите към момента на приемането на настоящата директива, при условие че установените в настоящата директива минимални изисквания се спазват“.

8 Член 11 от посочената директива, озаглавен „Изпълнение“, предвижда в параграф 1:

„До 5 декември 2011 г. държавите членки приемат и публикуват законите, 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“.

### ***Германското право***

9 Член 9, точка 2 от Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (Закон за предоставяне на работници от агенции за временна заетост) от 3 февруари 1995 г. (BGBl. 1995 I, стр. 158, наричан по-нататък „AÜG“) в редакцията му, приложима до 31 март 2017 г., гласи следното:

„Недействителни са:

[...]

2) договорености по отношение на наетите чрез агенция 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 възнаграждение, което е 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 AÜG, в редакцията му, приложима до 31 март 2017 г., е гласял:

„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. 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 възнаграждение 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 Член 8 от AÜG, изменен със Закона от 21 февруари 2017 г. (BGBl. 2017 I, стр. 258), в сила от 1 април 2017 г., 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 възнаграждение, което е 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 този колективен трудов договор, могат да се споразумеят за прилагането на клаузите му. Доколкото такъв колективен трудов договор предвижда по-ниско възнаграждение от минималното почасово възнаграждение, предвидено в правилник съгласно член 3а, параграф 2, агенцията за временна заетост трябва да предоставя на наетите чрез тях 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 предприятието 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-малкото 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 агенция 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“.

### **Спорът в главното производство и преюдициалните въпроси**

- 12 Между януари и април 2017 г. агенцията за временна заетост TimePartner назначава СМ въз основа на срочен трудов договор като работничка, наета чрез агенция за временна заетост. В рамките на тази длъжност СМ е предоставена на предприятие за търговия на дребно в качеството си на работничка, която подготвя поръчките.
- 13 Работниците на предприятието ползвател, намиращи се в сходно положение, за които се прилага колективният трудов договор на работниците от сектора на търговията на дребно във провинция Бавария (Германия), са получавали брутна заплата в размер на 13,64 EUR на час.
- 14 В рамките на своя договор в това предприятие СМ получава брутно трудово възнаграждение в размер на 9,23 EUR на час в съответствие с колективния трудов договор, приложим за наетите чрез агенции за временна заетост работници, сключен между Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen eV (Синдикат на германските агенции

за временна заетост), в който членува TimePartner, и Deutscher Gewerkschaftsbund (Конфедерация на германските синдикати), част от която е Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (Синдикат на доставчиците на услуги), в който членува СМ.

- 15 Посоченият колективен трудов договор дерогира принципа на равно третиране, който за периода между януари и март 2017 г. е установен в член 10, параграф 4, първо изречение от AÜG, в редакцията му, приложима до 31 март 2017 г., а за април 2017 г. — в член 8, параграф 1 от AÜG, в редакцията му, приложима от 1 април 2017 г., като предвижда за наетите чрез агенция за временна заетост работници по-ниско възнаграждение от това, което се предоставя на работниците в предприятието ползвател.
- 16 СМ сезира Arbeitsgericht Würzburg (Съд по трудови дела Вюрцбург, Германия) с иск за допълнително възнаграждение в размер на 1 296,72 EUR, сума, равняваща се на разликата, която би получила, ако възнаграждението ѝ съответстваше на колективния трудов договор на работниците от сектора на търговията на дребно в Бавария. Тя изтъква, че релевантните разпоредби на AÜG, както и на колективния трудов договор, приложим към наетите чрез агенция за временна заетост работници, не са в съответствие с член 5 от Директива 2008/104. TimePartner оспорва твърдението, че е задължено да плаща възнаграждение, различно от предвиденото в колективните трудови договори, приложими за наетите чрез агенция за временна заетост работници.
- 17 След като искът ѝ е отхвърлен, СМ подава въззивна жалба пред Landesarbeitsgericht Nürnberg (Областен трудов съд Нюрнберг, Германия). След отхвърляне на въззивната ѝ жалба, СМ подава ревизионна жалба пред запитващата юрисдикция, Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови дела, Германия).
- 18 Тази юрисдикция счита, че решението по ревизионната жалба зависи от тълкуването на член 5 от Директива 2008/104.
- 19 При тези условия Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови дела) решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„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 агенцията 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 пораждат очаквания за постигане на подходящ баланс между интересите на страните по колективния трудов договор (т.нар. презумпция за справедливост 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 [AÜG] 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, неприлагане 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 [Закона за акционерните дружества], както и задължението на ползвателя по принцип да предоставя 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 в действащата до 31 март 2017 г. редакция на Arbeitnehmerüberlassungsgesetz 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 член 28 от Хартата на основните права на Европейския съюз 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?“.

### **По искането за възобновяване на устната фаза на производството**

- 20 С писмо, подадено в секретариата на Съда на 11 октомври 2022 г., TimePartner иска възобновяване на устната фаза на производството. В подкрепа на искането си тази страна изтъква, че все още не е засегнат аспект, който може да окаже решаващо влияние върху решението на Съда, а именно наличието на различни системи за работа чрез агенции за временна заетост в рамките на Съюза, в резултат на което социалната закрила на наетия чрез агенция за временна заетост работник, по-специално през периодите, в които липсва трудова активност, се различава значително в отделните държави членки, поради което Съдът не бил достатъчно информиран, за да се произнесе.
- 21 Съгласно член 83 от неговия процедурен правилник във всеки един момент след изслушване на генералния адвокат Съдът може да постанови възобновяване на устната фаза на производството, по-специално когато счита, че делото не е напълно изяснено или когато след закриване на тази фаза някоя от страните посочи нов факт от решаващо значение за решението на Съда или също така когато делото трябва да се реши въз основа на довод, който не е бил обсъден от страните или заинтересованите субекти по член 23 от Статута на Съда на Европейския съюз.
- 22 В настоящия случай, след като изслуша генералния адвокат и взе предвид фактическите и правните обстоятелства, представени, от една страна, от запитващата юрисдикция и от друга страна, от TimePartner и другите заинтересовани лица, участвали както в писмената, така и в устната фаза на настоящото производство, Съдът счита, че разполага с всички необходими данни, за да се произнесе.
- 23 Ето защо трябва да се отхвърли искането на заинтересованите лица за възобновяване на устната фаза на производството.

### **По допустимостта на преюдициалното запитване**

- 24 СМ поддържа, че преюдициалното запитване е недопустимо. По-специално първият и вторият въпрос, с които запитващата юрисдикция иска от Съда да дефинира понятието „цялостна защита на наетите чрез агенция за временна заетост работници“ по смисъла на член 5, параграф 3 от Директива 2008/104, не били необходими за произнасянето по спора в главното производство, тъй като това понятие не било известно в германското право.
- 25 В това отношение следва да се припомни, че съгласно постоянната практика на Съда 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

отправените въпроси се отнасят до тълкуването на правото на Съюза, Съдът по принцип е длъжен да се произнесе (решение от 7 юли 2022 г., *Coca-Cola European Partners Deutschland*, C-257/21 и C-258/21, EU:C:2022:529, т. 34 и цитираната съдебна практика).

- 26 От това следва, че въпросите, които се отнасят до правото на Съюза, по презумпция са релевантни. Съдът може да откаже да се произнесе по отправеното от национална юрисдикция преюдициално запитване само когато е съвсем очевидно, че исканото тълкуване на правото на Съюза няма никаква връзка с действителността или с предмета на спора в главното производство, когато проблемът е от хипотетично естество или когато Съдът не разполага с необходимите данни от фактическа и правна страна, за да бъде полезен с отговора на поставените му въпроси (решение от 7 юли 2022 г., *Coca-Cola European Partners Deutschland*, C-257/21 и C-258/21, EU:C:2022:529, т. 35 и цитираната съдебна практика).
- 27 Несъмнено първият въпрос, който се отнася до тълкуването на понятието „цялостна защита на наетите чрез агенция за временна заетост работници“ по смисъла на член 5, параграф 3 от Директива 2008/104, е формулиран общо.
- 28 От акта за преюдициално запитване обаче е видно, че запитващата юрисдикция иска от Съда най-напред да дефинира посоченото понятие, за да може след това да определи посредством втория въпрос до каква степен колективен трудов договор може да дерогира принципа на равно третиране в областта на възнагражденията, като същевременно гарантира цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници съгласно член 5, параграф 3 от Директива 2008/104. Всъщност, ако колективният трудов договор, приложим за наетите чрез агенции за временна заетост работници, противоречи на посочената разпоредба, СМ би могла да има право на допълнително възнаграждение, каквото е поискала. Следователно първият и вторият въпрос не са явно ирелевантни за разрешаването на спора в главното производство.
- 29 Поради това преюдициалното запитване е допустимо.

## **По преюдициалните въпроси**

### ***По първия въпрос***

- 30 С първия си въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да установи дали член 5, параграф 3 от Директива 2008/104 трябва да се тълкува в смисъл, че тази разпоредба изисква, позовавайки се на понятието „цялостна защита на наетите чрез агенция за временна заетост работници“, да се вземе предвид индивидуално равнище на защита на наетите чрез агенция за временна заетост работници, което е по-високо от определеното за работниците като цяло съгласно националното право и правото на Съюза във връзка с основните условия на труд и заетост.
- 31 По силата на член 5, параграф 3 от Директива 2008/104 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 от този член, а именно от договореностите, съгласно които основните условия на труд и заетост по отношение на наетите чрез агенции за временна заетост работници са поне такива, каквито биха били приложени, ако те бяха наети на работа пряко от предприятието, в което извършват временната работа, на същото работно място.
- 32 Понятието „основни условия на труд и заетост“ е дефинирано в член 3, параграф 1, буква е) от Директива 2008/104 и се отнася до продължителността на работното време, извънредния труд, почивките в работно време, периодите за почивка, нощния труд, отпуска, официалните празнични дни и заплащането.
- 33 Така от текста на член 5, параграф 3 от Директива 2008/104 следва, че признатата на държавите членки възможност да позволят на социалните партньори да подкрепят или да сключват колективни трудови договори, допускащи разлики в третирането по отношение на основните условия на труд и заетост на наетите чрез агенции за временна заетост работници, се уравновесява със задължението да се гарантира „цялостната защита“ на тези работници, без обаче разглежданата директива да определя съдържанието на последното посочено понятие.
- 34 Съгласно постоянната практика на Съда обаче при тълкуването на разпоредбите на правото на Съюза е важно да се вземе предвид не само техният текст в общоупотребимия език, но и техният контекст и целите на правната уредба, от която те са част (решение от 17 март 2022 г., Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, т. 29 и цитираната съдебна практика).
- 35 Що се отнася до целите, преследвани с Директива 2008/104, от съображения 10—12 от нея следва, че има значителни разлики в правното положение, статуса и условията на труд на наетите чрез агенция за временна заетост работници в Съюза, че работата чрез агенции за временна заетост отговаря не само на нуждата на предприятията от гъвкавост, но и на потребността на работниците от намиране на баланс между трудовия и личния живот, като по този начин допринася за създаването на работни места и за участието и интегрирането на пазара на труда, а също така и че посочената директива цели да установи защитна рамка на тези работници, която е недискриминационна, прозрачна и пропорционална, като същевременно защита разнообразието от пазари на труда и производствени взаимоотношения.
- 36 Що се отнася по-конкретно до целта на член 5, параграф 3 от Директива 2008/104, от съображение 16 от тази директива следва, че 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.
- 37 Така, в духа на изложеното в съображенията на тази директива, член 2 от същата гласи, че целта ѝ е да гарантира защитата на наетите чрез агенции за временна заетост работници и да повиши качеството на работата чрез агенции за временна заетост, като осигури спазването на принципа за равно третиране по отношение на тези работници и признае агенциите за временна заетост като работодатели, отчитайки необходимостта от създаване на подходяща рамка за използване на този вид работа с цел ефективно допринасяне за създаването на работни места и разработването на гъвкави форми на заетост.

- 38 Тази двойна цел е отразена в структурата на член 5 от Директива 2008/104, като параграф 1 от него въвежда правилото, че основните условия на труд и заетост по отношение на наетите чрез агенции за временна заетост работници, както са дефинирани в член 3, параграф 1, буква е) от тази директива, са поне такива, каквито се прилагат за работниците на предприятието ползвател. Разпоредбата, съдържаща се в параграф 3 от този член 5, представлява по-специално дерогация на посоченото правило. Посочената дерогация трябва обаче да остане в рамките на цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници. Освен това нейният обхват е сведен до строго необходимото за запазване на интереса, който дерогацията на принципа на равно третиране, приета въз основа на тази разпоредба, позволява да се защити, а именно интересът, свързан с необходимостта от гъвкаво справяне с разнообразието от пазари на труда и индустриални взаимоотношения (решение от 21 октомври 2010 г., Accardo и др., C-227/09, EU:C:2010:624, т. 58 и цитираната съдебна практика).
- 39 За да се съвмести така посочената в член 2 от Директива 2008/104 цел за осигуряване на защитата на наетите чрез агенции за временна заетост работници и зачитането на разнообразието от пазари на труда, следва да се приеме, че когато колективен трудов договор допуска на основание член 5, параграф 3 от тази директива, чрез дерогация на параграф 1 от него, разлика в третирането по отношение на основните условия на труд и заетост в ущърб на наетите чрез агенции за временна заетост работници, в сравнение с условията, от които се ползват работниците на предприятието ползвател, „цялостната защита“ на наетите чрез агенции за временна заетост работници е гарантирана само ако в замяна на това им бъдат предоставени предимства, предназначени да компенсират последиците от това различно третиране. Всъщност цялостната защита на наетите чрез агенция за временна заетост работници непременно ще бъде намалена, ако по отношение на посочените работници подобен колективен трудов договор единствено ограничава едно или повече от посочените основни условия.
- 40 Въпреки това с оглед на обхвата на член 5, параграф 1 от Директива 2008/104, който предполага предоставяне на възможност на наетите чрез агенции за временна заетост работници да се ползват от същите основни условия като тези, приложими за работниците, назначени в предприятието ползвател, зачитането на цялостната защита по смисъла на параграф 3 от този член не изисква да се вземе предвид специфично ниво на защита за наетите чрез агенция за временна заетост работници, което надхвърля предвиденото в задължителните разпоредби относно защитата, произтичащи от националното право и от правото на Съюза по отношение на работниците като цяло във връзка с разглежданите условия.
- 41 Предимствата, компенсиращи последиците от разлика в третирането в ущърб на наетите чрез агенция за временна заетост работници, като посочената в точка 39 от настоящото решение, трябва да са свързани с основните условия на труд и заетост, определени в член 3, параграф 1, буква е) от Директива 2008/104, а именно свързаните с продължителността на работното време, извънредния труд, почивките в работно време, периодите за почивка, нощния труд, отпуска и официалните празнични дни, както и със заплащането.
- 42 Такова тълкуване на член 5, параграф 3 от Директива 2008/104 се потвърждава от нейния контекст. Всъщност член 5, параграф 2 по същество позволява на държавите членки по отношение на заплащането, след консултация със социалните партньори, да дерогират принципа на равно третиране, предвиден в член 5, параграф 1 от разглежданата директива,

по-специално когато посочените работници продължават да получават заплащане в периодите между назначенията. Така, ако държавите членки могат да определят заплащането на наетите чрез агенции за временна заетост работници единствено на по-ниско равнище от това, което би наложил принципът на равно третиране, при условие че компенсират това неудобство чрез предоставянето на предимство, свързано в тази хипотеза със същото основно условие за работа, каквото е заплащането, би било парадоксално да се приеме, че социалните партньори, макар да са длъжни да гарантират цялостната защита на посочените работници, могат да действат по този начин, без на свой ред да са длъжни да предвидят в съответния колективен трудов договор предоставянето на предимство в областта на посочените условия.

- 43 Това важи a fortiori за наетите чрез агенция за временна заетост работници, които имат само срочен трудов договор, които поради обстоятелството, че рядко могат да изпаднат в положение да получават възнаграждение между две назначения, трябва да получат значително компенсаторно предимство във връзка с посочените основни условия, което по същество трябва да бъде поне еднакво с предоставеното на наетите чрез агенция за временна заетост работници, които имат постоянен трудов договор с агенцията.
- 44 С оглед на изложените по-горе съображения на първия въпрос следва да се отговори, че член 5, параграф 3 от Директива 2008/104 трябва да се тълкува в смисъл, че позовавайки се на понятието „цялостна защита на наетите чрез агенция за временна заетост работници“, тази разпоредба не изисква да се взема предвид специфично ниво на защита за наетите чрез агенция за временна заетост работници, което надхвърля нивото на защита на работниците като цяло, определено в националното право и в правото на Съюза, що се отнася до основните условия на труд и заетост. Когато обаче посредством колективен трудов договор социалните партньори допуснат разлики в третирането в областта на основните условия на труд и заетост в ущърб на наетите чрез агенция за временна заетост работници, този трудов договор трябва, с цел да гарантира цялостна защита на съответните наети чрез агенция за временна заетост работници, да предостави на последните предимства в областта на основните условия на труд и заетост, които могат да компенсират разликата в третирането им.

### *По втория въпрос*

- 45 С втория си въпрос, който се подразделя на два подвъпроса, запитващата юрисдикция иска по същество да установи при какви условия може да се приеме, че колективен трудов договор, който допуска разлики в третирането в областта на основните условия на труд и заетост във вреда на наетите чрез агенция за временна заетост работници, гарантира цялостната защита на съответните наети чрез агенция за временна заетост работници в съответствие с член 5, параграф 3 от Директива 2008/104.

### *По втория въпрос, буква а)*

- 46 С втория въпрос, буква а), запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали член 5, параграф 3 от Директива 2008/104 трябва да се тълкува в смисъл, че спазването на задължението за гарантиране на цялостната защита на наетите чрез агенция за временна заетост работници трябва да се преценява абстрактно в светлината на колективен трудов

договор, който допуска разлика в третирането, или конкретно, чрез сравняване на основните условия на труд и заетост, приложими към работници в сходно положение, наети от предприятието ползвател.

- 47 Съгласно член 5, параграф 1, първа алинея от Директива 2008/104 за продължителността на тяхното назначение в предприятие ползвател наетите чрез агенция за временна заетост работници трябва да се ползват от основни условия на труд и заетост, поне равни на тези, които биха се прилагали за тях, ако бяха наети пряко от това предприятие, за да заемат там същото работно място (решение от 12 май 2022 г., *Luso temp*, C-426/20, EU:C:2022:373, т. 49). По този начин законодателят на Съюза е изразил намерението си да гарантира, че в съответствие с принципа на равно третиране наетите чрез агенция за временна заетост работници по принцип не са в по-неблагоприятно положение в сравнение с работниците на предприятието ползвател, които се намират в сходно положение.
- 48 Следователно наетите чрез агенция за временна заетост работници по принцип имат право на същите основни условия на труд и заетост като тези, които биха били приложими за тях, ако предприятието ползвател ги беше наело пряко. Така от дерогационния характер на член 5, параграф 3, припомнен в точка 38 от настоящото решение, както и от целта на Директива 2008/104, припомнена в точка 36 от настоящото решение, следва, че дерогиращата разпоредба, предвидена в член 5, параграф 3 от тази директива, изисква да се провери конкретно дали колективен трудов договор, който допуска разлика в третирането по отношение на основните условия на труд и заетост между наетите чрез агенция за временна заетост работници и работниците на предприятието ползвател, които се намират в сходно положение, гарантира ефективно цялостната защита на наетите чрез агенция за временна заетост работници, като им предоставя определени предимства, предназначени да компенсират последиците от това различно третиране. Следователно тази проверка трябва да се извърши по отношение на основните условия на труд и заетост, приложими за работниците на предприятието ползвател, които се намират в сходно положение.
- 49 Поради това най-напред е важно да се определят основните условия на труд и заетост, които биха били приложими към наетия чрез агенция за временна заетост работник, ако той беше нает на същата длъжност пряко от предприятието ползвател. След това трябва да се сравнят тези основни условия на труд и заетост с произтичащите от колективния трудов договор, на който действително е подчинен наетият чрез агенция за временна заетост работник (вж. по аналогия решение от 12 май 2022 г., *Luso Temp* (C-426/20, EU:C:2022:373, т. 50). На трето място, за да се осигури цялостната защита на наетите чрез агенция за временна заетост работници, следва да се прецени дали предоставените компенсаторни предимства позволяват да се премахне съществуващата разлика в третирането.
- 50 С оглед на изложеното по-горе на втория въпрос, буква а) следва да се отговори, че член 5, параграф 3 от Директива 2008/104 трябва да се тълкува в смисъл, че спазването на задължението за гарантиране на цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници трябва да се преценява конкретно, като по отношение на определено работно място се сравнят основните условия на труд и заетост, приложими към работниците, наети пряко от предприятието ползвател, с тези, приложими към наетите чрез агенции за временна заетост работници, за да може по този начин да се определи дали компенсаторните предимства, предоставени във връзка с посочените основни условия, позволяват компенсиране на последиците от претърпяното различно третиране.

*По втория въпрос, буква б)*

- 51 С втория въпрос, буква б) запитващата юрисдикция по същество иска да установи дали член 5, параграф 3 от Директива 2008/104 трябва да се тълкува в смисъл, че задължението да се гарантира цялостна защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници изисква съответният нает чрез агенция за временна заетост работник да е сключил с агенцията за временна заетост безсрочен трудов договор.
- 52 Несъмнено съгласно член 5, параграф 2 от тази директива държавите членки могат, що се отнася до заплащането, след консултация със социалните партньори да предвидят възможност за дерогиране на принципа на равно третиране, когато наетите чрез агенции за временна заетост работници, сключили с агенция за временна заетост безсрочен трудов договор, продължават да получават възнаграждение за периода между две назначения.
- 53 За разлика от тази разпоредба обаче, член 5, параграф 3 от Директива 2008/104 не предвижда никакво специфично правило относно положението на наетите чрез агенции за временна заетост работници, сключили постоянен трудов договор с агенцията.
- 54 Както отбелязва генералният адвокат в точка 54 от заключението си, причината за съществуването на тази разлика между член 5, параграф 2 и член 5, параграф 3 от Директива 2008/104 се дължи на обстоятелството, че наетите чрез агенции за временна заетост работници, сключили с агенцията безсрочен трудов договор, продължават да получават възнаграждение през периодите, отделящи назначенията им при предприятия ползватели. Това обстоятелство обосновава предвидената в член 5, параграф 2 от тази директива възможност да се предвиди разлика в третирането по отношение на тези работници в областта на заплащането. Специфичният характер на това правило се отличава от общия характер на член 5, параграф 3 от посочената директива, който, макар да допуска различно третиране по отношение на основните условия на труд и заетост, все пак задължава да се гарантира цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници.
- 55 В този смисъл следва да се отбележи, че самият член 5, параграф 2 от Директива 2008/104 определя конкретната компенсация — а именно заплащане в периодите между назначенията, — която трябва да се предостави на лица, сключили с агенцията постоянен трудов договор, който предвижда в отклонение от принципа на равно третиране по отношение на заплащането, докато параграф 3 от този член позволява на социалните партньори самостоятелно да договарят както точното естество на дерогацията на принципа на равно третиране, така и предимството, което се предполага, че може да компенсира последиците от тази дерогация, при условие че се гарантира цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници.
- 56 Следователно член 5, параграф 3 от Директива 2008/104 позволява, при спазване на тази обща защита, сключването на колективен трудов договор, който дерогира принципа на равно третиране по отношение на всеки нает чрез агенция за временна заетост работник, без да се прави разграничение в зависимост от това дали трудовият му договор с агенцията за временна заетост е постоянен или не. Впрочем в такъв случай не може да се изключи възможността запазването на заплащането на подобен работник в периодите между назначенията — независимо дали по силата на постоянен или на непостоянен трудов договор — да може да бъде взето предвид за целите на преценката на посочената обща закрила. Важно е обаче на наетите чрез агенция за временна заетост работници, които са сключили временен трудов договор с агенцията, да се предостави съществено предимство,



позволяващо да се компенсира разликата във възнаграждението, която те понасят по време на назначението, в сравнение с работник на предприятието ползвател, който се намира в сходно положение.

- 57 С оглед на изложените по-горе съображения на втория въпрос, буква б), следва да се отговори, че член 5, параграф 3 от Директива 2008/104 трябва да се тълкува в смисъл, че задължението да се гарантира цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници не изисква съответният нает чрез агенция за временна заетост работник да е сключил безсрочен трудов договор с агенция за временна заетост.

### *По третия въпрос*

- 58 С третия си въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да установи дали член 5, параграф 3 от Директива 2008/104 трябва да се тълкува в смисъл, че националният законодател е длъжен да предвиди условия и критерии, целящи да гарантират цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници по смисъла на тази разпоредба, когато съответната държава членка предоставя на социалните партньори възможност да подкрепят или сключват колективни трудови договори, които допускат различно третиране по отношение на основните условия на труд и заетост във вреда на посочените работници.
- 59 Следва да се посочи, че 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 цели (решение от 17 март 2022 г., Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, т. 94 и цитираната съдебна практика).
- 60 Както вече бе припомнено в точка 36 от настоящото решение, от съображение 16 от Директива 2008/104 следва, че 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.
- 61 Освен това от съображение 19 от Директива 2008/104 следва, че тя не засяга автономността на социалните партньори, нито взаимоотношенията помежду им, включително правото да договарят и сключват колективни трудови договори съгласно законодателство на Съюзи и националното законодателство и практики, при спазване на действащото право на Съюза.
- 62 Освен това от член 11, параграф 1 от Директива 2008/104 следва, че за да се съобразят с целта на тази директива, държавите членки имат възможност било да приемат необходимите закони, подзаконови и административни разпоредби в това отношение, или да гарантират, че социалните партньори въвеждат необходимите разпоредби чрез споразумение, като държавите членки трябва да предприемат всички необходими действия, за да гарантират по всяко време, че целите на тази директива се постигат.

- 63 Така признатата в член 5, параграф 3 от Директива 2008/104 възможност на държавите членки да позволят на социалните партньори да сключват колективни трудови договори, които дерогират принципа на равно третиране, приведен в приложение с параграф 1 от него, е в съответствие с практиката на Съда, съгласно която последните могат да възложат на първо място на социалните партньори постигането на целите на социалната политика, предвидени в приета в тази област директива (решение от 17 март 2022 г., Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, т. 108 и цитираната съдебна практика).
- 64 Тази възможност обаче не освобождава държавите членки от задължението да гарантират посредством подходящи закони, подзаконови или административни мерки, че наетите чрез агенции за временна заетост работници могат да се ползват от пълната закрила, предоставена им с Директива 2008/104 (решение от 17 март 2022 г., Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, т. 109 и цитираната съдебна практика).
- 65 Следователно, когато държавите членки предоставят на социалните партньори възможността да сключват колективни трудови договори, допускащи съгласно член 5, параграф 3 от Директива 2008/104 различно третиране в ущърб на наетите чрез агенции за временна заетост работници, те все пак са длъжни да гарантират цялостната защита на тези работници.
- 66 С оглед обаче на целта на член 5, параграф 3 от Директива 2008/104, произтичаща от съображения 16 и 19 от нея, припомнени в точки 60 и 61 от настоящото решение, задължението на социалните партньори да осигурят обща защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници не изисква държавите членки да предвидят подробно условията и критериите, с които трябва да се съобразяват колективните трудови договори.
- 67 Както обаче отбелязва генералният адвокат в точка 65 от заключението си, когато националното законодателство предоставя на социалните партньори възможността да преговарят и да сключват колективни трудови договори, попадащи в приложното поле на дадена директива, те трябва да действат при спазване на правото на Съюза като цяло, и по-специално на посочената директива. Така, след като социалните партньори сключват колективен трудов договор, попадащ в приложното поле на Директива 2008/104, те трябва да действат в съответствие с тази директива, като гарантират по-специално цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници съгласно член 5, параграф 3 от нея (вж. по аналогия решение от 19 септември 2018 г., Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, т. 70 и цитираната съдебна практика).
- 68 С оглед на гореизложените съображения на третия въпрос следва да се отговори, че член 5, параграф 3 от Директива 2008/104 трябва да се тълкува в смисъл, че националният законодател не е длъжен да предвиди условия и критерии, с които се цели да се гарантира цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници по смисъла на тази разпоредба, когато съответната държава членка предостави на социалните партньори възможността да подкрепят или да сключват колективни трудови договори, допускащи разлики в третирането по отношение на основните условия на труд и заетост в ущърб на посочените работници.

#### ***По четвъртия въпрос***

- 69 С оглед на отговора на третия въпрос не е необходимо да се отговаря на четвъртия въпрос.

### ***По петия въпрос***

- 70 С петия си въпрос, поставен в случай на отрицателен отговор на третия въпрос, запитващата юрисдикция иска по същество да установи дали член 5, параграф 3 от Директива 2008/104 трябва да се тълкува в смисъл, че колективните трудови договори, които по силата на тази разпоредба допускат различно третиране по отношение на основните условия на труд и заетост на наетите чрез агенции за временна заетост работници, могат да бъдат предмет на ефективен съдебен контрол, за да се провери дали социалните партньори са изпълнили задължението си да гарантират цялостната защита на тези работници.
- 71 Следва да се припомни, от една страна, че по силата на член 28 от Хартата на основните права работниците и работодателите или съответните им организации имат, в съответствие с правото на Съюза и с националните законодателства и практики, в т.ч. правото на договаряне и сключване на колективни споразумения на съответните равнища. От друга страна, член 152, първа алинея ДФЕС уточнява, че Съюзът „признава и насърчава ролята на социалните партньори на равнището на Съюза, като отчита многообразието на националните системи“ и „улеснява диалога между тях при зачитане на тяхната автономност“, като впрочем значението на тази автономия е припомнено и в съображение 19 от Директива 2008/104.
- 72 Тази автономия предполага, че на етапа на преговори за споразумение, провеждани от социалните партньори, който се осъществява изключително от последните, те могат да обсъждат и действат свободно, без да получават нареждане или инструкции от когото и да било, и по-специално от държави членки или от институциите на Съюза (решение от 2 септември 2021 г., EPSU/Комисия, C-928/19 P, EU:C:2021:656, т. 61).
- 73 В това отношение следва да се припомни, че социалните партньори разполагат с широка свобода на преценка не само при избора на конкретна цел наред с други в областта на социалната политика и политиката по заетостта, но и при определянето на мерките, които могат да я осъществят (решение от 19 септември 2018 г., Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, т. 59 и цитираната съдебна практика).
- 74 Когато обаче закрепеното в член 28 от Хартата на основните права право на колективни преговори попада в обхвата на разпоредбите от законодателството на Съюза, то трябва да се упражнява в съответствие с посоченото законодателство в приложното му поле (решение от 19 септември 2018 г., Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, т. 69 и цитираната съдебна практика).
- 75 Дори социалните партньори да се ползват, както бе припомнено в точка 73 от настоящото решение, с широка свобода на преценката при договарянето и сключването на колективните трудови договори, тази свобода на преценката съответно е ограничена от задължението да се осигури спазването на правото на Съюза.
- 76 От това следва, че макар, както бе установено при отговора на третия въпрос, разпоредбите на Директива 2008/104 да не задължават държавите членки да приемат определена правна уредба, която има за цел да гарантира цялостната защита на наетите чрез агенция за временна заетост работници по смисъла на член 5, параграф 3 от тази директива, държавите членки, включително техните юрисдикции, трябва все пак да гарантират, че колективните

трудови договори, които допускат разлики в третирането по отношение на съществените условия на труд и заетост, осигуряват по-специално цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници съгласно член 5, параграф 3 от Директива 2008/104.

- 77 Както отбелязва генералният адвокат в точка 79 от заключението си, за да гарантира пълното действие на Директива 2008/104, запитващата юрисдикция следва да провери дали колективните трудови договори, които по силата на член 5, параграф 3 от тази директива дерогират принципа на равно третиране, гарантират по подходящ начин цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници, като в замяна на това им предоставят компенсаторни предимства за всяка дерогация на посочения принцип на равно третиране.
- 78 Независимо от свободата на преценка, с която разполагат социалните партньори при договарянето и сключването на колективни трудови договори, националният съд е длъжен да направи всичко, което е от неговата компетентност, за да осигури съвместимостта на колективните трудови договори с изискванията, произтичащи от член 5, параграф 3 от Директива 2008/104.
- 79 С оглед на гореизложените съображения на петия въпрос следва да се отговори, че член 5, параграф 3 от Директива 2008/104 трябва да се тълкува в смисъл, че колективните трудови договори, които въз основа на тази разпоредба допускат различно третиране във връзка с основните условия на труд и заетост в ущърб на наетите чрез агенции за временна заетост работници, трябва да подлежат на ефективен съдебен контрол, за да се провери дали социалните партньори са спазили задължението си да гарантират цялостната защита на тези работници.

### **По съдебните разноски**

- 80 С оглед на обстоятелството, че за страните в главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (втори състав) реши:

- 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:**

**позовавайки се на понятието „цялостна защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници“, тази разпоредба не изисква да се взема предвид специфично ниво на защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници, което надхвърля нивото на защита на работниците като цяло, определено в националното право и в правото на Съюза, що се отнася до основните условия на труд и заетост. Когато обаче посредством колективен трудов договор социалните партньори допуснат разлики в третирането в областта на основните условия на труд и заетост в ущърб на наетите чрез агенции за**

временна заетост работници, този трудов договор трябва, с цел да гарантира цялостна защита на съответните наети чрез агенция за временна заетост работници, да предостави на последните предимства в областта на основните условия на труд и заетост, които могат да компенсират разликата в третирането им.

2) Член 5, параграф 3 от Директива 2008/104

трябва да се тълкува в смисъл, че:

спазването на задължението за гарантиране на цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници трябва да се преценява конкретно, като по отношение на определено работно място се сравнят основните условия на труд и заетост, приложими към работниците, наети пряко от предприятието ползвател, с тези, приложими към наетите чрез агенции за временна заетост работници, за да може по този начин да се определи дали компенсаторните предимства, предоставени във връзка с посочените основни условия, позволяват компенсиране на последиците от претърпяното различно третиране.

3) Член 5, параграф 3 от Директива 2008/104

трябва да се тълкува в смисъл, че:

задължението да се гарантира цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници не изисква съответният нает чрез агенция за временна заетост работник да е сключил безсрочен трудов договор с агенция за временна заетост.

4) Член 5, параграф 3 от Директива 2008/104

трябва да се тълкува в смисъл, че:

националният законодател не е длъжен да предвиди условия и критерии, с които се цели да се гарантира цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници по смисъла на тази разпоредба, когато съответната държава членка предостави на социалните партньори възможността да подкрепят или да сключват колективни трудови договори, допускащи разлики в третирането във връзка с основните условия на труд и заетост в ущърб на посочените работници.

5) Член 5, параграф 3 от Директива 2008/104

трябва да се тълкува в смисъл, че:

че колективните трудови договори, които по силата на тази разпоредба допускат различно третиране във връзка с основните условия на труд и заетост в ущърб на наетите чрез агенции за временна заетост работници, трябва да подлежат на ефективен съдебен контрол, за да се провери дали социалните партньори са спазили задължението си да гарантират цялостната защита на тези работници.

Подписи