



Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (втори състав)

17 март 2022 година*

„Преюдициално запитване — Социална политика — Директива 2008/104/ЕО —
Временна заетост — Член 1, параграф 1 — „Временно“ назначаване — Понятие —
Заемане на трайно съществуваща длъжност — Член 5, параграф 5 —
Последователни назначения — Член 10 — Санкции — Член 11 — Дерогация от страна
на социалните партньори от максималната продължителност, определена от
националния законодател“

По дело C-232/20

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от
Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Областен трудов съд Берлин-Бранденбург,
Германия) с акт от 13 май 2020 г., постъпил в Съда на 3 юни 2020 г., в рамките на
производство по дело

NP

срещу

Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin,

СЪДЪТ (втори състав),

състоящ се от: Ал. Арабаджиев, председател на първи състав, изпълняващ функцията на
председател на втори състав, I. Ziemele (докладчик), T. von Danwitz, P.G. Xuereb и
A. Kumin, съдии,

генерален адвокат: Е. Танчев,

секретар: A. Calot Escobar,

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

като има предвид становищата, представени:

- за NP, от R. Buschmann и K. Jessolat, conseils,
- за Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin, от U. Baeck и M. Launer, Rechtsanwälte,

* Език на производството: немски.

- за германското правителство, от J. Möller и R. Kanitz,
- за френското правителство, от E. de Moustier и N. Vincent,
- за Европейската комисия, от B.-R. Killmann и C. Valero,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 9 септември 2021 г.,

постанови настоящото

Решение

- 1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на 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, стр. 9) и по-специално на член 1, параграф 1 от нея.
- 2 Запитването е отправено в рамките на спор между NP и Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin (наричано по-нататък „Daimler“) по повод на искането на NP да се установи, че е налице трудово правоотношение с дружеството Daimler, тъй като поради своята продължителност назначаването му в това дружество чрез агенция за временна заетост не може да се квалифицира като „временно“.

Правна уредба

Правото на Съюза

- 3 Съображения 12, 16, 17, 19 и 21 от Директива 2008/104 гласят:
 - „(12) Настоящата директива установява защитна рамка за наетите чрез агенции за временна заетост работници, която е недискриминационна, прозрачна и пропорционална, като същевременно защита 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.
 - (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 [правото на Съюза и] националното законодателство и практики, при спазване на действащото общностно право.

[...]

(21) Държавите членки следва да предвидят административни или съдебни процедури за защита на правата на наетите чрез агенции за временна заетост работници, както и ефективни, съразмерни и възпиращи санкции за нарушения на задължения, произтичащи от настоящата директива“.

4 Член 1 от тази директива, озаглавен „Приложно поле“, предвижда:

„1. „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“.

2. Настоящата директива се прилага по отношение на държавни и частни предприятия, които са агенции за временна заетост или предприятия ползватели, които извършват стопанска дейност, независимо дали работят с цел формиране на печалба.

3. След консултация със социалните партньори държавите членки могат да предвидят настоящата директива да не се прилага по отношение на трудови договори или правоотношения по специфично държавна или провеждаща се с подкрепата на държавата програма за професионална квалификация, интеграция или преквалификация“.

5 Член 2 от същата директива е озаглавен „Цел“ и гласи:

„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“.

6 Член 3, от същата директива, озаглавен „Определения“, предвижда в параграф 1, букви б) — д):

„За целите на настоящата директива:

[...]

б) „агенция за временна заетост“: означава всяко физическо или юридическо лице, което в съответствие с националното законодателство сключва трудов договор или влиза в трудово правоотношение с нает чрез агенция за временна заетост работник, за да го назначи в предприятие ползвател на временна работа под негов надзор и ръководство;

- в) „нает чрез агенция за временна заетост работник“ означава работник с трудов договор или в трудово правоотношение с агенция за временна заетост с цел назначаването му в предприятие ползвател на временна работа под негов надзор и ръководство;
- г) „предприятие ползвател“ означава всяко физическо или юридическо лице, за което и под надзора и ръководството на което работи временно нает чрез агенция за временна заетост работник;
- д) „назначение“ означава периодът, през който наетият чрез агенция за временна заетост работник се намира в предприятието ползвател, за да работи временно под негов надзор и ръководство“.

7 Член 5 от Директива 2008/104 е озаглавен „Принцип на равно третиране“ и в параграфи 1, 3 и 5 предвижда следното:

„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.

[...]

3. След консултация със социалните партньори държавите членки могат да им предоставят, на подходящото равнище 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 заетост за наетите чрез агенции за временна заетост работници, които може да се различават от посочените в параграф 1.

[...]

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 Комисията за такива мерки“.

- 8 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“.

- 9 Член 10 от посочената директива е озаглавен „Санкции“ и гласи:

„1. Държавите членки предвиждат подходящи мерки в случай на неспазване на настоящата директива от страна на агенции за временна заетост или предприятия ползватели. По-специално те гарантират наличието на подходящи административни и съдебни процедури, които да позволяват изпълнението на произтичащите от настоящата директива задължения.

2. Държавите членки определят правилата за налагане на санкции в случай на нарушения на националните разпоредби за изпълнение на настоящата директива и вземат всички необходими мерки, за да гарантират тяхното прилагане. Предвидените санкции следва да бъдат ефективни, съразмерни и възпиращи. [...]“.

- 10 Член 11 от същата 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

- 11 Член 1 от Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (Закон за временната работа) от 3 февруари 1995 г. (BGBl. 1995 I, стр. 158) в редакцията му, която е в сила от 1 декември 2011 г. до 31 март 2017 г. (наричан по-нататък „AÜG“), озаглавен „Задължение за притежаване на разрешение“, предвижда в параграф 1:

„Работодателите, които в качеството си на агенции за временна заетост искат в рамките на икономическата си дейност да предоставят работници (наети чрез агенция за временна заетост

работници) на разположение на трети предприятия (предприятия ползватели), трябва да получат разрешение. Работниците се изпращат в предприятието ползвател временно“.

- 12 Член 3 от AÜG е предвиждал в това отношение, че разрешението или продължаването му трябва да бъде отказано, когато фактическите обстоятелства позволяват да се приеме, че заявителят не разполага с необходимата надеждност по член 1 за упражняването на дейността, по-специално защото не спазва разпоредбите в областта на социалното осигуряване относно удържането и внасянето на данъка върху доходите, свързани с услугите за подбор на персонал, с услугите по наемане на работа в други държави или със заетостта на работници от други държави, разпоредбите в областта на закрилата на работниците или задълженията, предвидени в трудовото право.
- 13 Съгласно член 5 от AÜG разрешението може да бъде оттеглено с действие занапред във времето, когато въз основа на факти, настъпили впоследствие, издалият разрешението орган има право да откаже издаването му. Разрешението загубва валидността си в момента на влизането в сила на оттеглянето.
- 14 Съгласно член 9 от AÜG договорите между агенцията за временна заетост и предприятието ползвател, както и тези между агенцията за временна заетост и наетия чрез такава агенция работник са недействителни, ако агенцията за временна заетост не разполага с изискваното от закона разрешение. В този случай съгласно член 10 от AÜG се счита, че между предприятието ползвател и наетия чрез агенция за временна заетост работник възниква трудово правоотношение.
- 15 AÜG е изменен с Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze (Закон за изменение на Закона за временната работа и други закони) от 21 февруари 2017 г. (BGBl 2017 I, стр. 258, наричан по-нататък „измененият AÜG“), който влиза в сила на 1 април 2017 г.
- 16 Член 1 от изменения AÜG, озаглавен „Назначаване на работници, задължение за получаване на разрешение“, гласи следното:

„(1) [...] Временното назначаване на работници се разрешава в рамките на максимален срок, определен в параграф 1b.

[...]

(1b) Агенцията за временна заетост не може да назначава един и същ работник в едно и също предприятие ползвател за повече от 18 последователни месеца; агенцията за временна заетост не може да задържа на работа един и същ работник за повече от 18 последователни месеца. Предишните назначения чрез същата агенция за временна заетост или друга такава агенция в същото предприятие ползвател се отчитат изцяло, когато между всяко от назначенията са изтекли не повече от 3 месеца. Социалните партньори в сектора на предприятието ползвател могат да определят с колективен трудов договор различен максимален срок на назначение от посочения в първо изречение. [...] С колективен трудов договор на отделното предприятие или публично учреждение, сключен въз основа на колективен трудов договор за сектора, в който се извършва назначението, може да се определи различен максимален срок на назначение от посочения в първо изречение. [...]“.

- 17 Член 9, параграф 1, точка 1b от изменения AÜG гласи:

„Недействителни са:

1b) трудовите договори между агенция за временна заетост и нает чрез такава агенция работник в случай на превишаване на максималния срок на назначение по член 1, параграф 1b, освен ако до един месец след изтичането на максималния срок на назначение този работник не декларира писмено пред агенцията за временна заетост или пред предприятието ползвател, че запазва трудовия си договор с агенцията;

[...]“.

- 18 Член 10, параграф 1, първо изречение от изменения AÜG, гласи:

„Ако договорът между агенция за временна заетост и назначен чрез такава агенция работник е недействителен съгласно член 9, смята се, че е възникнало трудово правоотношение между предприятието ползвател и назначения работник, считано от момента, който предприятието ползвател и агенцията за временна заетост са определили за начало на назначението; ако недействителността настъпи след началото на работата в предприятието ползвател, трудовото правоотношение между това предприятие и нает чрез агенция за временна заетост работник се счита за възникнало с настъпването на недействителността. [...]“.

- 19 Член 19, параграф 2 от изменения AÜG съдържа преходна разпоредба, която гласи следното:

„Периодите на назначение преди 1 април 2017 г. не се вземат предвид при изчисляването на максималния срок на назначение по член 1, параграф 1b [...]“.

- 20 Колективният трудов договор от 23 май 2012 г., уреждащ временната заетост в металургичната и електронната промишленост в Берлин и в провинция Бранденбург, и този от 1 юни 2017 г., който заменя първия, предвиждат по-специално че е възможно временно да се използват работници, наети чрез агенции за временна заетост. Освен това колективният трудов договор от 1 юни 2017 г. изрично препраща към законовата възможност за дерогация, предвидена в член 1, параграф 1b от изменения AÜG. Страните по този колективен трудов договор също така се съгласяват, че максималният срок на едно назначение по този договор не може да надвишава 48 месеца. Точка 8 от посочения колективен трудов договор съдържа преходна разпоредба. Съгласно тази разпоредба социалните партньори следва да договорят максимален срок на назначение на равнището на предприятието. Ако не постигнат съгласие, от 1 юни 2017 г. максималният срок на назначение е 36 месеца.

Спорът в главното производство и преюдициалните въпроси

- 21 NP е нает на работа от агенция за временна заетост, считано от 1 септември 2014 г. От тази дата до 31 май 2019 г., с изключение на период на родителски отпуск с продължителност от два месеца, NP е бил назначен в предприятието ползвател Daimler, където винаги е работил в ателието за монтаж на двигателите. Според запитващата юрисдикция заемането на разглежданата длъжност няма за предмет заместването на работник.

- 22 С искова молба, подадена на 27 юни 2019 г. до Arbeitsgericht Berlin (Трудов съд Берлин, Германия), ищецът моли да се установи, че между страните е налице трудово правоотношение между него и Daimler, считано от 1 септември 2015 г., или, при условията на евентуалност, считано от 1 март 2016 г., или, при условията на евентуалност спрямо предходното, считано от 1 ноември 2016 г., или, при условията на евентуалност спрямо предходното, считано от 1 октомври 2018 г., или, последно, при условията на евентуалност спрямо предходното, считано от 1 май 2019 г. За тази цел той по-специално изтъква, че тъй като продължителността на назначаването му в Daimler надхвърля една година, то не може да се квалифицира като „временно“ и че преходната разпоредба на член 19, параграф 2 от изменения AÜG противоречи на правото на Съюза. С решение от 8 октомври 2019 г. този съд отхвърля иска.
- 23 На 22 ноември 2019 г. NP подава въззивна жалба срещу това решение пред Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Областен трудов съд Берлин-Бранденбург, Германия).
- 24 Тази юрисдикция посочва, че макар националното право, с което се транспонира Директива 2008/104, по принцип да предвижда, че назначението на наети чрез агенции за временна заетост работници може да бъде само „временно“, в националното право се въвежда максимален срок за назначенията едва от 1 април 2017 г., като този срок е 18 месеца, освен ако не е предвидено друго в колективните трудови договори, сключени от социалните партньори в рамките на съответния сектор или по силата на колективен трудов договор на отделното предприятие или публично учреждение, сключен въз основа на такива колективни трудови договори. Също така от тази дата нататък приложимата правна уредба предвижда като санкция в случай на превишаване на посочената продължителност, че трудовото правоотношение се счита за възникнало между предприятието ползвател и наетия чрез агенция за временна заетост работник от деня на назначението.
- 25 Посочената юрисдикция добавя, че посоченото в преходната точка законодателно изменение съдържа преходна разпоредба, по силата на която при изчисляването на максималната продължителност на назначението се вземат предвид само периодите на работа след 1 април 2017 г. Освен това колективният трудов договор от 1 юни 2017 г., посочен в точка 20 от настоящото решение, както и общото споразумение на равнище предприятие от 20 септември 2017 г., приложимо към Daimler, предвиждали максимална продължителност на назначението 36 месеца, изчислена съответно считано от 1 юни 2017 г. и от 1 април 2017 г. От това следвало, че по силата на приложимата правна уредба за работник като NP продължителността на назначението му в Daimler не се счита за надхвърляща максималната продължителност, предвидена в тази правна уредба, въпреки че това назначение е продължило близо пет години.
- 26 В този контекст запитващата юрисдикция отбелязва, че доколкото NP претендира да се установи наличието на трудово правоотношение с Daimler преди 1 октомври 2018 г., неговият иск би могъл да бъде уважен в неговата цялост само ако правото на Съюза налага това.

27 При тези обстоятелства Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Областен трудов съд Берлин-Бранденбург) решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

- „1) Когато работник е назначен в предприятие ползвател чрез агенция за временна заетост на работно място, което е открито за постоянно и не се заема по заместване, трябва ли да се приеме, че още само поради този факт назначението му вече не е „временно“ по смисъла на член 1 от Директива 2008/104?
- 2) Когато назначението на работник чрез агенция за временна заетост продължава до 55 месеца, трябва ли да се приеме, че то вече не е „временно“ по смисъла на член 1 от Директива 2008/104?

[...] При утвърдителен отговор на първия и/или втория въпрос [...]:

- [3]) Има ли право наетият чрез агенция за временна заетост работник да твърди, че е възникнало трудово правоотношение с предприятието ползвател, въпреки че националното право не предвижда такава санкция преди 1 април 2017 г.?
- [4]) Трябва ли да се приеме, че национална разпоредба като член 19, параграф 2 от изменения AÜG е в противоречие с член 1 от Директива 2008/104, доколкото за първи път въвежда 18 месечен индивидуален максимален срок на назначението, но изрично предвижда да не се вземат предвид предишни периоди на назначение, при положение че при отчитане на предишните периоди назначението вече не би могло да се окачестви като временно?
- [5]) Може ли удължаването на индивидуалния максимален срок на назначението да бъде оставено на преценката на страните по колективния трудов договор? Ако отговорът е утвърдителен, важи ли това и за страните по колективен трудов договор, които имат компетентност не относно трудовото правоотношение на съответния нает чрез агенция за временна заетост работник, а относно сектора на предприятието ползвател?“.

По преюдициалните въпроси

По първия въпрос

- 28 С първия си въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали член 1, параграф 1 от Директива 2008/104 трябва да се тълкува в смисъл, че посоченият в тази разпоредба израз „временна работа“ не допуска работник с трудов договор или в трудово правоотношение с агенция за временна заетост да бъде назначен в предприятие ползвател, за да заеме трайно съществуваща длъжност, която не се заема по заместване.
- 29 Следва да се припомни, че съгласно постоянната съдебна практика 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 (вж. в този смисъл решения от 24 юни 2010 г., Pontini и др., C-375/08, EU:C:2010:365, т. 58 и от 29 юли 2019 г., Pelham и др., C-476/17, EU:C:2019:624, т. 28 и цитираната съдебна практика).

- 30 На първо място, съгласно член 1 от Директива 2008/104, който определя приложното ѝ поле, и по-специално съгласно параграф 1 от този член, директивата се прилага по отношение на работници с трудов договор или в трудово правоотношение с агенция за временна заетост и които са назначени в предприятие ползвател на временна работа под негов надзор и ръководство.
- 31 Така от самия текст на разглежданата разпоредба следва, че изразът „временна“ работа няма за цел да ограничи временната заетост до длъжности, които не съществуват трайно или които трябва да бъдат заети по заместване, тъй като този израз характеризира не длъжността, която трябва да се заеме в предприятието ползвател, а условията и реда за назначаване на работник в това предприятие.
- 32 На второ място, това буквално тълкуване на член 1, параграф 1 от Директива 2008/104 се потвърждава от контекста, в който се вписва посочената разпоредба, и по-специално от структурата на разглежданата директива.
- 33 Всъщност следва да се отбележи, първо, че нито една разпоредба от Директива 2008/104 не се отнася до естеството на работата или вида на длъжността, която трябва да бъде зета в предприятието ползвател. Освен това разглежданата директива не изброява случаите, които могат да обосноват използването на тази форма на трудова заетост, тъй като държавите членки запазват, както отбелязва генералният адвокат в точка 37 от заключението си, значителна свобода на преценката при определяне на хипотезите, обосноваващи използването ѝ. В това отношение Директива 2008/104 предвижда само установяването на минимални изисквания, както следва от член 9, параграф 2 от нея (вж. в този смисъл решение от 14 октомври 2020 г., KG (Последователни назначения в контекста на работата чрез агенции за временна заетост) (C-681/18, EU:C:2020:823, т. 41).
- 34 Второ, следва да се подчертае, че изразът „временна“ работа се използва и в член 3, параграф 1, букви б)–д) от Директива 2008/104, който съдържа определения за понятията „агенция за временна заетост“, „нает чрез агенция за временна заетост работник“, „предприятие ползвател“ и „назначение“. Съдът обаче вече е постановил, че от тези определения следва, че трудовото правоотношение с предприятие ползвател по естеството си има временен характер (вж. в този смисъл решение от 14 октомври 2020 г., KG (Последователни назначения в контекста на работата чрез агенции за временна заетост) (C-681/18, EU:C:2020:823, т. 61).
- 35 Трето, Съдът приема също, че член 5, параграф 5, първо изречение от тази директива, който предвижда, че държавите членки вземат подходящи мерки в съответствие с националното законодателство или практика, които са в сила в съответната държава членка, с оглед на предотвратяването на злоупотреби при прилагането на този член, и по-конкретно предотвратяването на последващи назначения, имащи за цел да се заобиколят разпоредбите на посочената директива, не задължава държавите членки да поставят осигуряването на работна ръка чрез агенции за временна заетост в зависимост от посочването на причини от техническо естество или наложени от характера на производството, организацията или заместването (вж. в този смисъл решение от 14 октомври 2020 г., KG (Последователни назначения в контекста на работата чрез агенции за временна заетост) (C-681/18, EU:C:2020:823, т. 42).

- 36 От това следва, както по същество отбелязва Комисията, че законодателят на Съюза не е възнамерявал да ограничи прибягването до временна заетост работници, разрешавайки единствено на временно нает чрез агенция за временна заетост работник да заема длъжност с временен характер.
- 37 На трето място, това тълкуване не се опровергава от целите, преследвани с Директива 2008/104, така както са посочени в съображение 12 и в член 2 от тази директива, които са насочени към установяване на защитна рамка за наетите чрез агенция за временна заетост работници, която е недискриминационна, прозрачна и пропорционална, като същевременно зачита разнообразието от пазари на труда и производствени взаимоотношения и да се насърчи разработването на гъвкави форми на заетост, създаването на работни места и защитата на наетите чрез агенция за временна заетост работници, доколкото, както отбелязва генералният адвокат в точка 42 от своето заключение, преследването на тези цели не изисква наетите чрез агенции за временна заетост работници да не могат да бъдат назначавани на постоянни работни места с цел заместване на отсъстващи работници. Напротив, обстоятелството, че Директива 2008/104 цели също, както припомня Съдът, да насърчи достъпа на наетите чрез агенция за временна заетост работници до постоянна заетост в предприятието ползвател (решение от 14 октомври 2020 г., KG (Последователни назначения в контекста на работата чрез агенции за временна заетост), C-681/18, EU:C:2020:823, т. 51), подкрепя тълкуването, че временно назначен работник може да бъде предоставен на разположение на предприятие ползвател, за да може временно да запълни работно място, което съществува трайно, като впоследствие може да заеме трайно това работно място.
- 38 С оглед на изложените по-горе съображения на първия въпрос следва да се отговори, че член 1, параграф 1 от Директива 2008/104 трябва да се тълкува в смисъл, че посоченият в тази разпоредба израз „временна“ работа допуска работник с трудов договор или в трудово правоотношение с агенция за временна заетост да бъде назначен в предприятие ползвател на работно място, което е открито за постоянно и не се заема по заместване.

По втория въпрос

Относно компетентността на Съда

- 39 Daimler оспорва компетентността на Съда да отговори на втория въпрос, тъй като целта на този въпрос била Съдът да извърши фактическа преценка на назначението на работника или служителя, което е предмет на спора в главното производство.
- 40 В това отношение е достатъчно да се констатира, че вторият въпрос се отнася не до установяването или преценката на фактите по спора в главното производство, а до правната квалификация на продължителността на назначаването на разглеждания в главното производство работник, нает чрез агенция за временна заетост, с оглед на изискването, посочено по-специално в член 1 от Директива 2008/104, съгласно което подобно назначаване трябва да остане временно. Всъщност квалифицирането с оглед на правото на Съюза на фактите, установени от запитващата юрисдикция, предполага тълкуване на това право, което е от компетентността на Съда в рамките на производството, предвидено в член 267 ДФЕС (вж. в този смисъл решение от 20 декември 2017 г., Asociación Profesional Elite Taxi (C-434/15, EU:C:2017:981, т. 20 и цитираната съдебна практика).

- 41 Ето защо следва да се приеме, че Съдът е компетентен да отговори на втория въпрос.

По допустимостта

- 42 Daimler счита, че при всички положения вторият въпрос е недопустим, тъй като е ирелевантен за разрешаването на спора в главното производство.
- 43 В това отношение е достатъчно да се припомни, че съгласно постоянната практика на Съда в рамките на сътрудничеството между него и националните юрисдикции, въведено с 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 отправените въпроси се отнасят до тълкуването на правото на Съюза, Съдът по принцип е длъжен да се произнесе (решение от 25 ноември 2021 г., job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, т. 17 и цитираната съдебна практика).
- 44 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 25 ноември 2021 г., job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, т. 18 и цитираната съдебна практика).
- 45 В настоящия случай, както бе посочено в точка 40 от настоящото решение, с втория си въпрос запитващата юрисдикция иска да се установи правната квалификация на продължителността на назначението на разглеждания в главното производство работник, нает чрез агенция за временна заетост, с оглед на посоченото по-специално в член 1 от Директива 2008/104 изискване, съгласно което подобно назначение трябва да остане „временно“. Тази юрисдикция добавя, както бе посочено в точка 26 от настоящото решение, че след като NP иска да се приеме за установено, че трудовото му правоотношение с Daimler е съществувало преди 1 октомври 2018 г., искът му може да бъде уважен изцяло само ако правото на Съюза налага това.
- 46 Ето защо следва да се констатира, че вторият въпрос се отнася до тълкуването на правото на Съюза и че отговорът на този въпрос е релевантен за решаването на спора, с който е сезирана запитващата юрисдикция.
- 47 От това следва, че въпросът е допустим.

По същество

- 48 Като начало следва да се напомни, че в рамките на въведеното с член 267 ДФЕС производство за сътрудничество между националните юрисдикции и Съда той трябва да даде на националния съд полезен отговор, който да му позволи да реши спора, с който е сезиран. С оглед на това при необходимост Съдът трябва да преформулира въпросите, които са му зададени. Всъщност задача на Съда е да тълкува всички разпоредби на правото

на Съюза, които са необходими на националните юрисдикции, за да се произнасят по споровете, с които са сезирани, дори тези разпоредби да не са изрично посочени във въпросите, отправени от тези юрисдикции до Съда (решение от 21 юни 2016 г., *New Valmar*, C-15/15, EU:C:2016:464, т. 28 и цитираната практика).

- 49 Следователно, макар запитващата юрисдикция формално да е свела втория си въпрос до тълкуването на член 1 от Директива 2008/104, това обстоятелство не е пречка Съдът да й предостави всички насоки за тълкуване на правото на Съюза, които могат да бъдат полезни за решаването на отнесеното до нея дело, независимо дали тя е споменала съответната разпоредба в изложението на въпроса си. В това отношение Съдът трябва да извлече от всички предоставени от националната юрисдикция данни, и по-конкретно от мотивите на акта за преюдициално запитване, тези разпоредби от правото на Съюза, които се нуждаят от тълкуване предвид предмета на спора в главното производство (вж. в този смисъл и по аналогия решение от 21 юни 2016 г., *New Valmar*, C-15/15, EU:C:2016:464, т. 29 и цитираната съдебна практика).
- 50 В настоящия случай, макар с втория си въпрос запитващата юрисдикция да иска от Съда да даде тълкуване на член 1 от Директива 2008/104, и по-специално на израза „временна“ работа, съдържащ се в параграф 1 от този член, от мотивите на акта за преюдициално запитване е видно, че с този въпрос посочената юрисдикция иска да се установи не дали назначението на работник, нает чрез агенция за временна заетост, попада в приложното поле на тази директива, а по-скоро дали това назначение може да има „временен характер“ по смисъла посочената директива, или, обратно на това, то представлява злоупотреба поради последователните назначения на този работник, които водят до назначение за период от общо 55 месеца, като посочената юрисдикция подчертава, че пред нея NP е изтъкнал подобна злоупотреба.
- 51 Така по същество целта на посочения въпрос е да се определи дали при обстоятелства като разглежданите в главното производство по смисъла на член 5, параграф 5 от Директива 2008/104 такива подновявания могат да представляват злоупотреба с последователни назначения на работник, нает чрез агенция за временна заетост.
- 52 При тези условия вторият въпрос следва да се преформулира и да се приеме, че с него запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали член 1, параграф 1 и член 5, параграф 5 от Директива 2008/104 трябва да се тълкуват в смисъл, че подновяването на назначения на едно и също работно място в предприятие ползвател за срок от 55 месеца представлява злоупотреба с последователни назначения на работник, нает чрез агенция за временна заетост.
- 53 Като начало следва да се отбележи, от една страна, че Директива 2008/104 няма за цел да определи конкретно срока на назначение на работник, който е нает чрез агенция за временна заетост в предприятие ползвател, след изтичането на който срок това назначение вече не може да се квалифицира като „временно“. Всъщност трябва да се констатира, че нито член 1, параграф 1 от Директива 2008/104, който, както бе припомнено в точка 30 от настоящото решение, се позовава на назначението на работници на „временна“ работа в предприятия ползватели, нито която и да било друга разпоредба от тази директива определя срок, след изтичането на който назначаването на работници повече не може да се квалифицира като „временно“. Освен това нито една разпоредба от посочената директива не налага на държавите членки задължение да предвидят в националното си право такъв срок.

- 54 От друга страна, член 5, параграф 5, първо изречение от Директива 2008/104, който задължава по-специално държавите членки да вземат подходящи мерки с оглед на предотвратяването на последващи назначения, имащи за цел да се заобиколят разпоредбите на тази директива, не задължава държавите членки да ограничават броя на последователните назначения на един и същ работник в същото предприятие ползвател и не предвижда специфична мярка, която държавите членки трябва да приемат за тази цел, включително за да предотвратят злоупотребите (вж. в този смисъл решение от 14 октомври 2020 г., KG (Последователни назначения в контекста на работата чрез агенции за временна заетост), C-681/18, EU:C:2020:823, т. 42 и 44).
- 55 От това следва, че разпоредбите на Директива 2008/104 не налагат на държавите членки приемането на правна уредба в тази област (вж. по аналогия решение от 17 март 2015 г., АКТ, C-533/13, EU:C:2015:173, т. 31).
- 56 Вярно е обаче също така, както Съдът вече е припомнил, че член 5, параграф 5, първо изречение от Директива 2008/104 задължава държавите членки да вземат необходимите мерки, за да избегнат последователни назначения на нает чрез агенция за временна заетост работник с цел да се заобиколят разпоредбите на тази директива като цяло. По-специално държавите членки трябва да следят временната заетост в едно и също предприятие ползвател да не се превърне в постоянно положение за нает чрез агенция за временна заетост работник (решение от 14 октомври 2020 г., KG (Последователни назначения в контекста на работата чрез агенции за временна заетост), C-681/18, EU:C:2020:823, т. 55 и 60).
- 57 В това отношение държавите членки могат да определят в националното право точно определен срок, след изтичането на който назначението вече не може да се счита за временно, по-специално при дълги последователни назначения на един и същ работник, нает чрез агенция за временна заетост в същото предприятие ползвател. При все това съгласно член 1, параграф 1 от Директива 2008/104 назначението трябва задължително да има временен характер, а именно, съгласно значението на този термин в говоримия език, да бъде ограничено във времето.
- 58 В случай че приложимата правна уредба на държава членка не предвижда такъв срок, националните юрисдикции трябва да го определят за всеки конкретен случай и в зависимост от релевантните обстоятелства, които включват по-специално особеностите на сектора (вж. в този смисъл решение от 18 декември 2008 г., Andersen, C-306/07, EU:C:2008:743, т. 52) и да гарантират, както по същество отбелязва генералният адвокат в точка 46 от заключението си, че последователните назначения на работник, нает чрез агенция за временна заетост, нямат за цел да бъдат заобиколени целите на Директива 2008/104, и по-конкретно временният характер на работата чрез агенция за временна заетост.
- 59 Съгласно практиката на Съда за целите на това определяне запитващата юрисдикция може да вземе предвид изложените по-долу съображения.
- 60 Ако последователните назначения на един и същ нает чрез агенция за временна заетост работник в едно и също предприятие ползвател водят до продължителност на работната заетост в това предприятие, по-дълга от тази, която разумно може да се определи като „временна“ с оглед на всички релевантни обстоятелства, които включват по-конкретно спецификите на сектора, това би могло да бъде признак за злоупотреба чрез използването

на последователни назначения по смисъла на член 5, параграф 5, първо изречение от Директива 2008/104 (вж. в този смисъл решение от 14 октомври 2020 г., KG (Последователни назначения в контекста на работата чрез агенции за временна заетост) (C-681/18, EU:C:2020:823, т. 69).

- 61 Също така последователни назначения на един и същ нает чрез агенция за временна заетост работник в едно и също предприятие ползвател заобикалят самата същност на разпоредбите на Директива 2008/104 и представляват злоупотреба с тази форма на трудово правоотношение, тъй като нарушават постигнатия с тази директива баланс между гъвкавостта за работодателите и сигурността за работниците чрез намаляване на последната (решение от 14 октомври 2020 г., KG (Последователни назначения в контекста на работата чрез агенции за временна заетост), C-681/18, EU:C:2020:823, т. 70).
- 62 На последно място, когато в конкретен случай не е дадено никакво обективно обяснение за факта, че съответното предприятие ползвател използва поредица от последователни договори за работа чрез агенция за временна заетост, задача на националната юрисдикция е да изследва, в контекста на националната правна уредба и като отчита обстоятелствата във всеки случай, дали има заобикаляне на някоя от разпоредбите на Директива 2008/104, и то на още по-силно основание, когато един и същ нает чрез агенция за временна заетост работник е назначен в предприятието ползвател с поредицата от такива договори (решение от 14 октомври 2020 г., KG (Последователни назначения в контекста на работата чрез агенции за временна заетост), C-681/18, EU:C:2020:823, т. 71).
- 63 С оглед на всички изложени по-горе съображения на втория въпрос следва да се отговори, че параграф 1 и член 5, параграф 5 от Директива 2008/104 трябва да се тълкуват в смисъл, че подновяването на назначенията на нает чрез агенция за временна заетост работник на едно и също работно място в предприятие ползвател за срок от 55 месеца съставлява злоупотреба с последователни назначения, в случай че тези назначения на същия работник в същото предприятие водят до продължителност на работната му заетост в предприятието, по-дълга от тази, която може да бъде квалифицирана като „временна“ с оглед на всички релевантни обстоятелства, включващи по-специално особеностите на сектора, и в контекста на националната правна уредба, без да е дадено каквото и да е обективно обяснение на факта, че съответното предприятие ползвател прибягва до последващи договори за временна заетост, което следва да бъде установено от запитващата юрисдикция.

По четвъртия въпрос

- 64 Като начало следва да се отбележи, че четвъртият въпрос, който следва да се разгледа на трето място, е поставен от запитващата юрисдикция с оглед на изложеното от нея обстоятелство, че макар съгласно националната правна уредба, считано от 1 декември 2011 г. нататък, назначението на работниците в предприятието ползвател трябва да е с временен характер, то едва чрез изменение на тази правна уредба, влязло в сила на 1 април 2017 г., т.е. повече от шест години след датата, на която Директива 2008/104 е трябвало да бъде транспонирана, германският законодател предвижда, че максималния срок за назначение на нает чрез агенция за временна заетост работник трябва да бъде 18 месеца, като посредством преходна разпоредба предвижда, че за изчислението на този максимален срок трябва да се вземат предвид единствено периодите на назначение след 1 април 2017 г.,

като от това правило са възможни дерогации, предвидени в колективен трудов договор за сектора или в колективен трудов договор на отделното предприятие или публично учреждение, сключен въз основа на колективен трудов договор за сектора.

- 65 Освен че тази юрисдикция си задава въпроса дали Директива 2008/104 допуска такава правна уредба, която изключва възможността да се вземат предвид периоди, предхождащи влизането в сила на посочената правна уредба, при положение че вземането им предвид би могло да доведе до това назначението вече да няма „временен“ характер, посочената юрисдикция иска да установи дали е длъжна да остави разглежданата преходна разпоредба изцяло или частично без приложение.
- 66 Така с четвъртия си въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да установи дали Директива 2008/104 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба, която определя максимална продължителност на назначението на работник, нает чрез агенция за временна заетост в едно и също предприятие ползвател, като същевременно за целите на изчисляването на този срок изключва посредством преходна разпоредба възможността за вземане предвид на периодите, предхождащи влизането в сила на тази правна уредба. При утвърдителен отговор на този въпрос запитващата юрисдикция иска да установи дали, когато е сезирана със спор единствено между частноправни субекти, тя е длъжна да остави без приложение подобна преходна разпоредба.
- 67 Както Съдът вече е постановил, член 5, параграф 5, първо изречение от Директива 2008/104 задължава ясно, точно и безусловно държавите членки да приемат подходящи мерки за предотвратяването на злоупотребите, състоящи се в последващи назначения чрез агенция за временна заетост, имащи за цел да се заобиколят разпоредбите на тази директива. От това следва, че тази разпоредба трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска държава членка да не предприема никакви мерки, за да запази временния характер на работата чрез агенции за временна заетост (решение от 14 октомври 2020 г., KG (Последователни назначения в контекста на работата чрез агенции за временна заетост), C-681/18, EU:C:2020:823, т. 63).
- 68 Предвид това уточнение, в точка 53 от настоящото решение се припомня, че нито една разпоредба на Директива 2008/104 не налага на държавите членки задължение да предвидят в националното право срок, след изтичането на който назначението вече не може да се квалифицира като „временно“.
- 69 За сметка на това държавите членки могат, от една страна, да въведат в националното право максимална продължителност на назначението, след изтичането на която се счита, че назначението на нает чрез агенция за временна заетост работник в предприятие ползвател вече няма временен характер, и от друга страна, да предвидят преходни разпоредби за тази цел.
- 70 Всъщност съгласно член 9, параграф 1 от Директива 2008/104 тя не засяга правото на държавите членки да прилагат или въвеждат по-благоприятни за работниците законодателни разпоредби, сред които са и национални правни разпоредби като разглежданите в главното производство, определящи максимален срок, след изтичането на който се счита, че назначението на нает чрез агенция за временна заетост работник в предприятие ползвател вече няма временен характер.

- 71 По този начин обаче държавите членки не могат да нарушават разпоредбите на Директива 2008/104. Така, от една страна, при определянето на максимален срок за назначението на нает чрез агенция за временна заетост работник в предприятие ползвател държава членка не може да определи срок, който не е съобразен с временния характер на подобно назначение, нито да допусне последователни назначения на нает чрез агенция за временна заетост работник по начин, който заобикаля разпоредбите на тази директива съгласно член 1, параграф 1 и член 5, параграф 5, първо изречение от нея. От друга страна, както следва от член 9, параграф 2 от Директива 2008/104, прилагането на тази директива в никакъв случай не представлява достатъчно основание за намаляване на общата степен на защита на работниците в областите, обхванати от директивата.
- 72 След като съгласно член 11, параграф 1 от Директива 2008/104 държавите членки са били длъжни до 5 декември 2011 г. да се съобразят с тези разпоредби, следва да се приеме, че считано от тази дата, те са били длъжни да гарантират, че назначението на работници, наети от агенции за временна заетост, не е с продължителност, която може да се квалифицира като „временна“.
- 73 В случая обаче, както по същество отбелязва генералният адвокат в точка 62 от заключението си, преходна разпоредба като посочената в точка 19 от настоящото решение не може да доведе до лишаване от полезно действие на защитата, предоставена от Директива 2008/104 на нает чрез агенция за временна заетост работник, чието назначение в предприятие ползвател, разглеждано в неговата цялост, съставлява назначение, което вече не може да се счита за „временно“ по смисъла на тази директива.
- 74 От това следва, че Директива 2008/104 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба, която определя максимална продължителност на назначение на един и същ нает чрез агенция за временна заетост работник в едно и също предприятие ползвател, в случай че тази правна уредба би лишила от полезно действие закрилата, предоставена от Директива 2008/104 на нает чрез агенция за временна заетост работник, чието назначение в предприятие ползвател, разглеждано в неговата цялост, съставлява назначение, което вече не може да се счита за „временно“ по смисъла на тази директива. Националната юрисдикция следва да определи дали това действително е така.
- 75 При утвърдителен отговор на този въпрос запитващата юрисдикция иска да се установи дали, когато е сезирана със спор само между частноправни субекти, тя е длъжна да остави без приложение преходна разпоредба като посочената в точка 19 от настоящото решение.
- 76 В това отношение Съдът многократно е постановявал, че когато прилага вътрешноправни разпоредби, приети за транспониране на предвидените в директива задължения, националната юрисдикция, сезирана със спор само между частноправни субекти, е длъжна да вземе предвид всички норми на националното право и да ги тълкува, доколкото е възможно, в светлината на текста и целта на тази директива, за да стигне до разрешение, което съответства на преследваната от нея цел (решения от 15 януари 2014 г., *Association de médiation sociale*, C-176/12, EU:C:2014:2, т. 38 и цитираната съдебна практика и от 4 юни 2015 г., *Комисия/Съвет*, C-497/13, EU:C:2015:357, т. 33).
- 77 Все пак този принцип на съответстващо тълкуване на националното право има определени ограничения. Така задължението на националния съд да се позове на съдържанието на директива, когато той тълкува и прилага релевантните норми на вътрешното право, е ограничено от общите принципи на правото и не може да служи за основа на тълкуване

contra legem на националното право (вж. в този смисъл решения от 15 януари 2014 г., Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, т. 39, от 13 декември 2018 г., Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, т. 51 и от 14 октомври 2020 г., KG (Последователни назначения в контекста на работата чрез агенции за временна заетост), C-681/18, EU:C:2020:823, т. 66 и цитираната съдебна практика).

- 78 В настоящия случай, както отбелязва генералният адвокат в точки 63 и 64 от заключението си, запитващата юрисдикция трябва да определи дали преходната разпореда, съдържаща са в точка 19 от настоящото решение, предвид всички норми на националното право може да се тълкува в съответствие с изискванията на Директива 2008/104 и следователно по друг начин, а не като лишава жалбоподателя в главното производство от правото да се позове на цялата продължителност на неговото назначение в предприятието ползвател за целите на това евентуално да докаже, че това назначение вече няма временен характер.
- 79 Когато националната правна уредба не може да се тълкува в съответствие с изискванията на правото на Съюза, принципът на предимство на правото на Съюза изисква националният съд, натоварен в рамките на своята компетентност с прилагането на разпоредбите от правото на Съюза, да гарантира пълното им действие, като при необходимост по собствена инициатива оставя без приложение противоречащите им разпоредби от националното законодателство, дори да са по-късни, без да е необходимо да иска или да изчаква тяхната предварителна отмяна по законодателен път или по какъвто и да било друг ред, предвиден в конституцията (решение от 18 януари 2022 г., Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, т. 30 и цитираната съдебна практика).
- 80 Въпреки това трябва също така да се имат предвид другите съществени особености на правото на Съюза, и по-специално естеството и правните последици на директивите (решение от 18 януари 2022 г., Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, т. 31 и цитираната съдебна практика).
- 81 Така директива не може сама по себе си да поражда задължения за частноправен субект и следователно тя самата не може да му бъде противопоставяна пред национална юрисдикция. Всъщност съгласно член 288, трета алинея ДФЕС обвързващият характер на директива, на който се основава възможността за позоваване на нея, е налице само по отношение на „държавите членки, до ко[и]то е адресиран[а]“, като Съюзът има правомощия за общо и абстрактно налагане с незабавно действие на задължения на частноправни субекти само там, където е оправомощен да приема регламенти. Следователно, дори да е ясна, точна и безусловна, разпореда от директива не позволява на националния съд да не приложи разпореда от вътрешното си право, която ѝ противоречи, ако по този начин на частноправен субект бъде наложено допълнително задължение (решение от 18 януари 2022 г., Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, т. 32 и цитираната съдебна практика).
- 82 От това следва, че национална юрисдикция, сезирана със спор единствено между частноправни субекти, не е длъжна само въз основа на правото на Съюза да остави без приложение преходна разпореда, противоречаща на правото на Съюза, която за целите на прилагането на правна уредба, определяща максималната продължителност на назначението на нает чрез агенция за временна заетост работник, изключва възможността да се вземат предвид периодите на назначение преди влизането в сила на тази правна уредба.

- 83 С оглед на изложените по-горе съображения на четвъртия въпрос следва да се отговори, че Директива 2008/104 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба, която определя максимален срок за назначение на един и същ работник, нает чрез агенция за временна заетост в едно и също предприятие ползвател, в случай че посредством преходна разпорежба тази правна уредба изключва възможността да се отчетат периодите, предхождащи влизането в сила на посочената правна уредба, като по този начин не позволява на националната юрисдикция да вземе предвид действителната продължителност на назначението на подобен работник, за да се прецени дали то има „временен“ характер по смисъла на посочената директива, което тази юрисдикция трябва да прецени. Национална юрисдикция, сезирана със спор единствено между частноправни субекти, не е длъжна само въз основа на законодателството на Съюза да остави без приложение подобна преходна разпорежба, противоречаща на правото на Съюза.

По третия въпрос

По допустимостта

- 84 Daimler твърди, че третият въпрос е недопустим, тъй като връзката с правото на Съюза не е установена.
- 85 В това отношение е достатъчно да се констатира, че този въпрос се отнася конкретно до това дали нает чрез агенция за временна заетост работник може да черпи пряко от законодателството на Съюза правото си на трудово правоотношение с предприятие ползвател, в случай че националното право не предвижда санкции при неспазване на разпоредбите на Директива 2008/104. Следователно връзката с правото на Съюза е достатъчно добре установена.
- 86 Поради това третият въпрос е недопустим.

По същество

- 87 С третия си въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали член 10, параграф 1 от Директива 2008/104 трябва да се тълкува в смисъл, че при липса на национална разпорежба, която има за цел да санкционира неспазването на тази директива от агенциите за временна заетост или от предприятията ползватели, нает чрез агенция за временна заетост работник може да черпи от законодателството на Съюза своето субективно право на възникване на трудово правоотношение с предприятието ползвател.
- 88 Този въпрос е поставен от запитващата юрисдикция, поради факта че до 31 март 2017 г. германският законодател не е предвидил никаква санкция, когато назначението на работник, нает чрез агенция за временна заетост, вече не може да се счита за временно.
- 89 Тази юрисдикция обаче, която отбелязва, че съгласно приложимото национално право възниква трудово правоотношение с предприятието ползвател, когато агенцията за временна заетост не разполага с необходимото разрешение за назначаване на работници, поставя въпроса дали не следва да се направи извод от полезното действие на член 10, параграф 1 от Директива 2008/104, че същата санкция би трябвало да наложи и при назначение на работници, което вече няма временен характер.

- 90 Като начало следва да се отбележи, че предпоставката, на която се основава запитващата юрисдикция, съгласно която в Германия не е предвидена никаква санкция, в случай че назначението на работник, нает чрез агенция за временна заетост, вече не може да се счита за временно, е оспорена от германското правителство, което подчертава, че преди 1 април 2017 г. назначението на такъв работник вече е било санкционирано с оттегляне на разрешението, което е необходимо да притежават агенциите за временна заетост.
- 91 В това отношение следва да се припомни, че съгласно постоянната практика на Съда в рамките на производството по член 267 ДФЕС функциите на Съда и функциите на запитващата юрисдикция са ясно разделени и именно от компетентност на последната е да тълкува националното законодателство (решение от 14 ноември 2019 г., *Spedidam*, C-484/18, EU:C:2019:970, т. 28 и цитираната съдебна практика).
- 92 Ето защо Съдът не може да се произнася в рамките на преюдициално запитване по тълкуването на национални разпоредби. Всъщност в рамките на разпределянето на правомощията между юрисдикциите на Съюза и националните юрисдикции Съдът трябва да вземе предвид фактическия и правния контекст, в който се вписват преюдициалните въпроси, очертан в акта за преюдициално запитване (вж. в този смисъл решение от 14 ноември 2019 г., *Spedidam*, C-484/18, EU:C:2019:970, т. 29 и цитираната съдебна практика).
- 93 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.
- 94 Макар тази разпоредба да запазва за държавите членки свободата на избор на начините и средствата за осигуряване на изпълнението на директивата, тази свобода все пак не засяга задължението на всяка държава членка адресат да приеме в рамките на своя национален правен ред всички необходими мерки за осигуряване на пълното действие на директивата в съответствие с преследваната от нея цел (решение от 10 април 1984 г., *von Colson и Kamann*, 14/83, EU:C:1984:153, т. 15).
- 95 В случая член 10, параграф 1 от Директива 2008/104 задължава държавите членки да предвидят подходящи мерки в случай на неспазване на тази директива от агенциите за временна заетост или от предприятията ползватели. По-специално тези държави трябва да гарантират наличието на подходящи административни или съдебни процедури, които да позволяват изпълнението на произтичащите от посочената директива задължения. Параграф 2 от този член добавя, че държавите членки определят правилата за налагане на санкции в случай на нарушения на националните разпоредби за изпълнение на Директива 2008/104 и вземат всички необходими мерки, за да гарантират тяхното прилагане, а освен това уточнява, че тези санкции трябва да бъдат ефективни, съразмерни и възпиращи, както се припомня и в съображение 21 от тази директива.
- 96 Както недвусмислено следва от текста на член 10 от Директива 2008/104, тази разпоредба не съдържа точни правила относно установяването на предвидените в него санкции, а оставя на държавите членки свободата да избират измежду тези, които ще бъдат подходящи за постигането на нейната цел.

- 97 От това следва, че работник, нает чрез агенция за временна заетост, чието назначение в предприятие ползвател вече не би имало временен характер в нарушение на член 1, параграф 1 и член 5, параграф 5, първо изречение от Директива 2008/104, не може, предвид припомнената в точка 79 от настоящото решение съдебна практика, да черпи от законодателството на Съюза субективното си право на възникване на трудово правоотношение с това предприятие.
- 98 Обратното тълкуване на практика би довело до премахване на правото на преценка, предоставено единствено на националните законодатели, които следва да разработят подходящ санкционен режим в рамките, определени от член 10 от Директива 2008/104 (вж. по аналогия решение от 4 октомври 2018 г., Link Logistik N&N, C-384/17, EU:C:2018:810, т. 54).
- 99 При все това увредената от несъответствието на националното право с правото на Съюза страна би могла да се позове на съдебната практика, произтичаща от решение от 19 ноември 1991 г., Francovich и др. (C-6/90 и C-9/90, EU:C:1991:428), за да получи евентуално обезщетение за претърпяната вреда (вж. в този смисъл решение от 15 януари 2014 г., Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, т. 50 и цитираната съдебна практика).
- 100 С оглед на изложените по-горе съображения на третия въпрос следва да се отговори, че член 10, параграф 1 от Директива 2008/104 трябва да се тълкува в смисъл, че при липса на национална разпоредба, която има за цел да санкционира неспазването на тази директива от агенциите за временна заетост или от предприятията ползватели, наетият чрез агенция за временна заетост работник не може да черпи от законодателството на Съюза субективно право на възникване на трудово правоотношение с предприятието ползвател.

По петия въпрос

- 101 С петия си въпрос запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали Директива 2008/104 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба, която оправомощава социалните партньори да направят дерогация на равнището на отрасъла на предприятията ползватели от определения в такава правна уредба максимален срок на назначение на работник, нает чрез агенция за временна заетост.
- 102 Според посочената юрисдикция този въпрос е поставен с оглед на обстоятелството, че член 5, параграф 3 от Директива 2008/104, който предвижда, че социалните партньори могат да въведат разпоредби, дерогирани от принципа, установен в параграф 1 от този член, се отнася само до изключенията от принципа на равно третиране, така както е конкретизиран в посочения член. В този смисъл не изглеждаше, че на социалните партньори са предоставени правомощия относно организацията на продължителността на назначението на работниците.
- 103 Несъмнено, както следва от член 5, параграф 3 от Директива 2008/104, при определени условия държавите членки могат само да предоставят на социалните партньори възможността да се отклонят от условията, посочени в параграф 1 от този член. Освен това съображение 17 от тази директива предвижда в това отношение, че в някои точно определени случаи държавите членки следва въз основа на споразумение, сключено от

социалните партньори на национално равнище, да имат възможност да дерогират в ограничена степен принципа на равно третиране, при условие че бъде осигурено достатъчно ниво на защита.

- 104 Налага се обаче изводът, че ролята на социалните партньори в прилагането на Директива 2008/104 не се ограничава до задачата, която им е възложена с член 5 от тази директива.
- 105 По-специално, първо, съображение 16 от тази директива предвижда широко приложно поле на помощта на социалните партньори, като уточнява, че държавите членки могат да разрешат на социалните партньори да определят условия за работа, при условие че спазват общото ниво на защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници. Освен това от съображение 19 от посочената директива следва, че тя не засяга автономията на социалните партньори и отношенията между социалните партньори, включително правото да преговарят и да сключват колективни трудови договори в съответствие не само с правото на Съюза, но и с националните практики, като същевременно зачита действащото законодателство на Съюза. От това следва, че в това отношение държавите членки разполагат с широка свобода на преценка по-специално за да определят социалните партньори, които имат право да извършват това.
- 106 Второ, следва да се отбележи, че член 9 от Директива 2008/104 предвижда по същество, че държавите членки имат възможност да разрешават колективни трудови договори или споразумения, сключени между социалните партньори, при условие че са спазени минималните изисквания, предвидени в тази директива.
- 107 Трето, както недвусмислено следва от член 11, параграф 1 от Директива 2008/104, за да се съобразят с резултата от 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 мерки, които им позволяват по всяко време да бъдат в състояние да постигнат определените в нея цели.
- 108 Той посочва, че признатата по този начин с посочената директива възможност за държавите членки е съобразена с практиката на Съда, според която 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 директива (вж. в този смисъл решение от 11 февруари 2010 г., *Ingeniørforeningen i Danmark*, C-405/08, EU:C:2010:69, т. 39 и цитираната съдебна практика).
- 109 Тази възможност обаче не освобождава държавите членки от задължението да гарантират посредством подходящи закони, подзаконови или административни мерки, че наетите чрез агенция за временна заетост работници могат да се ползват от пълната закрила, предоставена им с Директива 2008/104 (вж. в този смисъл решение от 11 февруари 2010 г., *Ingeniørforeningen i Danmark*, C-405/08, EU:C:2010:69, т. 40 и цитираната съдебна практика).
- 110 Що се отнася до обстоятелството, че в случая социалните партньори са компетентни в сектора на предприятията ползватели, следва да се отбележи, че Директива 2008/104 не предвижда никакво ограничение или задължение в това отношение, така че подобно решение попада в обхвата на свободата на преценка на държавите членки.

- 111 С оглед на гореизложените съображения на петия въпрос следва да се отговори, че Директива 2008/104 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба, която оправомощава социалните партньори на равнището на отрасъла на предприятията ползватели да направят дерогация от определения в такава правна уредба максимален срок на назначение на работник, нает чрез агенция за временна заетост.

По съдебните разноски

- 112 С оглед на обстоятелството, че за страните по 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 1, параграф 1 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 посоченият в тази разпоредба израз „временна“ работа допуска работник с трудов договор или в трудово правоотношение с агенция за временна заетост да бъде назначен в предприятие ползвател на работно място, което е открито за постоянно и не се заема по заместване.
- 2) Член 1, параграф 1 и член 5, параграф 5 от Директива 2008/104 трябва да се тълкуват в смисъл, че подновяването на назначенията на нает чрез агенция за временна заетост работник на едно и също работно място в предприятие ползвател за срок от 55 месеца съставлява злоупотреба с последователни назначения, в случай че тези назначения на същия работник в същото предприятие водят до продължителност на работната му заетост в предприятието, по-дълга от тази, която може да бъде квалифицирана като „временна“ с оглед на всички релевантни обстоятелства, включващи по-специално особеностите на сектора, и в контекста на националната правна уредба, без да е дадено каквото и да е обективно обяснение на факта, че съответното предприятие ползвател прибегва до последващи договори за временна заетост, което следва да бъде установено от запитващата юрисдикция.
- 3) Директива 2008/104 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба, която определя максимален срок за назначение на един и същ работник, нает чрез агенция за временна заетост в едно и също предприятие ползвател, в случай че посредством преходна разпоредба тази правна уредба изключва възможността да се отчетат периодите, предхождащи влизането в сила на посочената правна уредба, като по този начин не позволява на националната юрисдикция да вземе предвид действителната продължителност на назначението на подобен работник, за да се прецени дали то има „временен“ характер по смисъла на посочената директива, което тази юрисдикция трябва да прецени. Национална юрисдикция, сезирана със спор единствено между частноправни субекти, не е длъжна само въз основа на законодателството на Съюза да остави без приложение подобна преходна разпоредба, противоречаща на правото на Съюза.

- 4) Член 10, параграф 1 от Директива 2008/104 трябва да се тълкува в смисъл, че при липса на национална разпоредба, която има за цел да санкционира неспазването на тази директива от агенциите за временна заетост или от предприятията ползватели, наетият чрез агенция за временна заетост работник не може да черпи от законодателството на Съюза субективно право на възникване на трудово правоотношение с предприятието ползвател.
- 5) Директива 2008/104 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба, която оправомощава социалните партньори на равнището на отрасъла на предприятията ползватели да направят дерогация от определения в такава правна уредба максимален срок на назначение на работник, нает чрез агенция за временна заетост.

Подписи