



# Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (drugo vijeće)

17. ožujka 2022. \*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Direktiva 2008/104/EZ – Rad preko poduzeća za privremeno zapošljavanje – Članak 1. stavak 1. – Ustupanje ‚na određeno vrijeme‘ – Pojam – Popunjavanje stalnog radnog mjesta – Članak 5. stavak 5. – Uzastopna ustupanja – Članak 10. – Kazne – Članak 11. – Odstupanje socijalnih partnera od maksimalnog trajanja koje je propisao nacionalni zakonodavac”

U predmetu C-232/20,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Zemaljski radni sud u Berlin-Brandenburgu, Njemačka), odlukom od 13. svibnja 2020., koju je Sud zaprimio 3. lipnja 2020., u postupku

NP

protiv

Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin,

SUD (drugo vijeće),

u sastavu: A. Arabadjiev, predsjednik prvog vijeća, u svojstvu predsjednika drugog vijeća, I. Ziemele (izvjestiteljica), T. von Danwitz, P. G. Xuereb i A. Kumin, suci,

nezavisni odvjetnik: E. Tanchev,

tajnik: A. Calot Escobar,

uzimajući u obzir pisani postupak,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

- za NP, R. Buschmann i K. Jessolat, savjetnici,
- za Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin, U. Baeck i M. Launer, Rechtsanwälte,
- za njemačku vladu, J. Möller i R. Kanitz, u svojstvu agenata,
- za francusku vladu, E. de Moustier i N. Vincent, u svojstvu agenata,

\* Jezik postupka: njemački

– za Europsku komisiju, B.-R. Killmann i C. Valero, u svojstvu agenata,  
saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 9. rujna 2021.,  
donosi sljedeću

### **Presudu**

- 1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje Direktive 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje (SL 2008., L 327, str. 9.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 280.), osobito njezina članka 1. stavka 1.
- 2 Zahtjev je upućen u okviru spora između osobe NP i društva Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin (u daljnjem tekstu: Daimler) povodom njezina zahtjeva da se utvrdi postojanje radnog odnosa s društvom Daimler zbog toga što se, zbog njegova trajanja, njezino ustupanje tom društvu u svojstvu radnika zaposlenog preko poduzeća za privremeno zapošljavanje ne može kvalificirati kao ustupanje „na određeno vrijeme”.

### **Pravni okvir**

#### ***Pravo Unije***

- 3 Uvodne izjave 12., 16., 17., 19. i 21. Direktive 2008/104 navode:  
„(12) Ovom se Direktivom uspostavlja nediskriminirajući, transparentan i razmjeran zaštitni okvir za radnike zaposlene preko poduzeća za privremeno zapošljavanje, kojim se istodobno poštuje raznolikost tržištâ rada i industrijskih odnosa.  
[...]  
(16) Kako bi se na fleksibilan način mogli nositi s raznolikošću tržištâ rada i industrijskih odnosa, države članice mogu dozvoliti socijalnim partnerima da utvrde uvjete rada i zapošljavanja, uz uvjet da se poštuje opća razina zaštite za radnike zaposlene preko poduzeća za privremeno zapošljavanje.  
(17) Nadalje, u nekim ograničenim okolnostima države članice trebaju na temelju sporazuma sklopljenih sa socijalnim partnerima na nacionalnoj razini biti u stanju, sve dok je određena razina zaštite osigurana, odstupiti u određenoj mjeri od načela jednakog postupanja.  
[...]  
(19) Ova Direktiva nema utjecaja na autonomiju socijalnih partnera niti bi trebala utjecati na odnose između njih, uključujući pravo na pregovaranje i sklapanje kolektivnih ugovora u skladu s nacionalnim pravom i praksom uz istodobno poštovanje važećeg prava Zajednice.  
[...]

(21) Države članice trebaju predvidjeti administrativne ili sudske postupke za očuvanje prava radnika zaposlenih preko poduzeća za privremeno zapošljavanje i trebaju predvidjeti učinkovite, odvraćajuće i proporcionalne kazne za nepoštivanje obveza utvrđenih ovom Direktivom.”

4 Članak 1. te direktive naslovljen „Područje primjene”, glasi:

„1. Ova se Direktiva primjenjuje na radnike s ugovorom o zapošljavanju ili [u] radnom odnosu s poduzećem za privremeno zapošljavanje koji su ustupljeni poduzećima korisnicima za rad na određeno vrijeme pod njihovim nadzorom i rukovodstvom.

2. Ova se Direktiva primjenjuje na javna i privatna poduzeća koja su poduzeća za privremeno zapošljavanje ili poduzeća korisnici koj[a] obavljaju gospodarske djelatnosti, bez obzira na to posluju li s ciljem ostvarenja dobiti ili ne.

3. Države članice mogu nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima predvidjeti da se ova Direktiva ne primjenjuje na ugovore o zapošljavanju ili radn[e] odnos[e] [zasnovane] u okviru posebnog državnog ili državnotpomognutog programa strukovnog usavršavanja, integracije ili prekvalifikacije.”

5 Članak 2. te direktive, naslovljen „Cilj”, glasi kako slijedi:

„Svrha ove direktive je osigurati zaštitu radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje i poboljšati kvalitetu zapošljavanja preko poduzeća za privremeno zapošljavanje osiguravanjem primjene načela jednakog postupanja, kako je utvrđeno u članku 5., na radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje i prepoznavanjem poduzeća za privremeno zapošljavanje kao poslodavaca, uz istodobno uvažavanje potrebe uspostavljanja odgovarajućeg okvira za primjenu zapošljavanja preko poduzeća za privremeno zapošljavanje s ciljem učinkovitog pridonosa stvaranju radnih mjesta i razvoju fleksibilnih oblika rada.”

6 Članak 3. te direktive, pod naslovom „Definicije”, u svojem stavku 1. točkama (b) do (e) predviđa:

„Za potrebe ove direktive:

[...]

(b) ‚poduzeće za privremeno zapošljavanje’ znači svaka fizička ili pravna osoba koja u skladu s nacionalnim pravom sklapa ugovor o zapošljavanju ili [zasniva] radne odnose s radnicima zaposlenim kod poduzeća za privremeno zapošljavanje kako bi ih ustupila poduzeću korisniku za rad na određeno vrijeme pod njegovim nadzorom i rukovodstvom;

(c) ‚radnik zaposlen kod poduzeća za privremeno zapošljavanje’ znači radnik koji ima ugovor o zapošljavanju ili [koji je u] radnom odnosu s poduzećem za privremeno zapošljavanje s ciljem da bude ustupljen poduzeću korisniku za rad na određeno vrijeme pod njegovim nadzorom i rukovodstvom;

(d) ‚poduzeće korisnik’ znači svaka fizička ili pravna osoba za koju i pod čijim nadzorom i rukovodstvom radnik zaposlen kod poduzeća za privremeno zapošljavanje privremeno radi;

(e) „ustupanje” znači razdoblje tijekom kojega je radnik zaposlen kod poduzeća za privremeno zapošljavanje ustupljen poduzeću korisniku za rad na određeno vrijeme pod njegovim nadzorom i rukovodstvom”.

7 Članak 5. Direktive 2008/104, naslovljen „Načelo jednakog postupanja”, u svojim stavcima 1., 3. i 5. navodi:

„1. Osnovni uvjeti rada i zapošljavanja za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje su za vrijeme trajanja njihova ustupanja poduzeću korisniku najmanje jednaki uvjetima koji bi na te radnike bili primjenljivi da ih je na isto radno mjesto izravno zaposlilo poduzeće korisnik.

Za potrebe primjene prvog podstavka, važeća pravila u poduzeću korisniku o:

- (a) zaštititi trudnica i majki dojilja te zaštititi djece i mladih; i
- (b) jednakom postupanju za muškarce i žene te svakoj mjeri za suzbijanje svake diskriminacije na temelju spola, rase ili etničkog podrijetla, religije, vjerovanja, tjelesne invalidnosti, dobi ili spolne orijentacije

moraju se poštovati kako je utvrđeno zakonodavstvom, uredbama, administrativnim odredbama, kolektivnim ugovorima i/ili drugim općim odredbama.

[...]

3. Nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima države članice im mogu ponuditi, na odgovarajućoj razini i podložno uvjetima koje države članice utvrde, mogućnost da zadrže ili sklope kolektivne ugovore u kojima, uz istodobno poštovanje opće zaštite za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, u pogledu uvjeta rada i zapošljavanja radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje mogu utvrditi odredbe koje se mogu razlikovati od odredaba iz stavka 1.

[...]

5. Države članice poduzimaju odgovarajuće mjere u skladu s nacionalnim pravom i/ili praksom s ciljem sprečavanja zlorabe u primjeni ovog članka, a posebno s ciljem sprečavanja uzastopnih ustupanja s namjerom izbjegavanja odredaba ove Direktive. One o takvim mjerama obavješćuju Komisiju.”

8 Članak 9. te direktive, pod naslovom „Minimalni zahtjevi”, glasi:

„1. Ovom se Direktivom ne dovodi u pitanje pravo država članica da primijene ili uvedu zakonodavne, regulatorne ili administrativne odredbe koje su za radnike povoljnije ili da promiču ili dozvoljavaju sklapanje onih kolektivnih ugovora između socijalnih partnera koji su za radnike povoljniji.

2. Provedba ove Direktive ni u kojim okolnostima ne predstavlja opravdani razlog za smanjivanje opće razine zaštite radnika u područjima obuhvaćenim ovom Direktivom. Time se ne dovode u pitanje prava država članica i/ili socijalnih partnera da u svjetlu okolnosti koje se mijenjaju utvrde zakonodavne, regulatorne ili administrativne odredbe koje se razlikuju od onih koje važe u vrijeme

donošenja ove Direktive, uvijek uz uvjet da se poštuju minimalni zahtjevi utvrđeni ovom Direktivom.”

- 9 Članak 10. navedene direktive, naslovljen „Kazne”, glasi kako slijedi:

„1. Države članice predviđaju odgovarajuće mjere u slučaju da poduzeća za privremeno zapošljavanje ili poduzeća korisnici ne poštuju ovu Direktivu. One osiguravaju da posebno odgovarajući administrativni i sudski postupci budu dostupni kako bi omogućili izvršenje obveza koje proizlaze iz ove Direktive.

2. Države članice utvrđuju pravila o kaznama koje se primjenjuju u slučaju kršenja nacionalnih odredaba o provedbi ove Direktive i poduzimaju sve potrebne mjere kako bi osigurale njihovu primjenu. Predviđene kazne moraju biti učinkovite, proporcionalne i odvraćajuće. [...]”

- 10 Članak 11. te direktive, naslovljen „Provedba”, u stavku 1. predviđa:

„Države članice donose i objavljuju zakone i druge propise potrebne radi usklađivanja s ovom Direktivom do 5. prosinca 2011. ili osiguravaju da socijalni partneri putem ugovora uvedu potrebne odredbe, pri čemu države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi on[e] u svako doba mogl[e] jamčiti da se ciljevi ove Direktive ostvaruju. [...]”

### ***Njemačko pravo***

- 11 Članak 1. Gesetza zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (Zakon o ustupanju radnika zaposlenih preko poduzeća za privremeno zapošljavanje), od 3. veljače 1995. (BGBl. 1995 I, str. 158.), u verziji koja je bila na snazi od 1. prosinca 2011. do 31. ožujka 2017. (u daljnjem tekstu: AÜG), naslovljen „Obveza posjedovanja odobrenja”, u svojem je stavku 1. navodio:

„Poslodavci koji, u svojstvu poduzeća za privremeno zapošljavanje, u okviru svoje gospodarske djelatnosti žele ustupiti radnike (radnike zaposlene preko poduzeća za privremeno zapošljavanje) trećim poduzećima (poduzećima korisnicima) moraju imati odobrenje. Ustupanje radnika poduzećima korisnicima privremene je prirode.”

- 12 Članak 3. AÜG-a u tom je smislu predviđao da odobrenje ili njegovo produljenje treba odbiti ako činjenično stanje omogućuje donošenje zaključka da podnositelj zahtjeva nije pouzdan za obavljanje djelatnosti, kao što to propisuje članak 1., među ostalim, zbog toga što ne poštuje odredbe u području socijalne sigurnosti koje se odnose na porez po odbitku i povrat poreza na dohodak, službe za posredovanje pri zapošljavanju, službe za zapošljavanje u drugim državama članicama ili zapošljavanje stranih radnika, odredbe u području zaštite radnika ili obveze koje predviđa radno pravo.

- 13 U skladu s člankom 5. AÜG-a, odobrenje se moglo povući u budućnosti ako je tijelo koje je izdalo odobrenje imalo pravo odbiti to izdavanje na osnovi činjenica koje su naknadno nastale. Odobrenje je postajalo nevaljano stupanjem na snagu povlačenja.

- 14 U skladu s člankom 9. AÜG-a, ugovori između poduzeća za privremeno zapošljavanje i poduzeća korisnika, kao i oni između poduzeća za privremeno zapošljavanje i radnika zaposlenog preko poduzeća za privremeno zapošljavanje, bili su ništavi ako poduzeće za privremeno zapošljavanje

nije raspolagalo zakonom propisanim odobrenjem. U tom slučaju, članak 10. AÜG-a predviđao je da se smatra kako radni odnos nastaje između poduzeća korisnika i radnika zaposlenog preko poduzeća za privremeno zapošljavanje.

15 AÜG je izmijenjen Gesetzm zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze (Zakon o izmjeni zakona o ustupanju radnika zaposlenih preko poduzeća za privremeno zapošljavanje i drugih zakona), od 21. veljače 2017. (BGBl 2017 I, str. 258.; u daljnjem tekstu: AÜG, kako je izmijenjen), koji je stupio na snagu 1. travnja 2017.

16 Članak 1. AÜG-a, kako je izmijenjen, naslovljen „Ustupanje radnika, obveza odobrenja” glasi kako slijedi:

„(1) [...] Ustupanje radnika odobrava se na određeno vrijeme, u maksimalnom trajanju predviđenom stavkom 1.b.

[...]

(1b) Poduzeće za privremeno zapošljavanje ne može ustupiti istog radnika zaposlenog preko poduzeća za privremeno zapošljavanje istom poduzeću korisniku tijekom više od 18 uzastopnih mjeseci; poduzeće za privremeno zapošljavanje ne može privremeno zapošljavati istog radnika tijekom više od 18 uzastopnih mjeseci. Trajanje prethodnih ustupanja istom poduzeću korisniku koje je provelo isto ili drugo poduzeće za privremeno zapošljavanje treba u cijelosti uzeti u obzir ako vremenski razmak između dvaju uzastopnih ustupanja ne premašuje tri mjeseca. Socijalni partneri u sektoru djelatnosti poduzeća korisnika mogu putem kolektivnog ugovora odrediti maksimalno trajanje ustupanja različito od onog predviđenog prvom rečenicom. [...] Maksimalno trajanje ustupanja koje se razlikuje od onog predviđenom prvom rečenicom može se odrediti sporazumom na razini poduzeća ili službe sklopljenim na osnovi kolektivnog ugovora između socijalnih partnera u sektoru djelatnosti poduzeća korisnika. [...]”

17 Članak 9. stavak 1. točka 1.b AÜG-a, kako je izmijenjen, propisuje:

„Ništavi su:

1.b ugovori o radu između poduzeća za privremeno zapošljavanje i radnika zaposlenog preko poduzeća za privremeno zapošljavanje koji premašuju maksimalno dopušteno trajanje ustupanja u skladu s člankom 1. stavkom 1.b, osim ako radnik koji je zaposlen preko poduzeća za privremeno zapošljavanje u roku od mjesec dana nakon što je premašeno propisano maksimalno trajanje ustupanja podnese pisanu izjavu poduzeću za privremeno zapošljavanje ili poduzeću korisniku u kojoj navodi da želi zadržati na snazi ugovor o radu sklopljen s poduzećem za privremeno zapošljavanje,

[...]”

18 Članak 10. stavak 1. prva rečenica AÜG-a, kako je izmijenjen, propisuje:

„Ako je ugovor između poduzeća za privremeno zapošljavanje i radnika zaposlenog preko poduzeća za privremeno zapošljavanje ništav na temelju članka 9., radni odnos između poduzeća korisnika i radnika zaposlenog preko poduzeća za privremeno zapošljavanje smatra se zasnovanim od početka ustupanja dogovorenog između poduzeća korisnika i poduzeća za privremeno zapošljavanje; međutim, ako navedeni ugovor postane ništavan tek nakon što radnik zaposlen preko poduzeća za privremeno zapošljavanje počne raditi u poduzeću korisniku, radni odnos između poduzeća korisnika

i radnika zaposlenog preko poduzeća za privremeno zapošljavanje smatra se zasnovanim od trenutka kada nastupi ništavost. [...]”

- 19 Članak 19. stavak 2. AÜG-a, kako je izmijenjen, sadržava prijelaznu odredbu koja glasi kako slijedi: „Razdoblja ustupanja prije 1. travnja 2017. ne uzimaju se u obzir prilikom izračuna maksimalnog trajanja ustupanja u skladu s člankom 1. stavkom 1.b.”
- 20 Kolektivni ugovor od 23. svibnja 2012. kojim se uređuje privremeno zapošljavanje/zapošljavanje na određeno vrijeme u metalurškoj i elektroničkoj industriji u Berlinu i Saveznoj zemlji Brandenburg i onaj od 1. lipnja 2017. koji je uslijedio, među ostalim predviđaju da je radnike zaposlene preko poduzeća za privremeno zapošljavanje moguće zaposliti na određeno vrijeme. Kolektivni ugovor od 1. lipnja 2017. osim toga izričito upućuje na zakonsku derogatornu klauzulu iz članka 1. stavka 1.b AÜG-a, kako je izmijenjen. Socijalni partneri uostalom se slažu da maksimalno trajanje ustupanja, u skladu s tim kolektivnim ugovorom, ne smije premašiti 48 mjeseci. Točka 8. navedenog kolektivnog ugovora sadržava prijelaznu odredbu. U skladu s tom odredbom, socijalni partneri trebaju dogovoriti maksimalno trajanje ustupanja na razini poduzeća. Ako se dogovor ne postigne, primjenjuje se maksimalno trajanje ustupanja od 36 mjeseci, počevši od 1. lipnja 2017.

### **Glavni postupak i prethodna pitanja**

- 21 Osoba NP bila je zaposlena od 1. rujna 2014. preko poduzeća za privremeno zapošljavanje. Od tog datuma i do 31. svibnja 2019., uz iznimku roditeljskog dopusta u trajanju od dva mjeseca, osoba NP ustupljena je isključivo društvu Daimler u svojstvu poduzeća korisnika, u kojem je čitavo vrijeme radila u proizvodnji motora. Prema sudu koji je uputio zahtjev, predmetno zapošljavanje nije bilo namijenjeno zamjeni radnika.
- 22 Osoba NP je 27. lipnja 2019. podnijela tužbu Arbeitsgerichtu Berlin (Radni sud u Berlinu, Njemačka) kojom je tražila da se utvrdi postojanje radnog odnosa između društva Daimler i nje od 1. rujna 2015., podredno od 1. ožujka 2016., podređnije od 1. studenoga 2016., još podređnije od 1. listopada 2018. i krajnje podredno od 1. svibnja 2019. U tu svrhu ona među ostalim ističe da se zbog trajanja duljeg od godinu dana, njezino ustupanje društvu Daimler ne može kvalificirati kao ustupanje „na određeno vrijeme” te da je prijelazna odredba predviđena člankom 19. stavkom 2. AÜG-a, kako je izmijenjen, protivna pravu Unije. Presudom od 8. listopada 2019., taj je sud odbio tu tužbu.
- 23 Osoba NP 22. studenoga 2019. podnijela je žalbu protiv te presude Landesarbeitsgerichtu Berlin-Brandenburg (Zemaljski radni sud u Berlin-Brandenburgu, Njemačka).
- 24 Taj sud navodi da, iako je nacionalno pravo kojim se provodi Direktiva 2008/104 od početka predviđalo da ustupanje radnika može biti samo „na određeno vrijeme”, maksimalno trajanje ustupanja u njemačko je pravo uvedeno tek od 1. travnja 2017., pri čemu je to trajanje određeno na 18 mjeseci, podložno eventualnim odstupanjima u okviru kolektivnih ugovora koje su sklopili socijalni partneri u predmetnom sektoru ili u okviru sporazuma sklopljenih na razini poduzeća ili službe na temelju tih kolektivnih ugovora. Također, nakon tog datuma, mjerodavni propis u okviru sankcija u slučaju premašivanja navedenog trajanja predviđa da se smatra kako je radni odnos između poduzeća korisnika i radnika zaposlenog preko poduzeća za privremeno zapošljavanje nastao na datum početka dogovorenog ustupanja.

- 25 Navedeni sud dodaje kako zakonodavna izmjena iz prethodne točke sadržava prijelaznu odredbu na temelju koje se za izračun maksimalnog trajanja ustupanja uzimaju u obzir samo razdoblja rada nakon 1. travnja 2017. Osim toga, kolektivni ugovor od 1. lipnja 2017. iz točke 20. ove presude kao i opći sporazum na razini poduzeća od 20. rujna 2017. koji se primjenjuje na društvo Daimler predviđaju maksimalno trajanje ustupanja od 36 mjeseci koje se računa od 1. lipnja 2017. odnosno od 1. travnja 2017. Iz toga slijedi da se u slučaju radnika kao što je to osoba NP, ne može smatrati da trajanje njegova ustupanja društvu Daimler na temelju mjerodavnog propisa premašuje maksimalno trajanje predviđeno tim propisom, iako se to ustupanje proteže na razdoblje od gotovo pet godina.
- 26 U tom kontekstu sud koji je uputio zahtjev primjećuje da, s obzirom na to da osoba NP traži da se utvrdi da je radni odnos s društvom Daimler postojao prije 1. listopada 2018., njezina tužba može u cijelosti uspjeti samo ako pravo Unije to nalaže.
- 27 U tim je okolnostima Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Zemaljski radni sud u Berlin-Brandenburgu) odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:
- „1. Kako se ustupanje radnika zaposlenog preko poduzeća za privremeno zapošljavanje poduzeću korisniku više ne bi smatralo ustupanjem ‚na određeno vrijeme‘ u smislu članka 1. Direktive 2008/104, je li dostatno da je radno mjesto na kojem je taj radnik zaposlen stalno i da ga se ne popunjava u svojstvu zamjene?
2. Treba li ustupanje radnika zaposlenog preko poduzeća za privremeno zapošljavanje na razdoblje kraće od 55 mjeseci tumačiti na način da to ustupanje više nije ‚na određeno vrijeme‘ u smislu članka 1. Direktive 2008/104?
- [...] U slučaju da je odgovor na prvo ili drugo pitanje potvrđan [...]:
- [3.] Može li radnik zaposlen preko poduzeća za privremeno zapošljavanje isticati da je nastao radni odnos s poduzećem korisnikom, iako se nacionalnim pravom ne predviđa takva mjera prije 1. travnja 2017.?
- [4.] Protivi li se stoga nacionalna odredba kao što je to članak 19. stavak 2. [AÜG-a, kako je izmijenjen] članku 1. Direktive 2008/104 u dijelu u kojem se tom odredbom prvi put propisuje maksimalno pojedinačno trajanje ustupanja od 18 mjeseci, ali se izričito navodi da se prethodna razdoblja ustupanja ne uzimaju u obzir, ako se u slučaju uzimanja u obzir prethodnih razdoblja više ne bi moglo smatrati da je riječ o ustupanju ‚na određeno vrijeme‘?
- [5.] Može li se socijalnim partnerima povjeriti ovlast produljenja maksimalnog pojedinačnog trajanja ustupanja? U slučaju potvrđenog odgovora: vrijedi li to i za socijalne partnere koji nisu nadležni za radni odnos dotičnog radnika zaposlenog preko poduzeća za privremeno zapošljavanje, nego za sektor djelatnosti poduzeća korisnika?”



## O prethodnim pitanjima

### *Prvo pitanje*

- 28 Svojim prvim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 1. stavak 1. Direktive 2008/104 tumačiti na način da se izrazu „na određeno vrijeme” iz te odredbe protivi ustupanje radnika koji je sklopio ugovor o radu ili zasnovao radni odnos s poduzećem za privremeno zapošljavanje poduzeću korisniku u svrhu popunjavanja radnog mjesta koje je stalno i na koje se ne zapošljava u svojstvu zamjene.
- 29 Valja podsjetiti na to da, u skladu s ustaljenom sudskom praksom, u svrhu tumačenja odredbi prava Unije treba voditi računa ne samo o njihovu uobičajenom značenju u svakodnevnom jeziku, nego i o njihovu kontekstu i ciljevima propisa kojih su dio (vidjeti u tom smislu presude od 24. lipnja 2010., *Pontini i dr.*, C-375/08, EU:C:2010:365, t. 58. i od 29. srpnja 2019., *Pelham i dr.*, C-476/17, EU:C:2019:624, t. 28. i navedenu sudsku praksu).
- 30 Kao prvo, iz teksta članka 1. Direktive 2008/104, koji određuje njezino područje primjene, proizlazi da se ta direktiva na temelju stavka 1. tog članka primjenjuje na radnike koji su sklopili ugovor o radu ili zasnovali radni odnos s poduzećem za privremeno zapošljavanje i koji su ustupljeni poduzećima korisnicima za rad na određeno vrijeme pod njihovim nadzorom i rukovodstvom.
- 31 Tako iz samog teksta te odredbe proizlazi da svrha izraza „na određeno vrijeme” nije ograničiti primjenu privremenog zapošljavanja na radna mjesta koja nisu stalna ili koja bi trebalo obavljati u svojstvu osiguravanja zamjene, jer taj izraz ne označava radno mjesto koje bi trebalo popuniti u sklopu poduzeća korisnika nego načine ustupanja radnika tom poduzeću.
- 32 Kao drugo, to doslovno tumačenje članka 1. stavka 1. Direktive 2008/104 potkrijepljeno je kontekstom te odredbe i osobito strukturom te direktive.
- 33 Naime valja navesti da se, kao prvo, nijedna odredba Direktive 2008/104 ne odnosi na prirodu posla ili vrstu radnog mjesta koje bi trebalo popuniti u sklopu poduzeća korisnika. Jednako tako, ta direktiva ne navodi slučajeve u kojima bi se mogla opravdati primjena te vrste rada jer su države članice, kao što je to nezavisni odvjetnik naveo u točki 37. svojeg mišljenja, zadržale znatnu marginu prosudbe za određivanje situacija u kojima se opravdava njezina primjena. U tom pogledu, Direktiva 2008/104 samo predviđa uvođenje minimalnih zahtjeva, kao što to proizlazi iz njezina članka 9. stavka 2. (vidjeti u tom smislu presudu od 14. listopada 2020., *KG (Uzastopna ustupanja u okviru rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje)*, C-681/18, EU:C:2020:823, t. 41.).
- 34 Kao drugo, treba naglasiti da se izraz „na određeno vrijeme” također koristi u članku 3. stavku 1. točkama (b) do (e) Direktive 2008/104, koji definira pojmove „poduzeće za privremeno zapošljavanje”, „radnik zaposlen kod poduzeća za privremeno zapošljavanje”, „poduzeće korisnik” i „ustupanje”. Sud je već presudio da iz tih definicija proizlazi da je radni odnos s poduzećem korisnikom po svojoj prirodi privremenog karaktera (vidjeti u tom smislu presudu od 14. listopada 2020., *KG (Uzastopna ustupanja u okviru rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje)*, C-681/18, EU:C:2020:823, t. 61.).

- 35 Kao treće, Sud je također smatrao da članak 5. stavak 5. prva rečenica te direktive, koji predviđa da države članice poduzimaju odgovarajuće mjere u skladu s nacionalnim pravom i/ili praksom na snazi u predmetnoj državi članici s ciljem sprečavanja zloporabe u primjeni ovog članka, a posebno s ciljem sprečavanja uzastopnih ustupanja s namjerom izbjegavanja odredaba navedene direktive, državama članicama ne nalaže da uvjetuju primjenu privremenog zapošljavanja navođenjem tehničkih razloga ili razloga vezanih uz proizvodnju, organizaciju ili zamjenu radnika (vidjeti u tom smislu presudu od 14. listopada 2020., KG (Uzastopna ustupanja u okviru rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje), C-681/18, EU:C:2020:823, t. 42.).
- 36 Iz toga slijedi da, kao što je to Komisija u bitnome istaknula, zakonodavac Unije nije namjeravao ograničiti primjenu rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje odobravanjem samo radniku zaposlenom preko poduzeća za privremeno zapošljavanje da obavlja posao privremene prirode.
- 37 Kao treće, takvo tumačenje nije potkrijepljeno ciljevima Direktive 2008/104, kako su navedeni u njezinoj uvodnoj izjavi 12. i članku 2., a koji su namijenjeni uspostavljanju zaštitnog okvira za radnike zaposlene preko poduzeća za privremeno zapošljavanje koji je nediskriminatoran, transparentan i proporcionalan, uz poštovanje raznolikosti tržišta rada i odnosa među socijalnim partnerima, i poticanju razvoja fleksibilnih oblika rada, stvaranju radnih mjesta i zaštiti radnika zaposlenih preko poduzeća za privremeno zapošljavanje s obzirom na to da, kao što je to nezavisni odvjetnik u biti naveo u točki 42. svojeg mišljenja, postizanje tih ciljeva ne zahtijeva da radnici zaposleni preko poduzeća za privremeno zapošljavanje ne mogu biti zaposleni na radna mjesta koja su stalna i koja se ne popunjavaju u svojstvu osiguravanja zamjene. Nasuprot tomu, okolnost da se Direktivom 2008/104 također nastoji, kao što je Sud podsjetio na to, potaknuti pristup radnika zaposlenih preko poduzeća za privremeno zapošljavanje zaposlenju na neodređeno vrijeme u poduzeću korisniku (presuda od 14. listopada 2020., KG (Uzastopna ustupanja u okviru rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje), C-681/18, EU:C:2020:823, t. 51.), podupire tumačenje u skladu s kojim radnik zaposlen preko poduzeća za privremeno zapošljavanje može biti ustupljen poduzeću korisniku kako bi privremeno popunio stalno radno mjesto na koje bi kasnije mogao biti zaposlen na neodređeno vrijeme.
- 38 S obzirom na prethodna razmatranja, na prvo pitanje valja odgovoriti tako da članak 1. stavak 1. Direktive 2008/104 treba tumačiti na način da se izrazu „na određeno vrijeme” iz te odredbe ne protivi ustupanje radnika, koji je sklopio ugovor o radu ili zasnovao radni odnos s poduzećem za privremeno zapošljavanje, poduzeću korisniku u svrhu popunjavanja radnog mjesta koje je stalno i na koje se ne zapošljava u svojstvu zamjene.

## ***Drugo pitanje***

### *Nadležnost Suda*

- 39 Društvo Daimler osporava nadležnost Suda za davanje odgovora na drugo pitanje zbog toga što je to pitanje namijenjeno tomu da on provede činjeničnu ocjenu ustupanja radnika koje je predmet glavnog postupka.
- 40 U tom je pogledu dovoljno utvrditi da se drugo pitanje ne odnosi na utvrđenje ili ocjenu činjenica iz glavnog postupka nego na pravnu ocjenu trajanja ustupanja radnika zaposlenog preko poduzeća za privremeno zapošljavanje o kojem je riječ u glavnom postupku s obzirom na zahtjev, iz među ostalim članka 1. Direktive 2008/104, u skladu s kojim takvo ustupanje treba biti „na određeno

vrijeme”. Kvalifikacija činjenica koje je sud koji je uputio zahtjev utvrdio s obzirom na pravo Unije pretpostavlja tumačenje tog prava, za koje je, u okviru postupka propisanog člankom 267. UFEU-a, Sud nadležan (vidjeti u tom smislu presudu od 20. prosinca 2017., Asociación Profesional Elite Taxi, C-434/15, EU:C:2017:981, t. 20. i navedenu sudsku praksu).

- 41 Prema tome, valja smatrati da je Sud nadležan za davanje odgovora na drugo pitanje.

### *Dopuštenost*

- 42 Društvo Daimler smatra da je drugo pitanje u svakom slučaju nedopušteno zbog toga što nije relevantno za ishod glavnog postupka.
- 43 U tom pogledu, valja podsjetiti na to da je, prema ustaljenoj sudskoj praksi Suda, u okviru suradnje između Suda i nacionalnih sudova predviđene člankom 267. UFEU-a, isključivo na nacionalnom sudu pred kojim se postupak vodi i koji mora preuzeti odgovornost za sudsku odluku koja će biti donesena da, uvažavajući posebnosti predmeta, ocijeni nužnost prethodne odluke za donošenje svoje presude i relevantnost pitanja koja postavlja Sudu. Posljedično, ako se postavljena pitanja odnose na tumačenje prava Unije, Sud je načelno dužan odgovoriti na njih (presuda od 25. studenoga 2021., job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, t. 17. i navedena sudska praksa).
- 44 Iz toga slijedi da pitanja koja se odnose na pravo Unije uživaju pretpostavku relevantnosti. Odbijanje Suda da odluči o prethodnom pitanju koje je uputio nacionalni sud moguće je samo ako je očito da zatraženo tumačenje prava Unije nema nikakve veze s činjeničnim stanjem ili predmetom spora glavnog postupka, ako je problem hipotetski ili ako Sud ne raspolaže činjeničnim i pravnim elementima potrebnima da bi mogao dati koristan odgovor na postavljena pitanja (presuda od 25. studenoga 2021., job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, t. 18. i navedena sudska praksa).
- 45 U ovom slučaju, kao što je to navedeno u točki 40. ove presude, sud koji je uputio zahtjev svojim drugim pitanjem pita o pravnoj kvalifikaciji trajanja ustupanja radnika zaposlenog preko poduzeća za privremeno zapošljavanje o kojem je riječ u glavnom postupku s obzirom na zahtjev, iz među ostalim članka 1. Direktive 2008/104, u skladu s kojim takvo ustupanje treba biti „na određeno vrijeme”. Taj sud dodaje da, kao što je to navedeno u točki 26. ove presude, s obzirom na to da osoba NP traži utvrđenje toga da je radni odnos s društvom Daimler postojao prije 1. listopada 2018., ona može u cijelosti uspjeti s tužbom samo ako pravo Unije to nalaže.
- 46 Stoga valja utvrditi da se drugo pitanje odnosi na tumačenje prava Unije i da je odgovor na to pitanje relevantan za rješavanje spora koji se vodi pred sudom koji je uputio zahtjev.
- 47 Iz toga slijedi da je to pitanje dopušteno.

### *Meritum*

- 48 Najprije valja podsjetiti na to da je, u okviru postupka suradnje između nacionalnih sudova i Suda ustanovljene u članku 267. UFEU-a, na Sudu da nacionalnom sudu pruži koristan odgovor koji će mu omogućiti da riješi spor koji se pred njim vodi. U tom smislu Sud mora, ako je to potrebno, preoblikovati postavljena pitanja. Naime, zadaća je Suda tumačiti sve odredbe prava Unije kada je

to potrebno nacionalnim sudovima radi donošenja odluka u sporovima koji se pred njima vode, čak i ako te odredbe nisu izričito navedene u pitanjima koja su mu uputili ti sudovi (presuda od 21. lipnja 2016., *New Valmar*, C-15/15, EU:C:2016:464, t. 28. i navedena sudska praksa).

- 49 Slijedom toga, čak i ako je sud koji je uputio zahtjev formalno ograničio svoje drugo pitanje samo na tumačenje članka 1. Direktive 2008/104, ta okolnost ne sprečava Sud da mu pruži sve elemente tumačenja prava Unije koji mogu biti korisni za rješavanje predmeta koji se pred njim vodi, bez obzira na to je li se taj sud u tekstu svojeg pitanja na njih pozvao. U tom smislu na Sudu je da iz svih podataka koje je dostavio nacionalni sud, a posebno iz obrazloženja zahtjeva za prethodnu odluku, izvede one elemente navedenog prava koje je potrebno tumačiti imajući u vidu predmet glavnog postupka (vidjeti u tom smislu i analogijom presudu od 21. lipnja 2016., *New Valmar*, C-15/15, EU:C:2016:464, t. 29. i navedenu sudsku praksu).
- 50 U ovom slučaju, iako sud koji je uputio zahtjev svojim drugim pitanjem u biti traži od Suda da protumači članak 1. Direktive 2008/104 i osobito izraz „na određeno vrijeme” iz stavka 1. tog članka, iz obrazloženja odluke kojom se upućuje zahtjev za prethodnu odluku proizlazi da tim pitanjem sud koji je uputio zahtjev ne pokušava doznati je li ustupanje dotičnog radnika koji je zaposlen preko poduzeća za privremeno zapošljavanje obuhvaćeno područjem primjene te direktive, nego je li riječ o ustupanju „na određeno vrijeme” u smislu navedene direktive ili je, nasuprot tomu, to ustupanje zlouporabne prirode zbog uzastopnih produljenja ustupanja tog radnika u trajanju od 55 mjeseci pri čemu navedeni sud naglašava da se osoba NP pred njim pozivala na takvu zlouporabu.
- 51 Tako se navedenim pitanjem u biti želi utvrditi mogu li takva produljenja u okolnostima poput onih o kojima je riječ u glavnom postupku činiti zlouporabnu primjenu uzastopnih ustupanja radnika zaposlenog preko poduzeća za privremeno zapošljavanje u smislu članka 5. stavka 5. Direktive 2008/104.
- 52 U tim okolnostima valja preoblikovati drugo pitanje i smatrati da njime sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 1. stavak 1. i članak 5. stavak 5. Direktive 2008/104 tumačiti na način da produljenje ustupanja radnika zaposlenog preko poduzeća za privremeno zapošljavanje na istom radnom mjestu u poduzeću korisniku u trajanju od 55 mjeseci čini zlouporabnu primjenu uzastopnih ustupanja.
- 53 Najprije valja navesti da, s jedne strane, cilj Direktive 2008/104 nije posebno definirati trajanje ustupanja radnika zaposlenog preko poduzeća za privremeno zapošljavanje poduzeću korisniku čijim prekoračenjem se to ustupanje više ne može kvalificirati kao ustupanje „na određeno vrijeme”. Naime, treba utvrditi da članak 1. stavak 1. Direktive 2008/104 koji se, kao što je to navedeno u točki 30. ove presude, odnosi na ustupanje radnika poduzećima korisnicima u svrhu rada „na određeno vrijeme”, kao uostalom niti jedna druga odredba te direktive, ne određuje trajanje čije prekoračenje dovodi do toga da se ustupanje više ne može smatrati ustupanjem „na određeno vrijeme”. Jednako tako, nijedna odredba navedene direktive ne nameće državama članicama obvezu da u nacionalnom pravu predvide takvo trajanje.
- 54 S druge strane, članak 5. stavak 5. prva rečenica Direktive 2008/104, koji među ostalim propisuje državama članicama da poduzmu nužne mjere kako bi se spriječila uzastopna ustupanja s namjerom izbjegavanja odredaba te direktive, tim državama članicama ne propisuje ograničavanje broja uzastopnih ustupanja istog radnika istom poduzeću korisniku kao što ni ne predviđa posebne mjere koje bi države članice trebale usvojiti u tu svrhu, uključujući radi

sprečavanja zlouporaba (vidjeti u tom smislu presudu od 14. listopada 2020., KG (Uzastopna ustupanja u okviru rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje), C-681/18, EU:C:2020:823, t. 42. i 44.).

- 55 Iz toga slijedi da odredbe Direktive 2008/104 ne propisuju državama članicama donošenje određenog propisa u tom području (vidjeti analogijom presudu od 17. ožujka 2015., AKT, C-533/13, EU:C:2015:173, t. 31.).
- 56 Članak 5. stavak 5. prva rečenica Direktive 2008/104, kao što je Sud već naveo, ipak propisuje državama članicama da poduzmu nužne mjere kako bi se izbjeglo uzastopno ustupanje radnika zaposlenog preko poduzeća za privremeno zapošljavanje u svrhu izbjegavanja odredbi te direktive u cjelini. Države članice posebno trebaju voditi računa o tome da rad preko poduzeća za privremeno zapošljavanje pri istom poduzeću korisniku ne postane trajna situacija za radnika zaposlenog preko poduzeća za privremeno zapošljavanje (presuda od 14. listopada 2020., KG (Uzastopna ustupanja u okviru rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje), C-681/18, EU:C:2020:823, t. 55. i 60.).
- 57 U tom pogledu države članice u nacionalnom pravu mogu precizno utvrditi trajanje čije prekoračenje dovodi do toga da se ustupanje više ne može – osobito ako uzastopna produljenja ustupanja istog radnika zaposlenog preko poduzeća za privremeno zapošljavanje istom poduzeću korisniku prekomjerno traju – smatrati ustupanjem na određeno vrijeme. S obzirom na tu činjenicu, takvo trajanje u skladu s člankom 1. stavkom 1. Direktive 2008/104 nužno je privremeno odnosno, u skladu sa značenjem tog izraza u svakodnevnom jeziku, vremenski je ograničeno.
- 58 Pod pretpostavkom da mjerodavni propis u državi članici ne predviđa takvo trajanje, na nacionalnim je sudovima da ga odrede od slučaja do slučaja s obzirom na sve relevantne činjenice koje među ostalim podrazumijevaju posebnosti sektora (vidjeti u tom smislu presudu od 18. prosinca 2008., Andersen, C-306/07, EU:C:2008:743, t. 52.) i da se uvjere u to da, kao što je to nezavisni odvjetnik u biti naveo u točki 46. svojeg mišljenja, cilj uzastopnog ustupanja radnika zaposlenog preko poduzeća za privremeno zapošljavanje nije zaobići ciljeve Direktive 2008/104 i to osobito privremenost rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje.
- 59 U svrhu takvog određivanja, sud koji je uputio zahtjev, u skladu sa sudskom praksom Suda, može uzeti u obzir sljedeća razmatranja.
- 60 Pod pretpostavkom da uzastopna ustupanja istog radnika zaposlenog preko poduzeća za privremeno zapošljavanje istom poduzeću korisniku dovedu do toga da rad u tom poduzeću traje dulje od onoga što se razumno može kvalificirati kao „određeno vrijeme”, to bi moglo predstavljati indiciju zlouporabne primjene uzastopnih ustupanja u smislu članka 5. stavka 5. prve rečenice Direktive 2008/104 s obzirom na sve relevantne činjenice koje među ostalim podrazumijevaju posebnosti sektora (vidjeti u tom smislu presudu od 14. listopada 2020., KG (Uzastopna ustupanja u okviru rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje), C-681/18, EU:C:2020:823, t. 69.).
- 61 Isto tako, uzastopna ustupanja istog radnika zaposlenog preko poduzeća za privremeno zapošljavanje istom poduzeću korisniku zaobilaze samu srž odredbi Direktive 2008/104 i predstavljaju zlouporabu tog oblika radnog odnosa s obzirom na to da ugrožavaju ravnotežu uspostavljenu tom direktivom između fleksibilnosti za poslodavce i sigurnosti za radnike, potkopavajući potonju (presuda od 14. listopada 2020., KG (Uzastopna ustupanja u okviru rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje), C-681/18, EU:C:2020:823, t. 70.).

- 62 Naposljetku, kada se u konkretnom slučaju ne pruži nikakvo objektivno objašnjenje činjenice da predmetno poduzeće korisnik primjenjuje sklapanje niza uzastopnih ugovora o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje, na nacionalnom je sudu da, u kontekstu nacionalnog regulatornog okvira i uzimajući u obzir okolnosti svakog slučaja, ispita zaobilazi li se jedna od odredbi Direktive 2008/104, i to tim više kada je isti radnik zaposlen preko poduzeća za privremeno zapošljavanje ustupljen poduzeću korisniku na temelju niza ugovora o kojima je riječ (presuda od 14. listopada 2020., KG (Uzastopna ustupanja u okviru rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje), C-681/18, EU:C:2020:823, t. 71.).
- 63 S obzirom na prethodna razmatranja, na drugo pitanje valja odgovoriti tako da članak 1. stavak 1. i članak 5. stavak 5. Direktive 2008/104 treba tumačiti na način da produljenje ustupanja na istom radnom mjestu u poduzeću korisniku u trajanju od 55 mjeseci čini zlouporabnu primjenu uzastopnog ustupanja radnika zaposlenog preko poduzeća za privremeno zapošljavanje, pod pretpostavkom da uzastopna ustupanja istog radnika zaposlenog preko poduzeća za privremeno zapošljavanje istom poduzeću korisniku dovedu do trajanja rada u tom poduzeću koje je dulje od onoga što se, s obzirom na sve relevantne okolnosti koje među ostalim podrazumijevaju posebnosti sektora i u kontekstu nacionalnog regulatornog okvira, može razumno kvalificirati kao „na određeno vrijeme”, pri čemu nije dano nikakvo objektivno objašnjenje činjenice da predmetno poduzeće korisnik primjenjuje uzastopno sklapanje ugovora o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje, što je na sudu koji je uputio zahtjev da utvrdi.

#### *Četvrto pitanje*

- 64 Najprije valja navesti da je sud koji je uputio zahtjev četvrto pitanje, koje valja razmotriti treće po redu, postavio s obzirom na iznesenu okolnost da je, iako je nacionalnim propisom bilo predviđeno da od 1. prosinca 2011. ustupanje radnika poduzeću korisniku treba biti privremene prirode, tek izmjenom tog propisa koja je stupila na snagu 1. travnja 2017., odnosno više od šest godina nakon datuma na koji je Direktiva 2008/104 trebala stupiti na snagu, njemački zakonodavac predvidio da – podložno odstupanjima koja mogu biti propisana kolektivnim ugovorima između socijalnih partnera u predmetnom sektoru i sporazumima na razini poduzeća ili službe sklopljenima na osnovi takvih kolektivnih ugovora – maksimalno trajanje ustupanja radnika zaposlenog preko poduzeća za privremeno zapošljavanje treba iznositi 18 mjeseci pri čemu je prijelaznom odredbom predviđeno da se samo razdoblja ustupanja nakon 1. travnja 2017. trebaju uzeti u obzir u svrhu izračuna tog maksimalnog trajanja.
- 65 Međutim, osim toga što taj sud pita protivi li se Direktivi 2008/104 takav propis – s obzirom na to da se njime isključuje uzimanje u obzir razdoblja koja su prethodila njegovu stupanju na snagu koje bi moglo dovesti do toga da više nije riječ o ustupanju „na određeno vrijeme” – navedeni sud želi znati je li obvezan predmetnu prijelaznu odredbu u cijelosti ili djelomično izuzeti iz primjene.
- 66 Stoga sud koji je uputio zahtjev svojim četvrtim pitanjem u biti pita treba li Direktivu 2008/104 tumačiti na način da joj se protivi nacionalni propis kojim se određuje maksimalno trajanje ustupanja istog radnika zaposlenog preko poduzeća za privremeno zapošljavanje istom poduzeću korisniku pri čemu se prijelaznom odredbom u svrhu izračuna tog trajanja isključuje uzimanje u obzir razdoblja koja su prethodila stupanju na snagu takvog propisa. U slučaju potvrdnog odgovora, taj sud želi znati je li u sporu koji se vodi isključivo između pojedinaca obvezan izuzeti iz primjene takvu prijelaznu odredbu.

- 67 Kao što je to Sud već presudio, članak 5. stavak 5. prva rečenica Direktive 2008/104 državama članicama na jasan, precizan i bezuvjetan način nalaže da poduzmu potrebne mjere kako bi spriječile zlouporabe koje se sastoje od uzastopnih ustupanja radnika preko poduzeća za privremeno zapošljavanje s ciljem zaobilazanja odredaba te direktive. Iz toga slijedi da tu odredbu treba tumačiti na način da joj se protivi to da država članica ne poduzme nijednu mjeru kako bi očuvala privremenu prirodu rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje (presuda od 14. listopada 2020., KG (Uzastopna ustupanja u okviru rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje), C-681/18, EU:C:2020:823, t. 63.).
- 68 S obzirom na tu činjenicu, u točki 53. ove presude navedeno je da se nijednom odredbom Direktive 2008/104 državama članicama ne propisuje obveza da u nacionalnom pravu predvide trajanje prekoračenjem kojeg se ustupanje više ne može kvalificirati kao ustupanje „na određeno vrijeme”.
- 69 Nasuprot tomu, države članice mogu, s jedne strane, u nacionalnom pravu propisati maksimalno trajanje ustupanja prekoračenjem kojeg se smatra da ustupanje radnika zaposlenog preko poduzeća za privremeno zapošljavanje poduzeću korisniku više nije privremeno i, s druge strane, predvidjeti prijelazne odredbe u tu svrhu.
- 70 Naime, iz članka 9. stavka 1. Direktive 2008/104 proizlazi da ta direktiva ne utječe na pravo država članica da primijene ili uvedu zakonodavne odredbe koje su povoljnije za radnike, među kojima je nacionalni propis, poput onog o kojem je riječ u glavnom postupku, kojim se određuje maksimalno trajanje prekoračenjem kojeg se smatra da ustupanje radnika zaposlenog preko poduzeća za privremeno zapošljavanje poduzeću korisniku više nije privremeno.
- 71 Međutim, države članice time ne krše odredbe Direktive 2008/104. Tako, s jedne strane, prilikom određivanja maksimalnog trajanja ustupanja radnika zaposlenog preko poduzeća za privremeno zapošljavanje poduzeću korisniku, država članica ne može odrediti takvo trajanje na način da ono premašuje privremenost takvog ustupanja ili da dopušta uzastopna ustupanja radnika zaposlenog preko poduzeća za privremeno zapošljavanje na način kojim se zaobilaze odredbe te direktive u skladu s njezinim člankom 1. stavkom 1. i člankom 5. stavkom 5. prvom rečenicom. S druge strane, kao što to proizlazi iz članka 9. stavka 2. Direktive 2008/104, provedba te direktive ni u kojem slučaju ne čini dostatan razlog da se opravda smanjenje opće razine zaštite radnika u područjima obuhvaćenima tom direktivom.
- 72 Budući da su, u skladu s člankom 11. stavkom 1. Direktive 2008/104, države članice obvezne uskladiti se s tim odredbama najkasnije 5. prosinca 2011., valja smatrati da su one od tog datuma bile obvezne osigurati da ustupanje radnika zaposlenih preko poduzeća za privremeno zapošljavanje ne premašuje trajanje koje bi se moglo kvalificirati kao „na određeno vrijeme”.
- 73 Međutim, u ovom slučaju, kao što je to nezavisni odvjetnik u biti naveo u točki 62. svojeg mišljenja, prijelazna odredba poput one iz točke 19. ove presude ne oduzima koristan učinak zaštiti koju Direktiva 2008/104 omogućuje radniku zaposlenom preko poduzeća za privremeno zapošljavanje koji je, zbog ukupnog trajanja svojeg ustupanja poduzeću korisniku, bio predmet ustupanja koje se više ne može smatrati ustupanjem „na određeno vrijeme” u smislu te direktive.
- 74 Iz toga slijedi da Direktivu 2008/104 treba tumačiti na način da joj se protivi nacionalni propis kojim se utvrđuje maksimalno trajanje ustupanja istog radnika zaposlenog preko poduzeća za privremeno zapošljavanje istom poduzeću korisniku pod pretpostavkom da se tim propisom oduzima koristan učinak zaštiti koju se Direktivom 2008/104 daje radniku zaposlenom preko

poduzeća za privremeno zapošljavanje koji je, zbog ukupnog trajanja svojeg ustupanja poduzeću korisniku, bio predmet takvog ustupanja koje se više ne može smatrati ustupanjem „na određeno vrijeme” u smislu te direktive. Na nacionalnom sudu je da utvrdi je li doista o tome riječ.

- 75 U slučaju potvrdnog odgovora, sud koji je uputio zahtjev pita je li u sporu koji se pred njim vodi isključivo između pojedinaca obvezan izuzeti iz primjene prijelaznu odredbu poput one iz točke 19. ove presude.
- 76 U tom pogledu, Sud je u nekoliko navrata presudio da je nacionalni sud koji postupa u sporu koji se vodi isključivo između pojedinaca dužan, kad primjenjuje odredbe unutarnjeg prava usvojene u cilju prenošenja obveza predviđenih direktivom, uzeti u obzir sveukupnost pravila nacionalnog prava i tumačiti ih, u najvećoj mogućoj mjeri, s obzirom na tekst i cilj te direktive radi postizanja rješenja usklađenog s njezinim ciljem (presude od 15. siječnja 2014., *Association de médiation sociale*, C-176/12, EU:C:2014:2, t. 38. i navedena sudska praksa i od 4. lipnja 2015., *Faber*, C-497/13, EU:C:2015:357, t. 33.).
- 77 Međutim, to načelo usklađenog tumačenja nacionalnog prava ima određene granice. Tako je obveza nacionalnog suda da se pozove na sadržaj direktive prilikom tumačenja i primjene relevantnih pravila nacionalnog prava ograničena općim načelima prava i ne može služiti kao temelj *contra legem* tumačenja nacionalnog prava (vidjeti u tom smislu presude od 15. siječnja 2014., *Association de médiation sociale*, C-176/12, EU:C:2014:2, t. 39.; od 13. prosinca 2018., *Hein*, C-385/17, EU:C:2018:1018, t. 51. i od 14. listopada 2020., *KG* (Uzastopna ustupanja u okviru rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje), C-681/18, EU:C:2020:823, t. 66. i navedenu sudska praksu).
- 78 U ovom slučaju, kao što je to nezavisni odvjetnik naveo u točkama 63. i 64. svojeg mišljenja, na sudu koji je uputio zahtjev je da odredi može li prijelazna odredba iz točke 19. ove presude, uzimajući u obzir sva pravila nacionalnog prava, biti predmet tumačenja u skladu sa zahtjevima Direktive 2008/104 i, prema tome, tumačenja kojim se tužitelja iz glavnog postupka ne lišava prava da se pozove na ukupno trajanje svojeg ustupanja poduzeću korisniku kako bi se prema potrebi ustanovilo prekoračenje privremenosti tog ustupanja.
- 79 Ako nacionalni propis nije moguće tumačiti u skladu sa zahtjevima prava Unije, načelo nadređenosti prava Unije zahtijeva da nacionalni sud koji je u okviru svojih nadležnosti zadužen za primjenu odredaba navedenog prava osigura njihov puni učinak izuzimajući iz primjene vlastitom inicijativom, prema potrebi, svaku odredbu protivnu nacionalnom zakonodavstvu, pa bila ona i naknadna, a da pritom ne mora zatražiti ni čekati prethodno stavljanje izvan snage te nacionalne odredbe kroz zakonodavni ili bilo koji drugi postupak predviđen Ustavom (presuda od 18. siječnja 2022., *Thelen Technopark Berlin*, C-261/20, EU:C:2022:33, t. 30. i navedena sudska praksa).
- 80 Uzimajući navedeno u obzir, valja voditi računa i o drugim bitnim značajkama prava Unije i, konkretnije, o prirodi i pravnim učincima direktiva (presuda od 18. siječnja 2022., *Thelen Technopark Berlin*, C-261/20, EU:C:2022:33 t. 31. i navedena sudska praksa).
- 81 Tako, direktiva ne može sama po sebi stvarati obveze za pojedinca i stoga se na nju kao takvu ne može pozvati protiv njega pred nacionalnim sudom. Naime, na temelju članka 288. trećeg stavka UFEU-a, obvezujuća priroda direktive na kojoj se temelji mogućnost pozivanja na nju, postoji samo u odnosu na „svaku državu članicu kojoj je upućena” pri čemu Unija ima ovlast općenito i apstraktno utvrđivati obveze s izravnim učinkom za pojedince samo u području u



kojem joj je dodijeljena ovlast donošenja uredaba. Stoga, iako jasna, precizna i bezuvjetna, odredba direktive nacionalnom sudu ne omogućuje da izuzme iz primjene odredbu svojeg domaćeg prava koja joj je suprotna ako bi se time pojedincu nametnula dodatna obveza (presuda od 18. siječnja 2022., Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, t. 32. i navedena sudska praksa).

- 82 Iz toga slijedi da nacionalni sud, pred kojim se vodi spor isključivo između pojedinaca, nije obvezan samo na temelju prava Unije izuzeti iz primjene prijelaznu odredbu protivnu pravu Unije kojom se isključuje, u svrhu primjene propisa kojim se utvrđuje maksimalno trajanje ustupanja radnika zaposlenog preko poduzeća za privremeno ustupanje, uzimanje u obzir razdoblja ustupanja koja su prethodila stupanju na snagu takvog propisa.
- 83 S obzirom na prethodna razmatranja, na četvrto pitanje valja odgovoriti tako da Direktivu 2008/104 treba tumačiti na način da joj se protivi nacionalni propis kojim se utvrđuje maksimalno trajanje ustupanja istog radnika zaposlenog preko poduzeća za privremeno zapošljavanje istom poduzeću korisniku pod pretpostavkom da se tim propisom prijelaznom odredbom, u svrhu izračuna tog trajanja, isključuje uzimanje u obzir razdoblja koja su prethodila stupanju na snagu takvog propisa, čime se nacionalnom sudu onemogućuje uzimanje u obzir stvarnog trajanja ustupanja radnika zaposlenog preko poduzeća za privremeno zapošljavanje kako bi se utvrdilo je li riječ o ustupanju „na određeno vrijeme” u smislu te direktive, što je na tom sudu da utvrdi. Nacionalni sud pred kojim se vodi spor isključivo između pojedinaca, nije obvezan samo na temelju prava Unije izuzeti iz primjene takvu prijelaznu odredbu protivnu pravu Unije.

### *Treće pitanje*

#### *Dopuštenost*

- 84 Društvo Daimler ističe da je treće pitanje nedopušteno zbog toga što nije utvrđena poveznica s pravom Unije.
- 85 U tom je pogledu dostatno utvrditi da se to pitanje posebno odnosi na to može li radnik zaposlen preko poduzeća za privremeno zapošljavanje izravno iz prava Unije izvesti pravo na radni odnos s poduzećem korisnikom pod pretpostavkom da nacionalnim pravom nije predviđena kazna u slučaju nepoštovanja odredbi Direktive 2008/104. Poveznica s pravom Unije je, prema tome, u dovoljnoj mjeri utvrđena.
- 86 Iz toga slijedi da je treće pitanje dopušteno.

#### *Meritum*

- 87 Svojim trećim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 10. stavak 1. Direktive 2008/104 tumačiti na način da – u slučaju nepostojanja odredbe nacionalnog prava kojom se kažnjava poduzeća za privremeno zapošljavanje ili poduzeća korisnike zbog nepoštovanja te direktive – radnik zaposlen preko poduzeća za privremeno zapošljavanje može iz prava Unije izvesti subjektivno pravo na zasnivanje radnog odnosa s poduzećem korisnikom.

- 88 Sud koji je uputio zahtjev postavio je to pitanje zbog činjenice da njemački zakonodavac do 31. ožujka 2017. nije predvidio nijednu sankciju za slučaj da se ustupanje radnika zaposlenog preko poduzeća za privremeno zapošljavanje više ne može smatrati privremenim.
- 89 Međutim, taj sud – koji navodi da se mjerodavnim nacionalnim pravom predviđa da radni odnos s poduzećem korisnikom nastaje kad poduzeće za privremeno zapošljavanje ne raspolaže traženim odobrenjem za ustupanje radnika – pita treba li na osnovi korisnog učinka članka 10. stavka 1. Direktive 2008/104 zaključiti da bi ista sankcija trebala biti predviđena za ustupanje koje više nije na određeno vrijeme.
- 90 Najprije treba navesti da pretpostavku na koju se oslanja sud koji je uputio zahtjev, u skladu s kojom nijedna sankcija nije predviđena u Njemačkoj za slučaj da se ustupanje radnika zaposlenog preko poduzeća za privremeno zapošljavanje više ne može smatrati privremenim, pobija njemačka vlada koja naglašava da su ustupanja radnika zaposlenog preko poduzeća za privremeno zapošljavanje koja nisu privremena već sankcionirana prije 1. travnja 2017. povlačenjem odobrenja koje se traži za ustupanje radnika koje provode poduzeća za privremeno zapošljavanje.
- 91 U tom pogledu, treba podsjetiti na to da su u skladu s ustaljenom sudskom praksom Suda, u okviru postupka predviđenog člankom 267. UFEU-a, funkcije Suda i suda koji je uputio zahtjev međusobno jasno odvojene i da je isključivo potonji nadležan za tumačenje nacionalnog zakonodavstva (presuda od 14. studenoga 2019., Spedidam, C-484/18, EU:C:2019:970, t. 28. i navedena sudska praksa).
- 92 Stoga nije na Sudu da u okviru prethodnog postupka odlučuje o tumačenju nacionalnih odredaba. Naime, Sud je u okviru podjele nadležnosti između sudova Unije i nacionalnih sudova dužan uzeti u obzir činjenični i pravni okvir unutar kojeg su postavljena prethodna pitanja, kako je određen odlukom kojom se upućuje prethodno pitanje (presuda od 14. studenoga 2019., Spedidam, C-484/18, EU:C:2019:970, t. 29. i navedena sudska praksa).
- 93 Prema članku 288. stavku 3. UFEU-a, direktiva je obvezujuća, u pogledu rezultata koji je potrebno postići, za svaku državu članicu kojoj je upućena, a odabir oblika i metoda postizanja tog rezultata prepušten je nacionalnim tijelima.
- 94 Iako ta odredba državama članicama ostavlja slobodu glede izbora načina i sredstava koji osiguravaju provedbu direktive, ta sloboda ne utječe na obvezu nametnutu svim državama članicama kojima je direktiva upućena da, u svojim nacionalnim pravnim sustavima, donesu sve mjere potrebne kako bi se osigurala puna djelotvornost direktive u skladu s ciljem kojemu ona teži (presuda od 10. travnja 1984., von Colson i Kamann, 14/83, EU:C:1984:153, t. 15.).
- 95 U ovom slučaju, članak 10. stavak 1. Direktive 2008/104 propisuje državama članicama da predvide odgovarajuće mjere u slučaju da poduzeća za privremeno zapošljavanje ili poduzeća korisnici ne poštuju tu direktivu. One posebno osiguravaju da odgovarajući upravni ili sudski postupci budu dostupni kako bi omogućili izvršenje obveza koje proizlaze iz navedene direktive. U stavku 2. tog članka dodaje se da države članice utvrđuju pravila o kaznama koje se primjenjuju u slučaju kršenja nacionalnih odredaba o provedbi Direktive 2008/104 i poduzimaju sve potrebne mjere kako bi osigurale njihovu primjenu te navodi da predviđene kazne moraju biti učinkovite, proporcionalne i odvraćajuće, što se također ističe u uvodnoj izjavi 21. te direktive.

- 96 Kao što to nedvosmisleno proizlazi iz teksta članka 10. Direktive 2008/104, ta odredba ne sadržava precizna pravila kad je riječ o uvođenju kazni koje se u njemu spominju nego se državama članicama prepušta slobodan odabir onih kojima se može ostvariti njezin cilj.
- 97 Iz toga slijedi da radnik zaposlen preko poduzeća za privremeno zapošljavanje čije ustupanje poduzeću korisniku više nije privremeno, protivno članku 1. stavku 1. i članku 5. stavku 5. prvoj rečenici Direktive 2008/104, s obzirom na sudsku praksu navedenu u točki 79. ove presude ne može iz prava Unije izvesti subjektivno pravo na zasnivanje radnog odnosa s tim poduzećem.
- 98 Suprotno tumačenje dovelo bi u praksi do isključivanja diskrecijske ovlasti koja je povjerena isključivo nacionalnim zakonodavcima koji su dužni osmisлити prikladan sustav kazni u okviru definiranom člankom 10. Direktive 2008/104 (vidjeti analogijom presudu od 4. listopada 2018., Link Logistik N&N, C-384/17, EU:C:2018:810, t. 54.).
- 99 S obzirom na tu činjenicu valja podsjetiti na to da se stranka koja je oštećena zbog neusklađenosti nacionalnog prava s pravom Unije može pozvati na sudsku praksu proizašlu iz presude od 19. studenoga 1991., Francovich i dr. (C-6/90 i C-9/90, EU:C:1991:428), kako bi, prema potrebi, ostvarila naknadu pretrpljene štete (vidjeti u tom smislu presudu od 15. siječnja 2014., Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, t. 50. i navedenu sudsku praksu).
- 100 S obzirom na prethodna razmatranja, na treće pitanje valja odgovoriti tako da članak 10. stavak 1. Direktive 2008/104 treba tumačiti na način da, u slučaju da ne postoji odredba nacionalnog prava kojom se poduzeća za privremeno zapošljavanje ili poduzeća korisnici kažnjavaju zbog nepoštovanja te direktive, radnik zaposlen preko poduzeća za privremeno zapošljavanje ne može iz prava Unije izvesti subjektivno pravo na zasnivanje radnog odnosa s poduzećem korisnikom.

### ***Peto pitanje***

- 101 Svojim petim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li Direktivu 2008/104 tumačiti na način da joj se protivi nacionalni propis koji socijalne partnere ovlašćuje da na razini sektora djelatnosti poduzeća korisnika odstupe od maksimalnog trajanja ustupanja radnika zaposlenog preko poduzeća za privremeno zapošljavanje koje je određeno takvim propisom.
- 102 Prema mišljenju tog suda, to je pitanje postavljeno s obzirom na okolnost da se članak 5. stavak 3. Direktive 2008/104, koji predviđa da socijalni partneri mogu primijeniti odredbe kojima se odstupa od načela iz stavka 1. tog članka, odnosi samo na odstupanja od načela jednakog postupanja, kako je ono konkretizirano navedenim člankom. Stoga se ne čini da je socijalnim partnerima dana ovlast u pogledu prilagodbe trajanja ustupanja radnika.
- 103 Doduše, kao što to proizlazi iz članka 5. stavka 3. Direktive 2008/104, države članice isključivo pod određenim pretpostavkama mogu omogućiti socijalnim partnerima da odstupe od uvjeta iz stavka 1. tog članka. Osim toga, u uvodnoj izjavi 17. te direktive u tom se pogledu navodi da, u nekim ograničenim okolnostima, države članice trebaju na temelju sporazuma sklopljenih sa socijalnim partnerima na nacionalnoj razini imati mogućnost, sve dok je određena razina zaštite osigurana, odstupiti u određenoj mjeri od načela jednakog postupanja.
- 104 Međutim, valja utvrditi da uloga socijalnih partnera u provedbi Direktive 2008/104 nije ograničena na zadaću koja im je povjerena člankom 5. te direktive.

- 105 Konkretno, kao prvo, u uvodnoj izjavi 16. navedene direktive predviđa se široko područje djelovanja socijalnih partnera navođenjem da države članice mogu dozvoliti socijalnim partnerima da utvrde uvjete rada i zapošljavanja, uz uvjet da se poštuje opća razina zaštite za radnike zaposlene preko poduzeća za privremeno zapošljavanje. Osim toga, iz uvodne izjave 19. te direktive proizlazi da ona ne utječe na autonomiju socijalnih partnera ni na odnose između njih, uključujući pravo na pregovaranje i sklapanje kolektivnih ugovora ne samo u skladu s pravom Unije, nego i u skladu s nacionalnom praksom, uz istodobno poštovanje važećeg zakonodavstva Unije. Iz toga slijedi da države članice u tom pogledu raspolažu širokom marginom prosudbe, osobito kako bi u tu svrhu odredile ovlaštene socijalne partnere.
- 106 Kao drugo, treba navesti da članak 9. Direktive 2008/104 u biti predviđa da države članice imaju mogućnost dozvoliti sklapanje kolektivnih ugovora ili ugovora sklopljenih sa socijalnim partnerima, pod uvjetom da se poštuju minimalni zahtjevi propisani tom direktivom.
- 107 Kao treće, kao što to nedvosmisleno proizlazi iz članka 11. stavka 1. Direktive 2008/104, države članice imaju mogućnost, radi usklađivanja s tom direktivom, usvojiti zakonodavne i druge propise nužne u tom pogledu ili osigurati da socijalni partneri putem ugovora provedu potrebne odredbe, pri čemu države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi u svako doba mogle jamčiti da se ciljevi te direktive ostvaruju.
- 108 Mogućnost koja je Direktivom 2008/104 tako priznata državama članicama u skladu je sa sudskom praksom Suda u skladu s kojom se ostvarenje ciljeva socijalne politike na koje se odnosi direktiva donesena u tom području može prije svega prepustiti socijalnim partnerima (vidjeti u tom smislu presudu od 11. veljače 2010., Ingeniørforeningen i Danmark, C-405/08, EU:C:2010:69, t. 39. i navedenu sudsku praksu).
- 109 Međutim, ta mogućnost ne lišava države članice obveze da osiguraju, usvojenim primjerenim zakonodavnim, regulatornim ili upravnim mjerama, da radnici zaposleni preko poduzeća za privremeno zapošljavanje mogu uživati zaštitu koja im je povjerena Direktivom 2008/104 u njezinu punom opsegu (vidjeti u tom smislu presudu od 11. veljače 2010., Ingeniørforeningen i Danmark, C-405/08, EU:C:2010:69, t. 40. i navedenu sudsku praksu).
- 110 Kad je riječ o okolnosti da su u ovom slučaju nadležni socijalni partneri na razini sektora djelatnosti poduzeća korisnika, valja navesti da Direktiva 2008/104 ne predviđa nikakvo ograničenje ili obvezu u tom pogledu tako da takva odluka ulazi u marginu prosudbe država članica.
- 111 S obzirom na prethodna razmatranja, na peto pitanje valja odgovoriti tako da Direktivu 2008/104 treba tumačiti na način da joj se ne protivi nacionalni propis koji ovlašćuje socijalne partnere da na razini sektora djelatnosti poduzeća korisnika odstupe od maksimalnog trajanja ustupanja radnika zaposlenog preko poduzeća za privremeno zapošljavanje propisanog takvim propisom.

## **Troškovi**

- 112 Budući da ovaj postupak ima značaj prethodnog pitanja za stranke glavnog postupka pred sudom koji je uputio zahtjev, na tom je sudu da odluči o troškovima postupka. Troškovi podnošenja očitovanja Sudu, koji nisu troškovi spomenutih stranaka, ne nadoknađuju se.

Slijedom navedenog, Sud (drugo vijeće) odlučuje:

1. Članak 1. stavak 1. Direktive 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje treba tumačiti na način da se izrazu „na određeno vrijeme” iz te odredbe ne protivi ustupanje radnika, koji je sklopio ugovor o radu ili zasnovao radni odnos s poduzećem za privremeno zapošljavanje, poduzeću korisniku u svrhu popunjavanja radnog mjesta koje je stalno i na koje se ne zapošljava u svojstvu zamjene.
2. Članak 1. stavak 1. i članak 5. stavak 5. Direktive 2008/104 treba tumačiti na način da produljenje ustupanja na istom radnom mjestu u poduzeću korisniku u trajanju od 55 mjeseci čini zlouporabnu primjenu uzastopnog ustupanja radnika zaposlenog preko poduzeća za privremeno zapošljavanje, pod pretpostavkom da uzastopna ustupanja istog radnika zaposlenog preko poduzeća za privremeno zapošljavanje istom poduzeću korisniku dovedu do trajanja rada u tom poduzeću koje je dulje od onoga što se, s obzirom na sve relevantne okolnosti koje među ostalim podrazumijevaju posebnosti sektora i u kontekstu nacionalnog regulatornog okvira, može razumno kvalificirati kao „na određeno vrijeme”, pri čemu nije dano nikakvo objektivno objašnjenje činjenice da predmetno poduzeće korisnik primjenjuje uzastopno sklapanje ugovora o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje, što je na sudu koji je uputio zahtjev da utvrdi.
3. Direktivu 2008/104 treba tumačiti na način da joj se protivi nacionalni propis kojim se utvrđuje maksimalno trajanje ustupanja istog radnika zaposlenog preko poduzeća za privremeno zapošljavanje istom poduzeću korisniku pod pretpostavkom da se tim propisom prijelaznom odredbom, u svrhu izračuna tog trajanja, isključuje uzimanje u obzir razdoblja koja su prethodila stupanju na snagu takvog propisa, čime se nacionalnom sudu onemogućuje uzimanje u obzir stvarnog trajanja ustupanja radnika zaposlenog preko poduzeća za privremeno zapošljavanje kako bi se utvrdilo je li riječ o ustupanju „na određeno vrijeme” u smislu te direktive, što je na tom sudu da utvrdi. Nacionalni sud, pred kojim se vodi spor isključivo između pojedinaca, nije obvezan samo na temelju prava Unije izuzeti iz primjene takvu prijelaznu odredbu protivnu pravu Unije.
4. Članak 10. stavak 1. Direktive 2008/104 treba tumačiti na način da, u slučaju da ne postoji odredba nacionalnog prava kojom se poduzeća za privremeno zapošljavanje ili poduzeća korisnici kažnjavaju zbog nepoštovanja te direktive, radnik zaposlen preko poduzeća za privremeno zapošljavanje ne može iz prava Unije izvesti subjektivno pravo na zasnivanje radnog odnosa s poduzećem korisnikom.
5. Direktivu 2008/104 treba tumačiti na način da joj se ne protivi nacionalni propis koji ovlašćuje socijalne partnere da na razini sektora djelatnosti poduzeća korisnika odstupe od maksimalnog trajanja ustupanja radnika zaposlenog preko poduzeća za privremeno zapošljavanje propisanog takvim propisom.

Potpisi