



Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (drugo vijeće)

15. prosinca 2022.*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Zapošljavanje i socijalna politika – Rad preko poduzeća za privremeno zapošljavanje – Direktiva 2008/104/EZ – Članak 5. – Načelo jednakog postupanja – Potreba osiguravanja opće zaštite za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje u slučaju odstupanja od tog načela – Kolektivni ugovor kojim se predviđa niža plaća od one koju prima osoblje koje je izravno zaposlilo poduzeće korisnik – Djelotvorna sudska zaštita – Sudski nadzor”

U predmetu C-311/21,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud, Njemačka), odlukom od 16. prosinca 2020., koju je Sud zaprimio 18. svibnja 2021., u postupku

CM

protiv

TimePartner Personalmanagement GmbH,

SUD (drugo vijeće),

u sastavu: A. Prechal, predsjednica vijeća, M. L. Arastey Sahún (izvjestiteljica), F. Biltgen, N. Wahl i J. Passer, suci,

nezavisni odvjetnik: A. M. Collins,

tajnik: S. Beer, administratorica,

uzimajući u obzir pisani dio postupka i nakon rasprave održane 5. svibnja 2022.,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

- za osobu CM, R. Buschmann i T. Heller, *Prozessbevollmächtigte*,
- za TimePartner Personalmanagement GmbH, O. Bertram, M. Brüggemann i A. Förster, *Rechtsanwälte*,
- za njemačku vladu, J. Möller i D. Klebs, u svojstvu agenata,

* Jezik postupka: njemački

- za švedsku vladu, H. Eklinder, J. Lundberg, C. Meyer-Seitz, A. Runeskjöld, M. Salborn Hodgson, R. Shahsavan Eriksson, H. Shev i O. Simonsson, u svojstvu agenata,
- za Europsku komisiju, B.-R. Killmann i D. Recchia, u svojstvu agenata,

saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 14. srpnja 2022.,

donosi sljedeću

Presudu

- 1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članka 5. 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.).
- 2 Zahtjev je upućen u okviru spora između osobe CM i društva TimePartner Personalmanagement GmbH (u daljnjem tekstu: društvo TimePartner) u vezi s iznosom plaće koju društvo TimePartner duguje za rad preko poduzeća za privremeno zapošljavanje koji je osoba CM obavljala kod poduzeća korisnika.

Pravni okvir

Pravo Unije

- 3 U uvodnim se izjavama 10. do 12., 16. i 19. Direktive 2008/104 navodi:
 - „(10) Unutar Europske unije postoje znatne razlike u pogledu primjene rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje i u pogledu pravnog položaja, statusa i radnih uvjeta radnika zaposlenih preko poduzeća za privremeno zapošljavanje.
 - (11) Rad preko poduzeća za privremeno zapošljavanje ne zadovoljava samo potrebe poduzeća za fleksibilnošću nego i potrebu zaposlenika da svoj posao usklade s privatnim životom. On tako pridonosi stvaranju novih poslova te sudjelovanju i uključivanju u tržište rada.
 - (12) Ovom se Direktivom uspostavlja nediskriminirajući, transparentan i razmjeran zaštitni okvir za radnike zaposlene preko poduzeća za privremeno zapošljavanje, kojim se istodobno poštuje raznolikost tržišta rada i industrijskih odnosa.
- [...]
- (16) Kako bi se na fleksibilan način mogli nositi s raznolikošću tržišta 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.

[...]

(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.”

4 U skladu s člankom 2. te direktive, naslovljenim „Cilj”:

„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.”

5 U skladu s člankom 3. stavkom 1. točkom (f) navedene direktive:

„Za [njezine] potrebe:

,osnovni uvjeti rada i zapošljavanja’ znači:

uvjeti rada i zapošljavanja utvrđeni zakonodavstvom, uredbama, administrativnim odredbama, kolektivnim ugovorima i/ili drugim općim odredbama važećim u poduzeću korisniku koji se odnose na:

i. trajanje radnog vremena, prekovremeni rad, pauze, odmori, noćni rad, dopuste i državne praznike;

ii. plaću.”

6 Člankom 5. Direktive 2008/104, naslovljenim „Načelo jednakog postupanja”, određuje se:

„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) zaštiti trudnica i majki dojilja te zaštiti 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.

2. U pogledu plaće, države članice mogu nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima predvidjeti izuzeće od načela utvrđenog u stavku 1. kad radnici zaposleni kod poduzeća za privremeno

zapošljavanje koji s poduzećem za privremeno zapošljavanje imaju ugovor o zapošljavanju na neodređeno vrijeme nastavljaju primati plaću u razdoblju između dva ustupanja.

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.

4. Uz uvjet da je za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje osigurana odgovarajuća razina zaštite, države članice u čijem pravu ne postoji sustav za proglašavanje opće primjenljivih kolektivnih ugovora ili u čijem pravu ili praksi ne postoji sustav za proširenje odredaba tih ugovora na sva slična poduzeća u određenom sektoru ili zemljopisnom području, mogu nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima na nacionalnoj razini i na temelju ugovora sklopljenog između njih utvrditi odredbe o osnovnim uvjetima rada i zapošljavanja koje odstupaju od načela utvrđenih u stavku 1. Takvim se odredbama može predvidjeti rok za ispunjavanje uvjeta za načelo jednakog tretmana.

Odredbe iz ovog stavka u skladu su sa zakonodavstvom Zajednice i dovoljno su precizne i dostupne da dotičnim sektorima i tvrtkama omoguće da utvrde svoje obveze i da se s njima usklade. Države članice primjenom članka 3. stavka 2. posebno utvrđuju jesu li sustavi profesionalne socijalne sigurnosti, uključujući mirovinu, ili sustavi financijske participacije uključeni u osnovne uvjete rada i zapošljavanja iz stavka 1. Ni tim se odredbama ne dovode u pitanje ugovori na nacionalnoj, regionalnoj, lokalnoj ili sektorskoj razini koji su povoljniji za radnike.

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 [Europsku] komisiju.”

7 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.”

8 Članak 11. navedene 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 oni u svako doba mogli jamčiti da se ciljevi ove Direktive ostvaruju. One o tome odmah obavješćuju Komisiju.”

Njemačko pravo

- 9 Članak 9. točka 2. Arbeitnehmerüberlassungsgesetzta (Zakon o ustupanju radnika) od 3. veljače 1995. (BGBl. 1995. I, str. 158., u daljnjem tekstu: AÜG), u verziji koja se primjenjivala do 31. ožujka 2017., glasilo je:

„Nevaljani su:

[...]

(2) ugovori kojima se predviđaju uvjeti rada, uključujući u pogledu plaće radnika zaposlenog kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, za razdoblje ustupanja radnika poduzeću korisniku, koji su manje povoljni u odnosu na osnovne uvjete rada primjenjive u poduzeću korisniku na usporedivog radnika u poduzeću korisniku; kolektivnim ugovorom mogu se odobriti odstupanja ako se njime ne predviđa plaća niža od minimalne plaće po satu određene uredbom u skladu s člankom 3.a stavkom 2.; u području primjene takvog kolektivnog ugovora poslodavci i radnici koji nisu vezani kolektivnim ugovorom mogu se sporazumjeti o primjeni odredaba tog ugovora; nijedno se odstupanje na temelju kolektivnog ugovora ne primjenjuje na radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje koji su tijekom šest mjeseci prije ustupanja poduzeću korisniku prestali biti u radnom odnosu s tim poduzećem ili s poslodavcem koji je dio istog koncerna kao i poduzeće korisnik u smislu članka 18. Aktiengesetzta (Zakon o dioničkim društvima).

[...]”

- 10 Članak 10. stavak 4. AÜG-a, u verziji koja se primjenjivala do 31. ožujka 2017., propisivao je:

„Poduzeće za privremeno zapošljavanje dužno je radniku zaposlenom kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, za razdoblje ustupanja poduzeću korisniku, osigurati osnovne uvjete rada, uključujući u pogledu plaće, koji se u poduzeću korisniku primjenjuju na usporedive radnike poduzeća korisnika. Ako su kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje na radni odnos predviđena odstupanja (članak 3. stavak 1. točka 3. i članak 9. točka 2.), poduzeće za privremeno zapošljavanje mora radniku zaposlenom kod poduzeća za privremeno zapošljavanje osigurati uvjete rada primjenjive na temelju tog kolektivnog ugovora. Ako takav kolektivni ugovor predviđa plaću koja je niža od minimalne plaće po satu predviđene propisom na temelju članka 3.a stavka 2., poduzeće za privremeno zapošljavanje mora radniku zaposlenom kod poduzeća za privremeno zapošljavanje dodijeliti plaću koju poduzeće korisnik za sat rada plaća usporedivom radniku poduzeća korisnika. U slučaju nevaljanosti ugovora između poduzeća za privremeno zapošljavanje i radnika zaposlenog kod poduzeća za privremeno zapošljavanje na temelju članka 9. točke 2., poduzeće za privremeno zapošljavanje mora radniku zaposlenom kod poduzeća za privremeno zapošljavanje osigurati osnovne uvjete rada, uključujući u pogledu plaće, primjenjive u poduzeću korisniku.”

- 11 Člankom 8. AÜG-a, kako je izmijenjen Zakonom od 21. veljače 2017. (BGBl. 2017. I, str. 258.), koji je stupio na snagu 1. travnja 2017., određuje se:

„1. Poduzeće za privremeno zapošljavanje dužno je osigurati radniku zaposlenom kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, za razdoblje ustupanja poduzeću korisniku, osnovne uvjete rada,

uključujući u pogledu plaće, koji su u poduzeću korisniku primjenjivi na usporedive radnike poduzeća korisnika (načelo jednakog postupanja). Ako radnik zaposlen kod poduzeća za privremeno zapošljavanje prima plaću koja se isplaćuje na temelju kolektivnog ugovora primjenjivog na usporedivog radnika poduzeća korisnika ili, ako to nije slučaj, plaću koja se isplaćuje na temelju kolektivnog ugovora za usporedive radnike iz radnog sektora, smatra se da radnik zaposlen kod poduzeća za privremeno zapošljavanje ima pravo na jednako postupanje u pogledu plaće u smislu prve rečenice. Ako se u poduzeću korisniku plaća u naravi, kompenzacijsko davanje se može platiti u eurima.

2. Kolektivnim se ugovorom može odstupiti od načela jednakog postupanja sve dok se njime ne predviđa plaća koja je niža od minimalne plaće po satu utvrđene uredbom u skladu s člankom 3.a stavkom 2.. Ako se takvim kolektivnim ugovorom odstupa od načela jednakog postupanja, poduzeće za privremeno zapošljavanje mora radniku zaposlenom kod poduzeća za privremeno zapošljavanje osigurati radne uvjete primjenjive na temelju tog kolektivnog ugovora. U području primjene takvog kolektivnog ugovora, poslodavci i radnici koji nisu vezani tim ugovorom mogu se sporazumjeti o primjeni tog ugovora. Ako se takvim kolektivnim ugovorom predviđa plaća koja je niža od minimalne plaće po satu predviđene odredbom na temelju članka 3.a stavka 2., poduzeće za privremeno zapošljavanje mora radnicima zaposlenim kod poduzeća za privremeno zapošljavanje dodijeliti plaću koju poduzeće korisnik plaća za sat rada usporedivom radniku poduzeća korisnika.

3. Odstupajuća ugovorna odredba u smislu stavka 2. ne primjenjuje se na radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje koji su tijekom šest mjeseci prije ustupanja poduzeću korisniku prekinuli radni odnos u tom poduzeću ili kod drugog poslodavca koji je dio istog koncerna kao i poduzeće korisnik u smislu članka 18. [Zakona o dioničkim društvima].

4. Kolektivni ugovor u smislu stavka 2. može, u pogledu plaće, odstupiti od načela jednakog postupanja tijekom prvih devet mjeseci od ustupanja poduzeću korisniku. Dulje odstupanje na temelju kolektivnog ugovora dopušteno je samo:

1. ako je najkasnije 15 mjeseci nakon ustupanja poduzeću korisniku isplaćena barem jedna plaća koju kolektivni ugovor definira kao jednaku plaći koju prema kolektivnom ugovoru primaju usporedivi radnici u sektoru u kojem je došlo do ustupanja, i
2. ako je nakon razdoblja prilagodbe metodama rada u trajanju od najviše šest tjedana isplaćena plaća postupno prilagođena navedenoj plaći.

U području primjene takvog kolektivnog ugovora poslodavci i radnici koji nisu vezani tim kolektivnim ugovorom mogu se sporazumjeti o primjeni ugovornih odredaba. Razdoblje prethodnih ustupanja radnika istog ili drugog poduzeća za privremeno zapošljavanje istom poduzeću korisniku mora se uzeti u obzir u cijelosti ako razdoblje između ustupanja nije duže od tri mjeseca.

5. Poduzeće za privremeno zapošljavanje dužno je radniku zaposlenom kod poduzeća za privremeno zapošljavanje isplatiti barem minimalnu plaću po satu predviđenu uredbom na temelju članka 3.a stavka 2. za razdoblje ustupanja i za razdoblja bez ustupanja.”

Glavni postupak i prethodna pitanja

- 12 Između siječnja i travnja 2017. društvo TimePartner, poduzeće za privremeno zapošljavanje, zaposlilo je osobu CM kao radnicu zaposlenu kod poduzeća za privremeno zapošljavanje na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme. U okviru tog zaposlenja osoba CM bila je ustupljena maloprodajnom poduzeću kao referent za narudžbe.
- 13 Usporedivi radnici poduzeća korisnika, na koje se primjenjuje kolektivni ugovor radnika u maloprodajnom sektoru u saveznoj zemlji Bavarskoj (Njemačka), primali su bruto plaću od 13,64 eura po satu.
- 14 Osoba CM je tijekom svojeg ustupanja kod tog poduzeća primala bruto plaću od 9,23 eura po satu, u skladu s kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje na radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, sklopljenim između Interessenverbanda Deutscher Zeitarbeitsunternehmen eV (Udruženje njemačkih poduzeća za privremeno zapošljavanje), čiji je član bilo društvo TimePartner i Deutscher Gewerkschaftsbunda (Njemački sindikalni savez), kojemu je pripadao Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (Sindikato uslužnog sektora), čiji je član bila osoba CM.
- 15 Tim kolektivnim ugovorom odstupilo se od načela jednakog postupanja koje je, za razdoblje od siječnja do ožujka 2017., utvrđeno u članku 10. stavku 4. prvoj rečenici AÜG-a, u verziji koja se primjenjivala do 31. ožujka 2017., a za travanj 2017. u članku 8. stavku 1. AÜG-a, u verziji primjenjivoj od 1. travnja 2017., time što se za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje predviđela plaća koja je niža od one za radnike koji su zaposlenici poduzeća korisnika.
- 16 Osoba CM je Arbeitsgerichtu Würzburg (Radni sud u Würzburgu, Njemačka) podnijela tužbu radi ishođenja dodatka na plaću u iznosu od 1296,72 eura, koji je jednak razlici koja bi joj bila isplaćena da je primala plaću na temelju kolektivnog ugovora radnika u maloprodajnom sektoru u Bavarskoj. Tvrdila je da su relevantne odredbe AÜG-a i kolektivnog ugovora primjenjive na radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje u suprotnosti s člankom 5. Direktive 2008/104. Društvo TimePartner osporavalo je obvezu isplaćivanja bilo kakve plaće različite od one predviđene kolektivnim ugovorima koji se primjenjuju na radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje.
- 17 Nakon što je ta tužba odbijena, osoba CM podnijela je žalbu Landesarbeitsgerichtu Nürnberg (Zemaljski radni sud u Nürnbergu, Njemačka). Nakon što je taj sud odbio njezinu žalbu, osoba CM podnijela je reviziju sudu koji je uputio zahtjev, Bundesarbeitsgerichtu (Savezni radni sud, Njemačka).
- 18 Taj sud smatra da ishod navedene revizije ovisi o tumačenju članka 5. Direktive 2008/104.
- 19 U tim je okolnostima Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud) odlučio prekinuti postupak i postaviti Sudu sljedeća prethodna pitanja:
 - „1. Kako se definira pojam ‚opća zaštita za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje‘ iz članka 5. stavka 3. Direktive [2008/104] i obuhvaća li taj pojam više od onoga što je u skladu s nacionalnim pravom i pravom Unije nužno određeno kao zaštita za sve radnike?

2. Koje uvjete i kriterije treba ispuniti za pretpostavku da se odredbe koje odstupaju od načela jednakog postupanja utvrđenog u članku 5. stavku 1. Direktive 2008/104 u pogledu uvjeta rada i zapošljavanja radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje u kolektivnom ugovoru utvrđuju uz istodobno poštovanje opće zaštite za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje?
 - (a) Odnosi li se ispitivanje poštovanja opće zaštite, apstraktno, na uvjete rada iz kolektivnog ugovora za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje koji su obuhvaćeni područjem primjene takvog kolektivnog ugovora ili je potrebno provesti usporedno i ocjenjujuće razmatranje uvjeta rada iz kolektivnog ugovora i uvjeta rada koji postoje u poduzeću kojem se ustupaju radnici zaposleni kod poduzeća za privremeno zapošljavanje (poduzeće korisnik)?
 - (b) Prilikom odstupanja od načela jednakog postupanja u pogledu plaće, je li u skladu s odredbom o poštovanju opće zaštite iz članka 5. stavka 3. Direktive 2008/104 nužno postojanje radnog odnosa na neodređeno vrijeme između poduzeća za privremeno zapošljavanje i radnika zaposlenog kod poduzeća za privremeno zapošljavanje?
3. Treba li nacionalni zakonodavac socijalnim partnerima odrediti uvjete i kriterije za poštovanje opće zaštite za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje u smislu članka 5. stavka 3. Direktive 2008/104 ako im omogućuje da sklapaju kolektivne ugovore koji sadržavaju odredbe koje odstupaju od zahtjeva jednakog postupanja u pogledu uvjeta rada i zapošljavanja radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje i ako se nacionalnim sustavom kolektivnih ugovora predviđaju zahtjevi na temelju kojih se može očekivati primjerena ravnoteža interesa između strana kolektivnog ugovora (pretpostavka pravičnosti kolektivnih ugovora)?
4. U slučaju potvrdnog odgovora na treće pitanje:
 - (a) Je li poštovanje opće zaštite za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje u smislu članka 5. stavka 3. Direktive 2008/104 zajamčeno zakonskim odredbama kojima se, kao i verzijom [AÜG-a] koja je na snazi od 1. travnja 2017., predviđaju donja granica plaća za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, maksimalno trajanje ustupanja istom poduzeću korisniku, vremensko ograničenje odstupanja od načela jednakog postupanja u pogledu plaće, neprimjenjivost odredbe kolektivnog ugovora koja odstupa od načela jednakog postupanja za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje koji su unutar zadnjih šest mjeseci prije ustupanja poduzeću korisniku prekinuli radni odnos kod tog poslodavca ili poslodavca koji s poduzećem korisnikom čini koncern u smislu članka 18. [Zakona o dioničkim društvima] te obveza poduzeća korisnika da radniku zaposlenom kod poduzeća za privremeno zapošljavanje načelno pod istim uvjetima kao trajno zaposlenim radnicima omogući pristup prednostima ili kolektivnim pogodnostima (posebno za skrb za djecu, zajedničku prehranu i usluge prijevoza)?
 - (b) U slučaju potvrdnog odgovora na to pitanje:

Vrijedi li to i ako u dotičnim zakonskim odredbama, primjerice u verziji Zakona o ustupanju radnika koja je bila na snazi do 31. ožujka 2017., nije predviđeno vremensko ograničenje odstupanja od načela jednakog postupanja u pogledu plaće i ako se vremenski ne konkretizira zahtjev da ustupanje smije biti samo ‚privremeno‘?
5. U slučaju niječnog odgovora na treće pitanje:

Smiju li nacionalni sudovi, u slučaju propisa kojima se, na temelju kolektivnih ugovora, odstupa od načela jednakog postupanja u pogledu uvjeta rada i zapošljavanja radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, u skladu s člankom 5. stavkom 3. Direktive 2008/104 bez ograničenja ispitati utvrđuju li se odstupanja u tim kolektivnim ugovorima uz istodobno poštovanje opće zaštite za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje ili se člankom 28. Povelje o temeljnim pravima i/ili upućivanjem na ‚autonomiju socijalnih partnera‘ u uvodnoj izjavi 19. Direktive 2008/104 zahtijeva da socijalni partneri u pogledu poštovanja opće zaštite za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje imaju marginu prosudbe u odnosu na koju su dopušteni samo ograničeni pravni lijekovi i, u slučaju potvrdnog odgovora, koliki je opseg te margine prosudbe?”

O zahtjevu za ponovno otvaranje usmenog dijela postupka

- 20 Dopisom podnesenim tajništvu Suda 11. listopada 2022. društvo TimePartner zatražilo je ponovno otvaranje usmenog dijela postupka. U prilog svojem zahtjevu ta stranka ističe da još nije razmatran jedan aspekt koji je takav da može imati odlučujući utjecaj na odluku Suda, odnosno postojanje različitih sustava rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje unutar Unije, što za posljedicu ima to da se socijalna zaštita koju je poduzeće za privremeno zapošljavanje radnika dužno osigurati u odnosu na radnika zaposlenog kod takvog poduzeća, osobito tijekom razdoblja neaktivnosti, znatno razlikuje od jedne do druge države članice, zbog čega Sud ne posjeduje dovoljno informacija da bi odlučio.
- 21 U skladu s člankom 83. svojeg Poslovnika, Sud može u svakom trenutku, nakon što sasluša nezavisnog odvjetnika, odrediti ponovno otvaranje usmenog dijela postupka, osobito ako smatra da stvar nije dovoljno razjašnjena ili ako stranka iznese, po zatvaranju ovog dijela postupka, novu činjenicu koja je takva da može imati odlučujući utjecaj na njegovu odluku, ili pak ako je u predmetu potrebno odlučiti na temelju argumenta o kojem se nije raspravljalo među strankama ili zainteresiranim osobama iz članka 23. Statuta Suda Europske unije.
- 22 U ovom slučaju Sud, nakon što je saslušao nezavisnog odvjetnika, smatra da, uzimajući u obzir činjenične i pravne elemente koje su podnijeli, s jedne strane, sud koji je uputio zahtjev i, s druge strane, društvo TimePartner i druge zainteresirane osobe koje su sudjelovale u pisanom i usmenom dijelu ovog postupka, raspolaže svim elementima potrebnima za donošenje odluke.
- 23 Slijedom toga, valja odbiti zahtjev društva TimePartner za ponovno otvaranje usmenog dijela postupka.

Dopuštenost zahtjeva za prethodnu odluku

- 24 Osoba CM smatra da je zahtjev za prethodnu odluku nedopušten. Konkretno, prvo i drugo pitanje, kojima sud koji je uputio zahtjev od Suda traži da definira pojam „opća zaštita za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje”, u smislu članka 5. stavka 3. Direktive 2008/104, nisu nužna za donošenje odluke u glavnom postupku, s obzirom na to da taj pojam nije poznat u njemačkom pravu.
- 25 U tom pogledu valja podsjetiti na to da je, prema ustaljenoj sudskoj praksi Suda, isključivo na nacionalnom sudu pred kojim se vodi postupak 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, kad se postavljena pitanja odnose na tumačenje prava Unije, Sud je u pravilu dužan odgovoriti na njih (presuda od 7. srpnja 2022., Coca-Cola European Partners Deutschland, C-257/21 i C-258/21, EU:C:2022:529, t. 34. i navedena sudska praksa).

- 26 Iz navedenog proizlazi da pitanja koja se odnose na pravo Unije uživaju presumpciju relevantnosti. Sud može odbiti odgovoriti na prethodno pitanje nacionalnog suda samo ako je očito da zatraženo tumačenje prava Unije nema nikakve veze s činjeničnim stanjem ili predmetom 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 7. srpnja 2022., Coca-Cola European Partners Deutschland, C-257/21 i C-258/21, EU:C:2022:529, t. 35. i navedena sudska praksa).
- 27 Točno je da je prvo pitanje, koje se odnosi na tumačenje pojma „opća zaštita za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje”, u smislu članka 5. stavka 3. Direktive 2008/104, sastavljeno na općenit način.
- 28 Međutim, iz odluke kojom se upućuje prethodno pitanje proizlazi da sud koji je uputio zahtjev traži od Suda da, kao prvo, definira navedeni pojam kako bi, zatim, mogao posredstvom drugog pitanja odrediti u kojoj mjeri kolektivni ugovor može odstupati od načela jednakog postupanja u pogledu plaće, istodobno osiguravajući opću zaštitu za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, u skladu s člankom 5. stavkom 3. Direktive 2008/104. Naime, ako je kolektivni ugovor koji se primjenjuje na radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje protivan navedenoj odredbi, osoba CM mogla bi imati pravo na dodatak na plaću, kako ga je zatražila. Prvo i drugo pitanje stoga nisu očito irelevantna za donošenje odluke u glavnom postupku.
- 29 Stoga je zahtjev za prethodnu odluku dopušten.

O prethodnim pitanjima

Prvo pitanje

- 30 Svojim prvim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 5. stavak 3. Direktive 2008/104 tumačiti na način da ta odredba, svojim upućivanjem na pojam „opća zaštita za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje”, zahtijeva uzimanje u obzir razine zaštite koja je specifična za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje a nadilazi razinu zaštite utvrđenu, za radnike općenito, nacionalnim pravom i pravom Unije u području osnovnih uvjeta rada i zapošljavanja.
- 31 Na temelju članka 5. stavka 3. Direktive 2008/104, 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., odnosno odredaba na temelju kojih su osnovni uvjeti rada i zapošljavanja za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje barem oni koji bi na te radnike bili primjenljivi kad bi ih na isto radno mjesto izravno zapošljavalo poduzeće kod kojeg rade tijekom svojeg ustupanja.

- 32 Pojam „osnovni uvjeti rada i zapošljavanja” definiran je u članku 3. stavku 1. točki (f) Direktive 2008/104 i odnosi se na trajanje radnog vremena, prekovremeni rad, pauze, odmori, noćni rad, dopuste i državne praznike te na plaću.
- 33 Stoga iz teksta članka 5. stavka 3. Direktive 2008/104 proizlazi da je protuteža mogućnosti – koja se priznaje državama članicama da socijalnim partnerima dopuste da zadrže ili sklope kolektivne ugovore koji dopuštaju različito postupanje u pogledu osnovnih uvjeta rada i zapošljavanja radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje – obveza da se tim radnicima osigura „opća zaštita”, pri čemu ta direktiva ne definira sadržaj tog pojma.
- 34 Međutim, 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 (presuda od 17. ožujka 2022., Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, t. 29. i navedena sudska praksa).
- 35 Kad je riječ o ciljevima Direktive 2008/104, iz uvodnih izjava 10. do 12. te direktive proizlazi da unutar Europske unije postoje znatne razlike u pogledu primjene rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje i u pogledu pravnog položaja, statusa i radnih uvjeta radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, da rad preko poduzeća za privremeno zapošljavanje ne zadovoljava samo potrebe poduzeća za fleksibilnošću nego i potrebu zaposlenika da svoj posao usklade s privatnim životom, čime pridonosi stvaranju novih poslova te sudjelovanju i uključivanju u tržište rada, te da se navedenom direktivom nastoji uspostaviti nediskriminirajući, transparentan i razmjerni zaštitni okvir za te radnike, kojim se istodobno poštuje raznolikost tržišta rada i industrijskih odnosa.
- 36 Kad je riječ, konkretnije, o cilju članka 5. stavka 3. Direktive 2008/104, iz uvodne izjave 16. te direktive proizlazi da, kako bi se na fleksibilan način mogli nositi s raznolikošću tržišta rada i industrijskih odnosa, države članice mogu dopustiti socijalnim partnerima da utvrde uvjete rada i zapošljavanja, uz uvjet da se poštuje opća razina zaštite za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje.
- 37 Nadovezujući se na ono što je navedeno u tim uvodnim izjavama, u članku 2. te direktive navodi se da je njezina svrha osigurati zaštitu radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje i poboljšati kvalitetu zapošljavanja preko poduzeća za privremeno zapošljavanje osiguravanjem primjene načela jednakog postupanja u odnosu na te radnike i prepoznavanjem poduzeća za privremeno zapošljavanje kao poslodavaca, uz istodobno uvažavanje potrebe uspostavljanja odgovarajućeg okvira za primjenu tog načina zapošljavanja s ciljem učinkovitog pridonosa stvaranju radnih mjesta i razvoju fleksibilnih oblika rada.
- 38 Taj se dvostruki cilj odražava u strukturi članka 5. Direktive 2008/104, čiji stavak 1. propisuje pravilo prema kojem su osnovni uvjeti rada i zapošljavanja za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, kako su definirani u članku 3. stavku 1. točki (f) te direktive, najmanje jednaki uvjetima koje poduzeće korisnik primjenjuje na vlastite radnike. Od tog se pravila osobito odstupa odredbom predviđenom u stavku 3. tog članka 5. Međutim, to odstupanje mora ostati unutar granica opće zaštite za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje. Osim toga, njegov je doseg ograničen na ono što je strogo nužno za očuvanje interesa koji se može zaštititi odstupanjem od načela jednakog postupanja, usvojenog na temelju te odredbe, odnosno interesa koji se odnosi na potrebu nošenja s raznolikošću tržišta rada i industrijskih odnosa (presuda od 21. listopada 2010., Accardo i dr., C-227/09, EU:C:2010:624, t. 58. i navedena sudska praksa).

- 39 Stoga, kako bi se uskladio cilj osiguranja zaštite radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, propisan u članku 2. Direktive 2008/104, i poštovanja raznolikosti tržišta rada, valja smatrati da je – kada kolektivni ugovor dopušta, na temelju članka 5. stavka 3. te direktive i odstupanjem od njegova stavka 1., različito postupanje u pogledu osnovnih uvjeta rada i zapošljavanja na štetu radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, u usporedbi s onim uvjetima koje poduzeće korisnik primjenjuje na vlastite radnike – „opća zaštita” tih radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje osigurana samo ako im se zauzvrat dodijele pogodnosti namijenjene kompenzaciji učinaka tog različitog postupanja. Naime, opća će zaštita radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje nužno biti umanjena ako se takav ugovor – u odnosu na te radnike – ograničava na smanjivanje jednog ili više od navedenih osnovnih uvjeta.
- 40 Međutim, s obzirom na doseg članka 5. stavka 1. Direktive 2008/104, koji se sastoji od toga da se radnicima zaposlenima kod poduzeća za privremeno zapošljavanje osiguraju isti osnovni uvjeti kao što su oni koje poduzeće korisnik primjenjuje na vlastite radnike, poštovanje opće zaštite u smislu stavka 3. tog članka ne zahtijeva uzimanje u obzir razine zaštite koja je specifična za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje a nadilazi razinu zaštite predviđenu, kad je riječ o tim uvjetima, obvezujućim odredbama o zaštiti koja iz nacionalnog prava i iz prava Unije proizlazi za radnike općenito.
- 41 Pogodnosti kojima se kompenziraju učinci različitog postupanja na štetu radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, kako je navedeno u točki 39. ove presude, moraju se odnositi na osnovne uvjete rada i zapošljavanja, definirane u članku 3. stavku 1. točki (f) Direktive 2008/104, odnosno na trajanje radnog vremena, prekovremeni rad, pauze, odmore, noćni rad, dopuste i državne praznike te na plaću.
- 42 Takvo je tumačenje članka 5. stavka 3. Direktive 2008/104 potkrijepljeno njegovim kontekstom. Naime, članak 5. stavak 2. te direktive u biti dopušta državama članicama da, nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima, u pogledu plaće odstupe od načela jednakog postupanja predviđenog u članku 5. stavku 1. navedene direktive, osobito kada ti radnici nastave primati plaću u razdoblju između dvaju ustupanja. Stoga, iako države članice mogu plaću radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje utvrditi na razini koja je niža od one koju nalaže načelo jednakog postupanja samo pod uvjetom da taj nedostatak kompenziraju dodjelom pogodnosti koja se, u tom slučaju, odnosi na isti osnovni uvjet rada i zapošljavanja kao što je to plaća, bilo bi paradoksalno prihvatiti da socijalni partneri, koji su, pak, dužni osiguravati opću zaštitu za navedene radnike, mogu postupiti na taj način a da pritom sami nisu dužni, u kolektivnom ugovoru o kojem je riječ, predvidjeti dodjelu pogodnosti u pogledu navedenih osnovnih uvjeta.
- 43 To *a fortiori* vrijedi za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje koji imaju samo ugovor na određeno vrijeme i kojima se, s obzirom na to postoji opasnost da rijetko budu plaćeni između dvaju ustupanja, mora dodijeliti znatna kompenzacijska pogodnost u pogledu navedenih osnovnih uvjeta, a koja u biti mora biti barem na razini koja je jednaka onoj koja se dodjeljuje radnicima zaposlenima kod poduzeća za privremeno zapošljavanje koji imaju ugovor na neodređeno vrijeme.
- 44 S obzirom na prethodna razmatranja, na prvo pitanje valja odgovoriti tako da članak 5. stavak 3. Direktive 2008/104 treba tumačiti na način da ta odredba, upućivanjem na pojam „opća zaštita za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje”, ne zahtijeva uzimanje u obzir razine zaštite koja je specifična za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje a nadilazi razinu zaštite utvrđenu, za radnike općenito, nacionalnim pravom i pravom Unije o

osnovnim uvjetima rada i zapošljavanja. Međutim, kada socijalni partneri kolektivnim ugovorom dopuštaju različito postupanje u pogledu osnovnih uvjeta rada i zapošljavanja na štetu radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, taj kolektivni ugovor mora, kako bi se osigurala opća zaštita za dotične radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, tim radnicima dodjeljivati pogodnosti u pogledu osnovnih uvjeta rada i zapošljavanja koje su takve da mogu kompenzirati različito postupanje kojem su podvrgnuti.

Drugo pitanje

- 45 Svojim drugim pitanjem, koje je podijeljeno na dva potpitanja, sud koji je uputio zahtjev u biti pita pod kojim se uvjetima može smatrati da kolektivni ugovor kojim se dopušta različito postupanje u pogledu osnovnih uvjeta rada i zapošljavanja na štetu radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje ipak osigurava opću zaštitu za dotične radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, u skladu s člankom 5. stavkom 3. Direktive 2008/104.

Točka (a) drugog pitanja

- 46 Točkom (a) drugog pitanja sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 5. stavak 3. Direktive 2008/104 tumačiti na način da se poštovanje obveze osiguravanja opće zaštite za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje mora ocjenjivati apstraktno, s obzirom na kolektivni ugovor kojim se dopušta različito postupanje, ili konkretno, usporedbom osnovnih uvjeta rada i zapošljavanja primjenjivih na usporedive radnike koje je poduzeće korisnik izravno zaposlilo.
- 47 U skladu s člankom 5. stavkom 1. prvim podstavkom Direktive 2008/104, osnovni uvjeti rada i zapošljavanja za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje moraju za vrijeme trajanja njihova ustupanja poduzeću korisniku biti najmanje jednaki uvjetima koji bi na te radnike bili primjenjivi da ih je na isto radno mjesto izravno zaposlilo poduzeće korisnik (presuda od 12. svibnja 2022., Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, t. 49.). Zakonodavac Unije tako je izrazio svoju namjeru da osigura da se, u skladu s načelom jednakog postupanja, radnici zaposleni kod poduzeća za privremeno zapošljavanje u načelu ne nađu u nepovoljnijem položaju od usporedivih radnika poduzeća korisnika.
- 48 Radnici zaposleni kod poduzeća za privremeno zapošljavanje stoga u načelu imaju pravo na iste osnovne uvjete rada i zapošljavanja koji bi se na njih primjenjivali da ih je poduzeće korisnik izravno zaposlilo. Stoga iz odstupajuće prirode članka 5. stavka 3., navedene u točki 38. ove presude, kao i iz cilja Direktive 2008/104, navedenog u točki 36. ove presude, proizlazi da odstupajuća odredba iz članka 5. stavka 3. te direktive nalaže konkretnu provjeru toga osigurava li stvarno kolektivni ugovor kojim se dopušta različito postupanje, u pogledu osnovnih uvjeta rada i zapošljavanja, između radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje i usporedivih radnika poduzeća korisnika, opću zaštitu za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, time što im dodjeljuje određene pogodnosti namijenjene kompenzaciji učinaka tog različitog postupanja. Ta se provjera stoga mora provesti u odnosu na osnovne uvjete rada i zapošljavanja koji se primjenjuju na usporedive radnike poduzeća korisnika.
- 49 Stoga je važno utvrditi, kao prvo, osnovne uvjete rada i zapošljavanja koji bi se primjenjivali na radnika zaposlenog kod poduzeća za privremeno zapošljavanje da ga je izravno zaposlilo poduzeće korisnik, kako bi u njemu radio na istom radnom mjestu. Kao drugo, valja usporediti te osnovne uvjete rada i zapošljavanja s onima koji proizlaze iz kolektivnog ugovora koji se stvarno

primjenjuje na radnika zaposlenog kod poduzeća za privremeno zapošljavanje (vidjeti po analogiji presudu od 12. svibnja 2022., Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, t. 50.). Kao treće, kako bi se osigurala opća zaštita za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, treba ocijeniti mogu li dodijeljene kompenzacijske pogodnosti neutralizirati različito postupanje kojem su podvrgnuti.

- 50 S obzirom na prethodno navedeno, na točku (a) drugog pitanja valja odgovoriti tako da članak 5. stavak 3. Direktive 2008/104 treba tumačiti na način da se poštovanje obveze osiguravanja opće zaštite za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje mora ocjenjivati konkretno, usporedbom, za određeno radno mjesto, osnovnih uvjeta rada i zapošljavanja primjenjivih na radnike koje je poduzeće korisnik izravno zaposlilo s onima koji su primjenjivi na radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, kako bi se na taj način moglo utvrditi mogu li kompenzacijske pogodnosti dodijeljene u pogledu navedenih osnovnih uvjeta biti protuteža učincima različitog postupanja kojem su podvrgnuti.

Točka (b) drugog pitanja

- 51 Točkom (b) drugog pitanja sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 5. stavak 3. Direktive 2008/104 tumačiti na način da obveza osiguravanja opće zaštite za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje zahtijeva da dotični radnik zaposlen kod poduzeća za privremeno zapošljavanje s poduzećem za privremeno zapošljavanje ima ugovor o radu na neodređeno vrijeme.
- 52 Točno je da, u skladu s člankom 5. stavkom 2. te direktive, države članice mogu, kad je riječ o plaći, nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima predvidjeti izuzeće od načela jednakog postupanja kad radnici zaposleni kod poduzeća za privremeno zapošljavanje koji s poduzećem za privremeno zapošljavanje imaju ugovor o zapošljavanju na neodređeno vrijeme nastavljaju primati plaću u razdoblju između dva ustupanja.
- 53 Međutim, za razliku od te odredbe, članak 5. stavak 3. Direktive 2008/104 ne predviđa nikakvo posebno pravilo u pogledu situacije radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje koji imaju ugovor na neodređeno vrijeme.
- 54 Kao što je to istaknuo nezavisni odvjetnik u točki 54. svojeg mišljenja, razlog postojanja te razlike između članka 5. stavka 2. Direktive 2008/104 i njezina članka 5. stavka 3. proizlazi iz okolnosti da radnici zaposleni kod poduzeća za privremeno zapošljavanje koji su zaposleni na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme nastavljaju primati plaću u razdoblju između ustupanja poduzećima korisnicima. Ta okolnost opravdava mogućnost predviđenu u članku 5. stavku 2. te direktive da se, u pogledu tih radnika, predvidi različito postupanje u pogledu plaća. Posebna priroda tog pravila u suprotnosti je s općim karakterom članka 5. stavka 3. navedene direktive koji, iako dopušta različito postupanje u pogledu osnovnih uvjeta rada i zapošljavanja, ipak obvezuje na osiguravanje opće zaštite za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje.
- 55 Stoga valja istaknuti da se samim člankom 5. stavkom 2. Direktive 2008/104 utvrđuje konkretna kompenzacija – odnosno plaća u razdoblju između dvaju ustupanja – koja se mora dodijeliti radnicima zaposlenima kod poduzeća za privremeno zapošljavanje u zamjenu za odstupanje od načela jednakog postupanja u pogledu plaće, iako stavak 3. tog članka omogućava socijalnim partnerima da samostalno pregovaraju i o točnoj prirodi odstupanja od načela jednakog postupanja i o pogodnosti koja bi trebala moći kompenzirati učinke tog odstupanja, pod uvjetom osiguravanja opće zaštite za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje.

- 56 Dakle, člankom 5. stavkom 3. Direktive 2008/104, pod uvjetom osiguravanja takve opće zaštite, omogućava se sklapanje kolektivnog ugovora kojim se odstupa od načela jednakog postupanja prema radnicima zaposlenima kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, pri čemu se ne pravi razlika s obzirom na to imaju li s poduzećem za privremeno zapošljavanje ugovor o radu na određeno ili na neodređeno vrijeme. U takvom se slučaju, uostalom, ne može isključiti da se zadržavanje plaće između dvaju ustupanja, bilo na temelju ugovora na neodređeno ili ugovora na određeno vrijeme, može uzeti u obzir u svrhu ocjene navedene opće zaštite. Međutim, važno je da se radnicima zaposlenima kod poduzeća za privremeno zapošljavanje koji imaju ugovor na određeno vrijeme dodijeli znatna pogodnost koja omogućava da se kompenzira razlika u plaći koju trpe tijekom ustupanja u odnosu na usporedivog radnika poduzeća korisnika.
- 57 S obzirom na prethodna razmatranja, na točku (b) drugog pitanja valja odgovoriti tako da članak 5. stavak 3. Direktive 2008/104 treba tumačiti na način da obveza osiguravanja opće zaštite za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje ne zahtijeva da dotični radnik zaposlen kod poduzeća za privremeno zapošljavanje ima ugovor o radu na neodređeno vrijeme s poduzećem za privremeno zapošljavanje.

Treće pitanje

- 58 Svojim trećim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 5. stavak 3. Direktive 2008/104 tumačiti na način da je nacionalni zakonodavac dužan predvidjeti uvjete i kriterije za osiguravanje opće zaštite za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, u smislu te odredbe, kada država članica o kojoj je riječ socijalnim partnerima daje mogućnost da zadrže ili sklope kolektivne ugovore kojima se dopušta različito postupanje u pogledu osnovnih uvjeta rada i zapošljavanja na štetu navedenih radnika.
- 59 Valja istaknuti da je, u skladu s člankom 288. trećim stavkom UFEU-a, direktiva 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. 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 17. ožujka 2022., Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, t. 94. i navedena sudska praksa).
- 60 Kao što je već navedeno u točki 36. ove presude, iz uvodne izjave 16. Direktive 2008/104 proizlazi da, kako bi se na fleksibilan način mogle nositi s raznolikošću tržišta rada i industrijskih odnosa, države članice mogu dopustiti socijalnim partnerima da utvrde uvjete rada i zapošljavanja, uz uvjet da se poštuje opća razina zaštite za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje.
- 61 Usto, iz uvodne izjave 19. Direktive 2008/104 proizlazi da ona 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 pravom Unije, kao i nacionalnim pravom i praksom, uz istodobno poštovanje važećeg prava Unije.

- 62 Osim toga, iz članka 11. stavka 1. Direktive 2008/104 proizlazi da države članice imaju mogućnost, radi usklađivanja s ciljem zaštite radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, donositi zakone i druge propise potrebne u tom pogledu ili osiguravati da socijalni partneri putem ugovora uvedu potrebne odredbe, pri čemu države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi oni u svako doba mogli jamčiti da se njezini ciljevi ostvaruju.
- 63 Stoga je mogućnost, koja je državama članicama priznata člankom 5. stavkom 3. Direktive 2008/104, da se socijalnim partnerima omogući sklapanje kolektivnih ugovora koji odstupaju od načela jednakog postupanja, kako je primijenjeno u njegovu stavku 1., u skladu sa sudskom praksom Suda prema kojoj se ostvarenje ciljeva socijalne politike na koje se odnosi direktiva donesena u tom području može prije svega prepustiti socijalnim partnerima (presuda od 17. ožujka 2022., Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, t. 108. i navedena sudska praksa).
- 64 Međutim, ta mogućnost ne lišava države članice obveze da osiguraju, primjerenim zakonodavnim, regulatornim ili upravnim mjerama, da radnici zaposleni kod poduzeća za privremeno zapošljavanje mogu uživati zaštitu koja im je povjerena Direktivom 2008/104 u njezinu punom opsegu (presuda od 17. ožujka 2022., Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, t. 109. i navedena sudska praksa).
- 65 Prema tome, kada države članice socijalnim partnerima pružaju mogućnost sklapanja kolektivnih ugovora koji, u skladu s člankom 5. stavkom 3. Direktive 2008/104, dopuštaju različito postupanje na štetu radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, one su ipak dužne osiguravati opću zaštitu za te radnike.
- 66 Međutim, s obzirom na cilj članka 5. stavka 3. Direktive 2008/104, kako on proizlazi iz njezinih uvodnih izjava 16. i 19., navedenih u točkama 60. i 61. ove presude, obveza socijalnih partnera da radnicima zaposlenima kod poduzeća za privremeno zapošljavanje osiguraju opću zaštitu ne zahtijeva da države članice podrobno predvide uvjete i kriterije koje kolektivni ugovori moraju ispunjavati.
- 67 Ipak, kao što je to istaknuo nezavisni odvjetnik u točki 65. svojeg mišljenja, kada nacionalno zakonodavstvo socijalnim partnerima nudi mogućnost pregovaranja i sklapanja kolektivnih ugovora koji ulaze u područje primjene direktive, oni moraju poštovati pravo Unije, općenito, i navedenu direktivu, konkretno. Stoga, kada socijalni partneri sklope kolektivni ugovor koji je obuhvaćen područjem primjene Direktive 2008/104, moraju poštovati tu direktivu, osiguravajući, među ostalim, opću zaštitu za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje u skladu s njezinim člankom 5. stavkom 3. (vidjeti po analogiji presudu od 19. rujna 2018., Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, t. 70. i navedenu sudsku praksu).
- 68 S obzirom na prethodna razmatranja, na treće pitanje valja odgovoriti tako da članak 5. stavak 3. Direktive 2008/104 treba tumačiti na način da nacionalni zakonodavac nije dužan predvidjeti uvjete i kriterije za osiguravanje opće zaštite za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, u smislu te odredbe, kada država članica o kojoj je riječ socijalnim partnerima daje mogućnost da zadrže ili sklope kolektivne ugovore kojima se dopušta različito postupanje u pogledu osnovnih uvjeta rada i zapošljavanja na štetu navedenih radnika.

Četvrto pitanje

- 69 Uzimajući u obzir odgovor na treće pitanje, nije potrebno odgovoriti na četvrto pitanje.

Peto pitanje

- 70 Svojim petim pitanjem, koje je postavljeno u slučaju niječnog odgovora na treće pitanje, sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 5. stavak 3. Direktive 2008/104 tumačiti na način da kolektivni ugovori koji, na temelju te odredbe, dopuštaju različito postupanje u pogledu osnovnih uvjeta rada i zapošljavanja na štetu radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje mogu biti predmet djelotvornog sudskog nadzora kako bi se provjerilo poštuju li socijalni partneri svoju obvezu osiguravanja opće zaštite za te radnike.
- 71 Valja podsjetiti, s jedne strane, na to da na temelju članka 28. Povelje o temeljnim pravima radnici i poslodavci ili njihove organizacije imaju, u skladu s pravom Unije te nacionalnim zakonodavstvima i praksom, među ostalim, pravo na pregovaranje i sklapanje kolektivnih ugovora na odgovarajućim razinama. S druge strane, u članku 152. prvom stavku UFEU-a pojašnjava se da Unija „prepoznaje i promiče ulogu socijalnih partnera na svojoj razini, uzimajući u obzir raznolikost nacionalnih sustava” i da „olakšava dijalog među socijalnim partnerima poštujući njihovu autonomiju”, pri čemu se na važnost te autonomije, uostalom, podsjeća i u uvodnoj izjavi 19. Direktive 2008/104.
- 72 Ta autonomija podrazumijeva da tijekom faze pregovora o sklapanju sporazuma, u kojoj sudjeluju isključivo socijalni partneri, potonji mogu slobodno pregovarati i djelovati, bez primanja ikakvih naredbi ili uputa, a posebno ne od država članica ili institucija Unije (presuda od 2. rujna 2021., EPSU/Komisija, C-928/19 P, EU:C:2021:656, t. 61.).
- 73 Stoga valja istaknuti da socijalni partneri raspoložu širokom marginom prosudbe ne samo pri odabiru cilja utvrđenog u, među ostalim, području socijalne politike i politike zapošljavanja, već i pri određivanju mjera za njegovo ostvarenje (presuda od 19. rujna 2018., Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, t. 59. i navedena sudska praksa).
- 74 Međutim, ako se na pravo na kolektivno pregovaranje iz članka 28. Povelje primjenjuju odredbe prava Unije, ono se, u području primjene potonjeg prava, mora ostvarivati u skladu s njim (presuda od 19. rujna 2018., Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, t. 69. i navedena sudska praksa).
- 75 Iako, dakle, socijalni partneri, kao što je to navedeno u točki 73. ove presude, raspoložu širokom marginom prosudbe u okviru pregovora i sklapanja kolektivnih ugovora, ta je margina prosudbe, posljedično, ograničena obvezom osiguravanja poštovanja prava Unije.
- 76 Iz toga slijedi da, iako se, kao što je to utvrđeno u odgovoru na treće pitanje, odredbama Direktive 2008/104 državama članicama ne nalaže donošenje određenog propisa s ciljem osiguravanja opće zaštite za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, u smislu članka 5. stavka 3. te direktive, države članice, uključujući njihove sudove, ipak moraju voditi računa o tome da kolektivni ugovori kojima se odobrava različito postupanje u pogledu osnovnih uvjeta rada i zapošljavanja osiguravaju, među ostalim, opću zaštitu za radnike zaposlene kod poduzeća za zapošljavanje, u skladu s člankom 5. stavkom 3. Direktive 2008/104.
- 77 Kako bi se osigurala puna djelotvornost Direktive 2008/104, kao što je to nezavisni odvjetnik istaknuo u točki 79. svojeg mišljenja, na sudu koji je uputio zahtjev je da provjeri osiguravaju li kolektivni ugovori – kojima se, na temelju članka 5. stavka 3. te direktive, odstupa od načela jednakog postupanja – na odgovarajući način opću zaštitu za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, time što im zauzvrat dodjeljuju kompenzacijske pogodnosti za svako odstupanje od navedenog načela jednakog postupanja.

- 78 Bez obzira na marginu prosudbe kojom socijalni partneri raspolažu u pogledu pregovora i sklapanja kolektivnih ugovora, nacionalni sud dužan je učiniti sve što je u njegovoj nadležnosti kako bi osigurao usklađenost kolektivnih ugovora sa zahtjevima koji proizlaze iz članka 5. stavka 3. Direktive 2008/104.
- 79 S obzirom na prethodna razmatranja, na peto pitanje valja odgovoriti tako da članak 5. stavak 3. Direktive 2008/104 treba tumačiti na način da kolektivni ugovori koji, na temelju te odredbe, dopuštaju različito postupanje u pogledu osnovnih uvjeta rada i zapošljavanja na štetu radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje moraju moći biti predmet djelotvornog sudskog nadzora kako bi se provjerilo poštuju li socijalni partneri svoju obvezu osiguravanja opće zaštite za te radnike.

Troškovi

- 80 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 5. stavak 3. Direktive 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje**

treba tumačiti na način da:

ta odredba, upućivanjem na pojam „opća zaštita za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje”, ne zahtijeva uzimanje u obzir razine zaštite koja je specifična za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje a nadilazi razinu zaštite utvrđenu, za radnike općenito, nacionalnim pravom i pravom Unije o osnovnim uvjetima rada i zapošljavanja. Međutim, kada socijalni partneri kolektivnim ugovorom dopuštaju različito postupanje u pogledu osnovnih uvjeta rada i zapošljavanja na štetu radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, taj kolektivni ugovor mora, kako bi se osigurala opća zaštita za dotične radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, tim radnicima dodjeljivati pogodnosti u pogledu osnovnih uvjeta rada i zapošljavanja koje su takve da mogu kompenzirati različito postupanje kojem su podvrgnuti.

- 2. Članak 5. stavak 3. Direktive 2008/104**

treba tumačiti na način da se:

poštovanje obveze osiguravanja opće zaštite za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje mora ocjenjivati konkretno, usporedbom, za određeno radno mjesto, osnovnih uvjeta rada i zapošljavanja primjenjivih na radnike koje je poduzeće korisnik izravno zaposlilo s onima koji su primjenjivi na radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, kako bi se na taj način moglo utvrditi mogu li kompenzacijske pogodnosti dodijeljene u pogledu navedenih osnovnih uvjeta biti protuteža učincima različitog postupanja kojem su podvrgnuti.

3. Članak 5. stavak 3. Direktive 2008/104

treba tumačiti na način da:

obveza osiguravanja opće zaštite za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje ne zahtijeva da dotični radnik zaposlen kod poduzeća za privremeno zapošljavanje ima ugovor o radu na neodređeno vrijeme s poduzećem za privremeno zapošljavanje.

4. Članak 5. stavak 3. Direktive 2008/104

treba tumačiti na način da:

nacionalni zakonodavac nije dužan predvidjeti uvjete i kriterije za osiguravanje opće zaštite za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, u smislu te odredbe, kada država članica o kojoj je riječ socijalnim partnerima daje mogućnost da zadrže ili sklope kolektivne ugovore kojima se dopušta različito postupanje u pogledu osnovnih uvjeta rada i zapošljavanja na štetu navedenih radnika.

5. Članak 5. stavak 3. Direktive 2008/104

treba tumačiti na način da:

kolektivni ugovori koji, na temelju te odredbe, dopuštaju različito postupanje u pogledu osnovnih uvjeta rada i zapošljavanja na štetu radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje moraju moći biti predmet djelotvornog sudskog nadzora kako bi se provjerilo poštuju li socijalni partneri svoju obvezu osiguravanja opće zaštite za te radnike.

Potpisi