



Zbiór Orzeczeń

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO
ANTHONY'EGO MICHAELA COLLINSA
przedstawiona w dniu 14 lipca 2022 r.¹

Sprawa C-311/21

CM

przeciwko

TimePartner Personalmanagement GmbH

[wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Bundesarbeitsgericht
(federalny sąd pracy, Niemcy)]

Odesłanie prejudycjalne – Praca tymczasowa – Dyrektywa 2008/104/WE – Artykuł 5 –
Zasada równego traktowania – Równość wynagrodzenia – Odstępstwo wprowadzone przez
partnerów społecznych – Poszanowanie ogólnej ochrony pracowników tymczasowych –
Układ zbiorowy pracy przewidujący wynagrodzenie niższe niż to otrzymywane przez
pracowników zatrudnionych przez przedsiębiorstwo użytkownika

I. Wprowadzenie

1. W jakich okolicznościach układ zbiorowy pracy zawarty przez partnerów społecznych może wprowadzać odstępstwo od zasady równego traktowania pracowników tymczasowych? Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy, Niemcy) zwraca się do Trybunału o udzielenie wskazówek w szczególności odnośnie do dwóch aspektów tego pytania. Pierwszym z nich jest związek między zasadą równego traktowania wyrażoną w art. 5 ust. 1 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej² a pojęciem „ogólnej ochrony pracowników tymczasowych”, której poszanowanie powinny zapewniać układy zbiorowe pracy na podstawie art. 5 ust. 3 owej dyrektywy. Drugi aspekt dotyczy z kolei zakresu, w jakim takie układy zbiorowe pracy mogą być przedmiotem kontroli sądowej w celu ustalenia, czy zapewniają one poszanowanie ogólnej ochrony pracowników tymczasowych.

¹ Język oryginału: angielski.

² Dz.U. 2008, L 327, s. 9.

II. Właściwe ramy prawne

A. Prawo Unii

2. W preambule dyrektywy 2008/104 wymieniono między innymi wskazane poniżej cele:

„(12) Niniejsza dyrektywa ustala ramy uregulowań prawnych, które mają chronić pracowników tymczasowych i charakteryzują się brakiem dyskryminacji, przejrzystością i proporcjonalnością, a jednocześnie poszanowaniem różnorodności rynków pracy i stosunków przemysłowych.

[...]

(14) Podstawowe warunki pracy i zatrudnienia mające zastosowanie do pracowników tymczasowych powinny odpowiadać co najmniej warunkom, które stosowano by do takich pracowników, gdyby zostali zatrudnieni bezpośrednio przez przedsiębiorstwo użytkownika na tym samym stanowisku.

[...]

(16) Aby zachować elastyczność w obliczu różnorodności rynków pracy i stosunków przemysłowych, państwa członkowskie mogą zezwolić partnerom społecznym na określanie warunków pracy i zatrudnienia, pod warunkiem że zapewniony zostanie ogólny poziom ochrony pracowników tymczasowych.

(17) Ponadto w ściśle określonych okolicznościach państwa członkowskie powinny – na podstawie porozumienia zawartego przez partnerów społecznych na szczeblu krajowym – mieć możliwość wprowadzania ograniczonych odstępstw od zasady równego traktowania, o ile zachowany jest odpowiedni poziom ochrony.

[...]

(19) Niniejsza dyrektywa pozostaje bez wpływu na autonomię partnerów społecznych oraz na stosunki pomiędzy parterami społecznymi, w tym na prawo do negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy zgodnie z prawem i praktyką w poszczególnych państwach, z poszanowaniem nadrzędnych przepisów wspólnotowych”.

3. Artykuł 1 ust. 1 dyrektywy 2008/104 określa jej zakres zastosowania w następujący sposób:

„Niniejszą dyrektywę stosuje się do pracowników zatrudnionych przez agencję pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę lub związanych z tą agencją stosunkiem pracy, których skierowano do przedsiębiorstw użytkowników w celu wykonywania tymczasowo pracy pod nadzorem i kierownictwem tych przedsiębiorstw”.

4. Zgodnie z art. 2 dyrektywy 2008/104 jej celem jest:

„[...] zapewnienie ochrony pracownikom tymczasowym oraz poprawa jakości pracy tymczasowej poprzez zagwarantowanie, że zasadę równego traktowania, o której mowa w art. 5, stosuje się do pracowników zatrudnianych przez agencje pracy tymczasowej oraz poprzez uznanie agencji pracy tymczasowej za pracodawcę; jednocześnie należy mieć na uwadze konieczność utworzenia

właściwych uregulowań prawnych w zakresie korzystania z pracy tymczasowej, co powinno skutecznie przyczynić się do tworzenia miejsc pracy i rozwoju elastycznych form zatrudnienia”.

5. Do celów dyrektywy 2008/104 „podstawowe warunki pracy i zatrudnienia” zdefiniowano w art. 3 ust. 1 lit. f) jako:

„[...] warunki pracy i zatrudnienia ustanowione przez przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne, układy zbiorowe pracy lub inne wiążące przepisy ogólne obowiązujące w przedsiębiorstwie użytkownika, dotyczące:

- (i) norm czasu pracy, godzin nadliczbowych, przerw, okresów odpoczynku, pracy w porze nocnej, urlopu oraz świąt;
- (ii) wynagrodzenia”.

6. Artykuł 5 dyrektywy 2008/104, zatytułowany „Zasada równego traktowania”, brzmi:

„1. Podstawowe warunki pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych w okresie skierowania do pracy w przedsiębiorstwie użytkownika odpowiadają co najmniej warunkom, jakie miałyby zastosowanie, gdyby zostali oni bezpośrednio zatrudnieni przez to przedsiębiorstwo na tym samym stanowisku.

[...]

3. Państwa członkowskie po konsultacji z partnerami społecznymi mogą przyznać im, na odpowiednim szczeblu i na warunkach ustanowionych przez państwa członkowskie, możliwość dalszego stosowania lub zawierania układów zbiorowych pracy, które mogą wprowadzać ustalenia w zakresie warunków pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych różniące się od warunków, o których mowa w ust. 1, z poszanowaniem ogólnej ochrony pracowników tymczasowych.

[...]”.

7. Artykuł 9 dyrektywy 2008/104, zatytułowany „Wymogi minimalne”, stanowi w ust. 1:

„Niniejsza dyrektywa nie narusza prawa państw członkowskich do stosowania lub wprowadzania przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych, które są korzystniejsze dla pracowników, ani do wspierania zawierania pomiędzy partnerami społecznymi układów zbiorowych pracy, które są bardziej korzystne dla pracowników, lub zezwalania na zawieranie takich układów”.

8. Artykuł 11 ust. 1 dyrektywy 2008/104 ma następujące brzmienie:

„Państwa członkowskie nie później niż do dnia 5 grudnia 2011 r. przyjmują i publikują przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wdrożenia niniejszej dyrektywy lub zapewniają, że partnerzy społeczni wprowadzają niezbędne przepisy w drodze porozumienia, przy czym państwa członkowskie muszą dokonać wszelkich niezbędnych ustaleń umożliwiających im stałą realizację celów niniejszej dyrektywy. Państwa członkowskie niezwłocznie informują o tym Komisję”.

B. Prawo niemieckie

9. Paragraf 9 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (ustawy o pracy tymczasowej) z dnia 3 lutego 1995 r., w brzmieniu obowiązującym do dnia 31 marca 2017 r., brzmiał następująco:

„Nieważne są:

[...]

2. Umowy przewidujące warunki pracy pracowników tymczasowych, w tym w zakresie wynagrodzenia, które w okresie skierowania do pracy w przedsiębiorstwie użytkownika są mniej korzystne niż podstawowe warunki pracy obowiązujące w przedsiębiorstwie użytkownika; w odniesieniu do wykonującego porównywalną pracę pracownika przedsiębiorstwa użytkownika; układ zbiorowy pracy może dopuszczać odstępstwa, o ile nie przewiduje on stawek wynagrodzenia niższych niż minimalna stawka godzinowa określona w rozporządzeniu, o którym mowa w § 3a ust. 2; w zakresie objętym takim układem zbiorowym pracy pracodawcy i pracownicy niezwiązani układem zbiorowym pracy mogą wyrazić zgodę na stosowanie postanowień tego układu; żadne odstępstwo wprowadzone układem zbiorowym pracy nie ma zastosowania do pracowników tymczasowych, których stosunek pracy z przedsiębiorstwem użytkownikiem lub z pracodawcą należącym do tej samej grupy przedsiębiorstw w rozumieniu § 18 Aktiengesetz [(ustawy o spółkach akcyjnych)] co przedsiębiorstwo użytkownik ustalił w ciągu sześciu miesięcy poprzedzających skierowanie do przedsiębiorstwa użytkownika”.

10. Paragraf 10 ust. 4 ustawy o pracy tymczasowej, w brzmieniu obowiązującym do dnia 31 marca 2017 r., stanowił:

„Agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana zapewnić pracownikowi tymczasowemu w okresie skierowania do pracy w przedsiębiorstwie użytkownika podstawowe warunki pracy, w tym w zakresie wynagrodzenia, obowiązujące w przedsiębiorstwie użytkownika w odniesieniu do wykonującego porównywalną pracę pracownika przedsiębiorstwa użytkownika. W zakresie, w jakim układ zbiorowy pracy mający zastosowanie do stosunku pracy przewiduje odstępstwa (§ 3 ust. 1 pkt 3 i § 9 ust. 2), agencja pracy tymczasowej zapewnia pracownikowi tymczasowemu warunki pracy przewidziane na podstawie tego układu zbiorowego pracy. W zakresie, w jakim taki układ zbiorowy pracy przewiduje stawki wynagrodzenia niższe niż minimalna stawka godzinowa określona w rozporządzeniu, o którym mowa w § 3a ust. 2, agencja pracy tymczasowej przyznaje pracownikowi tymczasowemu za każdą godzinę pracy wynagrodzenie należne za godzinę pracy w przedsiębiorstwie użytkownika wykonującemu porównywalną pracę pracownikowi przedsiębiorstwa użytkownika. Jeżeli umowa zawarta między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym jest nieważna na mocy § 9 ust. 2, agencja pracy tymczasowej zapewnia pracownikowi tymczasowemu podstawowe warunki pracy, w tym w zakresie wynagrodzenia, obowiązujące w przedsiębiorstwie użytkownika w odniesieniu do wykonującego porównywalną pracę pracownika przedsiębiorstwa użytkownika”.

11. Przepisy te zostały następnie zmienione.

12. Paragraf 8 ustawy o pracy tymczasowej, w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 kwietnia 2017 r., który jest zatytułowany „Zasada równego traktowania”, stanowi:

„1. Agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana zapewnić pracownikowi tymczasowemu w okresie skierowania do pracy w przedsiębiorstwie użytkownika podstawowe warunki pracy,

w tym w zakresie wynagrodzenia, obowiązujące w przedsiębiorstwie użytkownika w odniesieniu do wykonującego porównywalną pracę pracownika przedsiębiorstwa użytkownika (zasada równego traktowania). Jeżeli pracownik tymczasowy otrzymuje wynagrodzenie należne na podstawie układu zbiorowego pracy mającego zastosowanie do wykonującego porównywalną pracę pracownika przedsiębiorstwa użytkownika lub, w jego braku, wynagrodzenie należne na podstawie układu zbiorowego pracy wykonującym porównywalną pracę pracownikom danego sektora rynku pracy, domniemywa się, że pracownik tymczasowy korzysta z równego traktowania w zakresie wynagrodzenia w rozumieniu zdania pierwszego. Jeżeli w przedsiębiorstwie użytkownika przyznaje się świadczenia w naturze, można wypłacić ekwiwalent pieniężny w euro.

2. Układ zbiorowy pracy może wprowadzać odstępstwo od zasady równego traktowania, o ile nie przewiduje on stawek wynagrodzenia niższych niż minimalna stawka godzinowa określona w rozporządzeniu, o którym mowa w § 3a ust. 2. W zakresie, w jakim taki układ zbiorowy pracy wprowadza odstępstwo od zasady równego traktowania, agencja pracy tymczasowej zapewnia pracownikowi tymczasowemu warunki pracy przewidziane na podstawie tego układu zbiorowego pracy. W zakresie objętym takim układem zbiorowym pracy pracodawcy i pracownicy niezwiązani układem zbiorowym pracy mogą wyrazić zgodę na stosowanie układu zbiorowego pracy. W zakresie, w jakim taki układ zbiorowy pracy przewiduje stawki wynagrodzenia niższe niż minimalna stawka godzinowa określona w rozporządzeniu, o którym mowa w § 3a ust. 2, agencja pracy tymczasowej przyznaje pracownikowi tymczasowemu za każdą godzinę pracy wynagrodzenie należne za godzinę pracy w przedsiębiorstwie użytkownika wykonującemu porównywalną pracę pracownikowi przedsiębiorstwa użytkownika.

3. Wprowadzone układem zbiorowym pracy odstępstwo, o którym mowa w ust. 2, nie ma zastosowania do pracowników tymczasowych, których stosunek pracy z przedsiębiorstwem użytkownikiem lub z pracodawcą należącym do tej samej grupy przedsiębiorstw w rozumieniu § 18 Aktengesetz [(ustawy o spółkach akcyjnych)] co przedsiębiorstwo użytkownik ustał w ciągu sześciu miesięcy poprzedzających skierowanie do przedsiębiorstwa użytkownika.

4. Układ zbiorowy pracy w rozumieniu ust. 2 może wprowadzać w zakresie wynagrodzenia odstępstwo od zasady równego traktowania na okres pierwszych dziewięciu miesięcy skierowania do przedsiębiorstwa użytkownika. Dłuższe odstępstwo na podstawie układu zbiorowego pracy jest dopuszczalne tylko wtedy, gdy:

- 1) najpóźniej po 15 miesiącach od skierowania do przedsiębiorstwa użytkownika osiągnięto wynagrodzenie odpowiadające co najmniej takiemu wynagrodzeniu, które zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego pracy jest równoważne wynagrodzeniu, jakie otrzymują wykonujący porównywalną pracę pracownicy danego sektora rynku pracy; oraz gdy
- 2) po upływie wynoszącego maksymalnie sześć tygodni okresu przystosowania do metod pracy wypłacane wynagrodzenie jest stopniowo dostosowywane do wyżej wymienionego wynagrodzenia.

W zakresie objętym takim układem zbiorowym pracy pracodawcy i pracownicy niezwiązani układem zbiorowym pracy mogą wyrazić zgodę na stosowanie postanowień tego układu. Okresy wcześniejszego skierowania przez tę samą lub inną agencję pracy tymczasowej do tego samego przedsiębiorstwa użytkownika uwzględnia się w całości, jeżeli przerwy między poszczególnymi skierowaniami nie są dłuższe niż trzy miesiące.

5. Agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana wypłacać pracownikowi tymczasowemu co najmniej minimalną stawkę godzinową określoną w rozporządzeniu, o którym mowa w § 3a ust. 2, za okres skierowania oraz za okresy, w których nie był on skierowany do pracy”.

III. Spór w postępowaniu głównym i wnioski o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym

13. W okresie od stycznia do kwietnia 2017 r. spółka TimePartner Personalmanagement GmbH (zwana dalej „TimePartner”), będąca agencją pracy tymczasowej, zatrudniała CM w charakterze pracownika tymczasowego na podstawie umowy o pracę na czas określony. W ramach tej umowy CM została skierowana jako osoba zajmująca się obsługą zamówień do przedsiębiorstwa użytkownika działającego w sektorze handlu detalicznego.

14. Zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego pracy mającego zastosowanie do pracowników handlu detalicznego w Bawarii (Niemcy) wykonujący porównywalną pracę pracownicy bezpośrednio zatrudnieni przez przedsiębiorstwo użytkownika powinni otrzymywać stawkę godzinową w wysokości 13,64 EUR brutto. Niemniej jednak układ zbiorowy pracy mający zastosowanie do pracowników tymczasowych, zawarty przez Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (niemieckie stowarzyszenie agencji pracy tymczasowej), którego członkiem jest TimePartner, oraz przez Deutscher Gewerkschaftsbund (niemiecką konfederację związków zawodowych), do której należy Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (zjednoczenie związków zawodowych sektora usług), wprowadzał odstępstwo od zasady równego traktowania w zakresie wynagrodzenia, przewidzianej w § 10 ustawy o pracy tymczasowej (w brzmieniu obowiązującym do dnia 31 marca 2017 r.) i w § 8 ustawy o pracy tymczasowej (w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 kwietnia 2017 r.). W związku z tym CM, która była członkiem Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (zjednoczenia związków zawodowych sektora usług), otrzymywała stawkę godzinową w wysokości 9,23 EUR brutto.

15. CM wytoczyła powództwo przed Arbeitsgericht Würzburg (sądem pracy w Würzburgu, Niemcy), w którym domagała się zapłaty kwoty 1296,72 EUR stanowiącej różnicę między wynagrodzeniem pracowników tymczasowych a wynagrodzeniem wykonujących porównywalną pracę pracowników bezpośrednio zatrudnionych przez przedsiębiorstwo użytkownika. CM podniosła, że odnośne przepisy ustawy o pracy tymczasowej i postanowienia układu zbiorowego pracy mającego zastosowanie do pracowników tymczasowych są niezgodne z art. 5 dyrektywy 2008/104.

16. Apelacja wniesiona przez CM po oddaleniu jej powództwa przez Arbeitsgericht Würzburg (sąd pracy w Würzburgu) została oddalona przez Landesarbeitsgericht Nürnberg (sąd pracy wyższej instancji w Norymberdze, Niemcy).

17. Następnie CM wniosła kasację od tego orzeczenia do Bundesarbeitsgericht (federalnego sądu pracy). W celu wydania orzeczenia ów sąd postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z pięcioma pytaniami prejudycjalnymi:

„1) W jaki sposób należy definiować pojęcie »ogólnej ochrony pracowników tymczasowych« zawarte w art. 5 ust. 3 [dyrektywy 2008/104], a w szczególności czy ma ono szerszy zakres niż ochrona gwarantowana wszystkim pracownikom, przewidziana w bezwzględnie obowiązujących normach prawa krajowego i prawa Unii?

- 2) Jakie warunki i kryteria muszą być spełnione, aby można było przyjąć, że postanowienia układu zbiorowego w zakresie warunków pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych ustanawiające odstępstwo od zasady równego traktowania określonej w art. 5 ust. 1 [dyrektywy 2008/104] zostały wprowadzone z poszanowaniem ogólnej ochrony pracowników tymczasowych?
- a) Czy kontrola poszanowania ogólnej ochrony odnosi się – abstrakcyjnie – do warunków pracy w układzie zbiorowym dla pracowników tymczasowych objętych zakresem stosowania takiego układu zbiorowego, czy też konieczna jest porównawcza, wartościująca analiza warunków pracy określonych w układzie zbiorowym i warunków pracy obowiązujących w przedsiębiorstwie, do którego zostali skierowani pracownicy tymczasowi (przedsiębiorstwie użytkownika)?
- b) Czy w przypadku odstępstwa od zasady równego traktowania w zakresie wynagrodzenia poszanowanie ogólnej ochrony pracowników tymczasowych przewidziane w art. 5 ust. 3 [dyrektywy 2008/104] wymaga istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony pomiędzy agencją pracy tymczasowej i pracownikiem tymczasowym?
- 3) Czy ustawodawca krajowy powinien narzucić partnerom społecznym warunki i kryteria poszanowania ogólnej ochrony pracowników w rozumieniu art. 5 ust. 3 [dyrektywy 2008/104], jeżeli przyznaje on im możliwość zawierania układów zbiorowych zawierających postanowienia w zakresie warunków pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych stanowiące odstępstwo od wymogu równego traktowania, a krajowy system rokowań zbiorowych przewiduje wymagania pozwalające oczekiwać odpowiedniej równowagi interesów między stronami układu zbiorowego pracy («domniemanie sprawiedliwego charakteru układów zbiorowych pracy»)?
- 4) W razie udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie trzecie:
- a) Czy poszanowanie ogólnej ochrony pracowników tymczasowych w rozumieniu art. 5 ust. 3 [dyrektywy 2008/104] zapewniają uregulowania ustawowe przewidujące tak jak Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (ustawa o pracy tymczasowej), w brzmieniu obowiązującym od 1 kwietnia 2017 r., minimalny próg wynagrodzenia dla pracowników tymczasowych, maksymalny okres skierowania do tego samego przedsiębiorstwa użytkownika, ograniczenie czasowe dla odstępstwa od zasady równego traktowania w zakresie wynagrodzenia, niestosowanie postanowienia układu zbiorowego pracy wprowadzającego odstępstwo od zasady równego traktowania dla pracowników tymczasowych, których zatrudnienie w przedsiębiorstwie użytkownika lub u innego pracodawcy tworzącego z przedsiębiorstwem użytkownikiem koncern w rozumieniu § 18 Aktiengesetz (ustawy o spółkach akcyjnych) ustało w ciągu ostatnich sześciu miesięcy przed skierowaniem do przedsiębiorstwa użytkownika, oraz spoczywający na przedsiębiorstwie użytkownika obowiązek zapewnienia pracownikowi tymczasowemu zasadniczo na tych samych warunkach, które mają zastosowanie do pracowników tego przedsiębiorstwa, dostępu do zbiorowych obiektów lub świadczeń (jak w szczególności opieki nad dziećmi, żywienia zbiorowego i środków transportu)?
- b) W przypadku odpowiedzi twierdzącej:
- Czy jest tak również w przypadku, gdy stosowne uregulowania ustawowe, takie jak Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (ustawa o pracy tymczasowej), w brzmieniu

obowiązującym do 31 marca 2017 r., nie przewidują ograniczenia czasowego dla odstępstwa od zasady równego traktowania w zakresie wynagrodzenia, a wymóg, zgodnie z którym skierowanie może być tylko »tymczasowe«, nie jest skonkretyzowany pod względem czasowym?

- 5) W razie udzielenia odpowiedzi przeczącej na pytanie trzecie: czy w przypadku uregulowań przewidujących odstępstwa od zasady równego traktowania w zakresie warunków pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych, wprowadzonych na mocy układów zbiorowych pracy zgodnie z art. 5 ust. 3 [dyrektywy 2008/104], sądy krajowe mogą bez ograniczeń dokonywać kontroli tych układów pod kątem tego, czy owe odstępstwa zostały wprowadzone z poszanowaniem ogólnej ochrony pracowników tymczasowych, czy też art. 28 [Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, zwanej dalej »kartą«] oraz powołanie się na »autonomię partnerów społecznych« w motywie 19 [dyrektywy 2008/104] wymagają przyznania stronom układu zbiorowego pracy zakresu oceny w odniesieniu do poszanowania ogólnej ochrony pracowników tymczasowych stanowiącego przedmiot jedynie ograniczonej kontroli sądowej, a jeśli tak, to jak szeroki jest ten zakres?”.

18. Uwagi na piśmie złożyli: CM, TimePartner, rząd niemiecki oraz Komisja. Na rozprawie w dniu 5 maja 2022 r. CM, TimePartner, rządy niemiecki i szwedzki oraz Komisja przedstawiły uwagi ustne i odpowiedziały na pytania zadane przez Trybunał.

IV. Ocena

A. W przedmiocie dopuszczalności

19. CM wskazuje, że udzielenie odpowiedzi na wszystkie pytania prejudycjalne, w tym w szczególności na pytanie pierwsze, nie jawi się jako niezbędne do wydania przez sąd odsyłający orzeczenia w zawisłym przed nim sporze. W tym względzie CM zwraca uwagę, że w odpowiednich przepisach ustawy o pracy tymczasowej nie posłużono się pojęciem „ogólnej ochrony pracowników tymczasowych”.

20. Z utrwalonego orzecznictwa wynika, że w ramach postępowania, o którym mowa w art. 267 TFUE, wyłącznie do sądu krajowego, przed którym toczy się spór i który wobec tego musi przyjąć na siebie odpowiedzialność za wydane orzeczenie, należy ocena, w świetle konkretnych okoliczności sprawy, zarówno niezbędności orzeczenia prejudycjalnego do wydania wyroku, jak i istotnego charakteru pytań skierowanych do Trybunału. W związku z tym jeśli postawione pytania dotyczą wykładni prawa Unii, Trybunał jest co do zasady zobowiązany do wydania orzeczenia³.

21. Odmowa udzielenia odpowiedzi na pytanie prejudycjalne zadane przez sąd krajowy jest możliwa jedynie wtedy, gdy żądana wykładnia prawa Unii w sposób oczywisty nie ma żadnego związku ze stanem faktycznym lub przedmiotem sporu toczącego się przed sądem krajowym lub też gdy problem ma charakter hipotetyczny albo gdy Trybunałowi nie przedstawiono okoliczności faktycznych i prawnych koniecznych do tego, aby mógł odpowiedzieć na zadane mu pytania

³ Wyrok z dnia 8 września 2010 r., Winner Wetten, C-409/06, EU:C:2010:503, pkt 36 i przytoczone tam orzecznictwo.

w użyteczny sposób⁴. Uzasadnieniem zwrócenia się z pytaniem prejudycjalnym nie jest bowiem zamiar uzyskania doradczych opinii w odniesieniu do pytań o charakterze ogólnym czy hipotetycznym, lecz potrzeba związana nierozzerwalnie z rzeczywistym rozstrzygnięciem sporu⁵.

22. Przed Bundesarbeitsgericht (federalnym sądem pracy) zawiśł spór, w którym CM, będąca pracownikiem tymczasowym, żąda naprawienia szkody spowodowanej zarzucanym naruszeniem zasady równego traktowania w zakresie wynagrodzenia. W świetle art. 1 dyrektywy 2008/104 zawarty w pkt 13 niniejszej opinii opis okoliczności faktycznych pozwala na stwierdzenie, że omawiana dyrektywa może mieć zastosowanie do tego sporu.

23. Jeśli chodzi o skierowany do Trybunału przez Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy) wniosek o zdefiniowanie pojęcia „ogólnej ochrony pracowników tymczasowych”, które to pojęcie, jak słusznie wskazuje CM, nie znajduje się w ustawie o pracy tymczasowej, to z postanowienia odsyłającego wynika, że do Trybunału wystąpiono o dokonanie wykładni art. 5 ust. 1 i 3 dyrektywy 2008/104, tak aby umożliwić sądowi odsyłającemu rozstrzygnięcie, w jakim zakresie układ zbiorowy pracy może wprowadzać odstępstwa od zasady równego traktowania w odniesieniu do wynagrodzenia, z poszanowaniem ogólnej ochrony pracowników tymczasowych.

24. Mając powyższe na uwadze, proponuję Trybunałowi, aby udzielił odpowiedzi na pytania zadane w postanowieniu odsyłającym przez Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy).

B. W przedmiocie pytania pierwszego

25. Poprzez pytanie pierwsze Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy) zmierza do ustalenia, w jaki sposób należy interpretować pojęcie „ogólnej ochrony pracowników tymczasowych” zawarte w art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104 oraz w szczególności czy ma ono szerszy zakres niż bezwzględnie obowiązujące normy w zakresie ochrony wszystkich pracowników przewidziane przez prawo krajowe i prawo Unii.

26. Sąd odsyłający wskazuje, że o ile art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104 zezwala na to, by układy zbiorowe pracy wprowadzały odstępstwa od zasady równego traktowania ustanowionej w jej art. 5 ust. 1, pod warunkiem poszanowania ogólnej ochrony pracowników tymczasowych, o tyle owa dyrektywa nie określa, w jakich okolicznościach wymóg ten jest spełniony. W postanowieniu odsyłającym zwrócono uwagę, że w tym zakresie w doktrynie niemieckiej prezentowane są dwa podejścia. Część autorów uważa, że „ogólna ochrona” odnosi się do ogólnych wymogów ustawowych mających zastosowanie do wszystkich pracowników, niezależnie od tego, czy są oni bezpośrednio zatrudnieni przez przedsiębiorstwo użytkownika, czy też są pracownikami tymczasowymi. Inni przedstawiciele doktryny są z kolei zdania, że dyrektywa 2008/104 przyznaje pracownikom tymczasowym szczególną formę ochrony.

27. CM podnosi, że ustawa o pracy tymczasowej jest sprzeczna z art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104 w zakresie, w jakim nie wymaga, aby układy zbiorowe pracy zapewniały poszanowanie ogólnej ochrony pracowników tymczasowych. Ponadto uważa ona, że choć art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104 dopuszcza możliwość, by w układach zbiorowych pracy wprowadzane były alternatywne ustalenia dotyczące podstawowych warunków pracy i zatrudnienia, to jednak nie zezwala ona na odstępstwa od zasady równego traktowania.

⁴ Ibidem, pkt 37.

⁵ Ibidem, pkt 38.

28. TimePartner wskazuje, że w motywie 19 dyrektywy 2008/104 stwierdzono, iż partnerom społecznym przysługuje szeroki margines swobody. Artykuł 5 ust. 3 tej dyrektywy dopuszcza zatem możliwość wprowadzania w układach zbiorowych pracy odstępstw od zasady równego traktowania zarówno na korzyść, jak i na niekorzyść pracowników tymczasowych.

29. Rząd niemiecki twierdzi, że dyrektywa 2008/104 ma na celu zagwarantowanie poszanowania zasady równego traktowania pracowników tymczasowych i wykonujących porównywalną pracę pracowników bezpośrednio zatrudnionych przez przedsiębiorstwa użytkowników. Nie przewiduje ona szczególnej formy ochrony pracowników tymczasowych.

30. Według Komisji zawarte w art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104 pojęcie „ogólnej ochrony pracowników tymczasowych” odnosi się do podstawowych warunków pracy i zatrudnienia, o których mowa w jej art. 5 ust. 1. Celem omawianej dyrektywy jest zagwarantowanie poszanowania zasady równego traktowania. Nie zmierza ona do zapewnienia pracownikom tymczasowym warunków lepszych niż te, które mają zastosowanie do wykonujących porównywalną pracę pracowników bezpośrednio zatrudnionych przez przedsiębiorstwa użytkowników. Partnerzy społeczni mogą przewidzieć w układzie zbiorowym pracy, że pracownicy tymczasowi otrzymują niższe wynagrodzenie niż wykonujący porównywalną pracę pracownicy bezpośrednio zatrudnieni przez przedsiębiorstwa użytkowników. W takich okolicznościach poszanowanie ogólnej ochrony pracowników tymczasowych wymaga, aby partnerzy społeczni przyznali pracownikom tymczasowym inne świadczenia, które nie przysługują pracownikom bezpośrednio zatrudnionym przez przedsiębiorstwa użytkowników.

31. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału przy dokonywaniu wykładni przepisów prawa Unii konieczne jest uwzględnienie nie tylko ich brzmienia, ale także kontekstu i celów uregulowania, którego są częścią⁶.

32. Po pierwsze, art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104 wyraźnie stanowi, że państwa członkowskie mogą przyznać partnerom społecznym możliwość zawierania układów zbiorowych pracy, które przewidują ustalenia w zakresie warunków pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych stanowiące odstępstwo od zasady równego traktowania, pod warunkiem iż owe układy zbiorowe pracy zapewniają poszanowanie ogólnej ochrony pracowników tymczasowych.

33. Po drugie, kontekst, w jaki wpisuje się art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104, jest tego rodzaju, że podstawowe warunki pracy i zatrudnienia, do których ma zastosowanie zasada równego traktowania, obejmują wynagrodzenie⁷. W art. 9 dyrektywy 2008/104 stwierdza się również, że nie narusza ona prawa państw członkowskich do wspierania zawierania pomiędzy partnerami społecznymi układów zbiorowych pracy, które są bardziej korzystne dla pracowników, lub do zezwalania na zawieranie takich układów.

34. Po trzecie, Trybunał zauważył, że z motywów 10 i 12 oraz z art. 2 dyrektywy 2008/104 wynika, iż zmierza ona do ustanowienia ram uregulowań prawnych, które mają chronić pracowników tymczasowych i które charakteryzują się brakiem dyskryminacji, przejrzystością i proporcjonalnością, a jednocześnie poszanowaniem różnorodności rynków pracy i stosunków między partnerami społecznymi⁸.

⁶ Wyroki: z dnia 18 grudnia 2008 r., Ruben Andersen, C-306/07, EU:C:2008:743, pkt 40; z dnia 17 marca 2022 r., Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, pkt 29 i przytoczone tam orzecznictwo.

⁷ Artykuł 3 ust. 1 lit. f) ppkt (ii) dyrektywy 2008/104.

⁸ Wyrok z dnia 14 października 2020 r., KG (Kolejne okresy skierowania w ramach pracy tymczasowej), C-681/18, EU:C:2020:823, pkt 40.

35. Z powyższego wynika, że w celu zapewnienia ochrony pracownikom tymczasowym oraz z myślą o poprawie jakości ich pracy ustanowiono w dyrektywie 2008/104 zasadę równego traktowania, którą stosuje się do wynagrodzenia wypłacanego pracownikom tymczasowym i pracownikom bezpośrednio zatrudnionym przez przedsiębiorstwo użytkownika. W motywach 16 i 17 dyrektywy 2008/104 przewidziano jednak, że państwa członkowskie mogą zezwolić partnerom społecznym na określanie warunków pracy i zatrudnienia, które stanowią ograniczone odstępstwa od tej zasady. W tym kontekście o ile w art. 9 dyrektywy 2008/104 wskazano, że partnerzy społeczni mogą zawierać układy zbiorowe pracy określające warunki bardziej korzystne dla pracowników tymczasowych⁹, o tyle art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104 dopuszcza również układy zbiorowe pracy wprowadzające odstępstwa od zasady równego traktowania, pod warunkiem iż te układy zapewniają poszanowanie ogólnej ochrony pracowników tymczasowych.

36. Dlatego też z pojęciem „ogólnej ochrony pracowników tymczasowych”, którym posłużono się w art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104, nieodłącznie wiąże się możliwość odstąpienia od zasady ogólnej, mianowicie od zasady równego traktowania. Przepisy tego rodzaju podlegają wykładni ścisłej¹⁰.

37. W świetle powyższego proponuję, aby pytanie pierwsze rozumieć w ten sposób, że zmierza ono do ustalenia, w jakich okolicznościach partnerzy społeczni mogą na podstawie art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104 odstąpić w drodze układu zbiorowego pracy od zasady równego traktowania w zakresie wynagrodzenia na niekorzyść pracowników tymczasowych przy jednoczesnym poszanowaniu ich ogólnej ochrony.

38. Do swoich uwag na piśmie Komisja załączyła opublikowane w sierpniu 2011 r. sprawozdanie grupy ekspertów ds. transpozycji dyrektywy 2008/104¹¹. Z tego sprawozdania wynika, że jeżeli partnerzy społeczni odstępują od zasady równego traktowania na niekorzyść pracowników tymczasowych w drodze układu zbiorowego pracy zawartego na podstawie art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104, to taki układ zbiorowy pracy nie może się ograniczać do ustalenia niższej stawki wynagrodzenia, lecz musi równoważyć ową niższą stawkę wynagrodzenia innymi postanowieniami korzystnymi dla pracowników tymczasowych¹². To właśnie wymóg zachowania takiej równowagi pozwala zapewnić „ogólną ochronę pracowników tymczasowych”. Przyjęcie wykładni art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104, w myśl której partnerzy społeczni mogą odstąpić od zasady równego traktowania bez przyznania w zamian danym pracownikom tymczasowym odpowiednich korzyści kompensacyjnych, może pozbawić tę zasadę wszelkiej praktycznej skuteczności¹³. Takie podejście naraziłoby także na szwank skuteczność (effet utile) art. 9 dyrektywy 2008/104, w którym to przepisie uznano, że owa dyrektywa wprowadza jedynie wymogi minimalne¹⁴.

⁹ Zobacz podobnie wyroki: z dnia 14 października 2020 r., KG (Kolejne okresy skierowania w ramach pracy tymczasowej), C-681/18, EU:C:2020:823, pkt 41; z dnia 17 marca 2022 r., Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, pkt 33, 106.

¹⁰ Zobacz analogicznie wyroki: z dnia 9 września 2003 r., Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, pkt 89; z dnia 21 października 2010 r., Accardo i in., C-227/09, EU:C:2010:624, pkt 58; z dnia 13 września 2011 r., Prigge i in., C-447/09, EU:C:2011:573, pkt 56, 72. Zobacz także opinia rzecznika generalnego G. Pitruzzelli w sprawie Luso Temp, C-426/20, EU:C:2021:995, pkt 62.

¹¹ Opublikowane na stronie internetowej Komisji: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6998&langId=en>.

¹² Ibidem, s. 24.

¹³ W sprawozdaniu Komisji dla Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów dotyczącym stosowania dyrektywy 2008/104/WE w sprawie pracy tymczasowej z dnia 21 marca 2014 r. [COM(2014) 176 final, s. 19] wskazano, że zakres korzystania z niektórych odstępstw od zasady równego traktowania mógł doprowadzić do tego, iż stosowanie dyrektywy 2008/104 nie wpływa realnie na poprawę ochrony pracowników tymczasowych.

¹⁴ Zobacz podobnie wyroki: z dnia 14 października 2020 r., KG (Kolejne okresy skierowania w ramach pracy tymczasowej), C-681/18, EU:C:2020:823, pkt 41; z dnia 17 marca 2022 r., Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, pkt 33.

39. Wynika z tego, że każde przewidziane w układzie zbiorowym pracy odstępstwo od zasady równego traktowania powodujące uszczerbek dla podstawowych warunków pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych musi być zrekompensowane przyznaniem świadczeń związanych z innymi podstawowymi warunkami pracy i zatrudnienia, tak jak zostały one zdefiniowane w art. 3 ust. 1 lit. f) dyrektywy 2008/104. W tym kontekście można zauważyć, że wynagrodzenie stanowi warunek zatrudnienia o tak fundamentalnym znaczeniu, iż jakiegokolwiek odstępstwo od zasady równego traktowania powinno być uzasadnione przez odniesienie do najsurowszych standardów. Ponadto odstępstwo dotyczące podstawowych warunków pracy i zatrudnienia nie daje się zrównoważyć świadczeniami o charakterze akcesoryjnym. Tytułem przykładu, odstępstwo od zasady równego traktowania w zakresie wynagrodzenia nie może być skutecznie zrekompensowane w drodze upominków promocyjnych oferowanych przez przedsiębiorstwo (merchandising).

40. Ponadto w myśl zasady proporcjonalności, która została uznana w motywie 12 dyrektywy 2008/104, wszelkie korzyści kompensacyjne przyznawane w związku z odstępstwami od zasady równego traktowania powodującymi uszczerbek dla podstawowych warunków pracy i zatrudnienia muszą być współmierne do takich odstępstw¹⁵. Przykładowo, obniżenie o 50% stawki wynagrodzenia rocznego nie może być zrekompensowane przyznaniem dodatkowego dnia urlopu wypoczynkowego. Chociaż wynagrodzenie i urlop należą do podstawowych warunków zatrudnienia, to takie odstępstwo dotyczące wynagrodzenia jawiłoby się jako nieproporcjonalne względem wartości korzyści kompensacyjnych.

41. W świetle powyższego partnerom społecznym może być w rzeczywistości trudno powołać się na odstępstwa dopuszczone na mocy art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104. Zaznaczę tylko, że taki rezultat jest logiczną konsekwencją szerokiego ujęcia w przepisach zasady równego traktowania, co koniecznie przekłada się na ograniczoną liczbę wyjątków.

42. Proponuję zatem Trybunałowi, aby na pytanie pierwsze udzielił następującej odpowiedzi: art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104 należy interpretować w ten sposób, że partnerzy społeczni mogą w drodze układu zbiorowego pracy odstąpić od zasady równego traktowania w zakresie wynagrodzenia na niekorzyść pracowników tymczasowych, o ile w takich układach zbiorowych pracy przyznane zostają proporcjonalne korzyści kompensacyjne związane z podstawowymi warunkami pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych w celu zapewnienia poszanowania ich ogólnej ochrony.

C. W przedmiocie pytania drugiego

43. Poprzez część pierwszą pytania drugiego sąd odsyłający zmierza do ustalenia, czy art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104 należy interpretować w ten sposób, że poszanowanie ogólnej ochrony pracowników tymczasowych należy oceniać poprzez abstrakcyjne odniesienie do układu zbiorowego pracy, czy też w drodze konkretnego porównania podstawowych warunków pracy i zatrudnienia mających zastosowanie do wykonujących porównywalną pracę pracowników bezpośrednio zatrudnionych przez przedsiębiorstwa użytkowników. Poprzez część drugą pytania drugiego sąd odsyłający pragnie ustalić, czy art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104 należy interpretować w ten sposób, że zezwala on państwu członkowskiemu na przyznanie partnerom społecznym możliwości zawierania układów zbiorowych pracy mających zastosowanie do pracowników tymczasowych, którzy są związani z agencją pracy tymczasowej umową o pracę na czas określony.

¹⁵ Zobacz podobnie wyrok z dnia 13 września 2011 r., Prigge i in., C-447/09, EU:C:2011:573, pkt 70, 72.

44. Jeśli chodzi o część pierwszą pytania drugiego, CM, popierana przez Komisję, podnosi, że poszanowanie ogólnej ochrony pracowników tymczasowych należy oceniać poprzez porównanie warunków pracy i zatrudnienia owych pracowników z warunkami pracy i zatrudnienia mającymi zastosowanie do wykonujących porównywalną pracę pracowników bezpośrednio zatrudnionych przez przedsiębiorstwo użytkownika.

45. TimePartner, popierany przez rząd niemiecki, twierdzi, że ogólną ochronę pracowników tymczasowych należy oceniać w drodze ogólnego badania postanowień danego układu zbiorowego pracy.

46. Artykuł 5 ust. 1 dyrektywy 2008/104 stanowi, że co do zasady podstawowe warunki pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych w okresie skierowania do pracy w przedsiębiorstwie użytkownika „odpowiadają co najmniej warunkom, jakie miałyby zastosowanie, gdyby zostali oni bezpośrednio zatrudnieni przez to przedsiębiorstwo na tym samym stanowisku”. Ustanowiona w tym przepisie zasada równego traktowania odpowiada wyrażonej przez prawodawcę Unii woli zbliżenia pracy tymczasowej do warunków obowiązujących w ramach „normalnych” stosunków pracy¹⁶.

47. To właśnie w tym kontekście art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104 przewiduje, że gdy partnerzy społeczni zawierają układy zbiorowe pracy ustanawiające warunki pracy i zatrudnienia „różniące się od warunków, o których mowa w ust. 1” owego artykułu, to zapewniają poszanowanie ogólnej ochrony pracowników tymczasowych.

48. Z brzmienia, celu i kontekstu art. 5 ust. 1 i 3 dyrektywy 2008/104 wynika, że pracownicy tymczasowi są uprawnieni do tych samych podstawowych warunków pracy i zatrudnienia, które miałyby zastosowanie wówczas, gdyby przedsiębiorstwo użytkownik zatrudniło ich bezpośrednio. W związku z tym wymagane jest porównanie warunków mających zastosowanie do pracownika tymczasowego na podstawie układu zbiorowego pracy, w tym warunków dotyczących wynagrodzenia, z warunkami obowiązującymi w przedsiębiorstwie użytkownika¹⁷. Tego porównania należy dokonać poprzez odniesienie do warunków zatrudnienia i pracy mających zastosowanie do każdej z tych dwóch kategorii pracowników. Jeżeli partnerzy społeczni korzystają z przewidzianej prawem krajowym możliwości odstąpienia na podstawie art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104 od warunków mających zastosowanie do pracowników przedsiębiorstwa użytkownika, to w układzie zbiorowym pracy trzeba przyznać tym pracownikom tymczasowym inne korzyści kompensacyjne, które nie są dostępne dla pracowników bezpośrednio zatrudnionych przez przedsiębiorstwo użytkownika, i zapewnić tym samym poszanowanie ogólnej ochrony pracowników tymczasowych.

49. Co się tyczy części drugiej pytania drugiego, CM argumentuje, że art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104 nie dopuszcza układów zbiorowych pracy wprowadzających odstępstwa od zasady równego traktowania w zakresie wynagrodzenia pracowników tymczasowych związanych z agencją pracy tymczasowej umową o pracę na czas określony. Według CM odstępstwa od zasady równego traktowania w zakresie wynagrodzenia można wprowadzić wyłącznie na podstawie art. 5 ust. 2 dyrektywy 2008/104, który to przepis wymaga, aby pracownik tymczasowy był związany z agencją pracy tymczasowej umową o pracę na czas nieokreślony.

¹⁶ Zobacz podobnie wyrok z dnia 14 października 2020 r., KG (Kolejne okresy skierowania w ramach pracy tymczasowej), C-681/18, EU:C:2020:823, pkt 51, 52.

¹⁷ Zobacz analogicznie wyrok z dnia 12 maja 2022 r., Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, pkt 50.

50. TimePartner, popierany przez rząd niemiecki i Komisję, podnosi, że art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104 zezwala państwom członkowskim na przyznanie partnerom społecznym możliwości zawierania układów zbiorowych pracy mających zastosowanie do pracowników tymczasowych niezależnie od tego, czy są oni związani z agencją pracy tymczasowej umową o pracę na czas określony, czy też umową o pracę na czas nieokreślony.

51. Część druga pytania drugiego skłania mnie do sformułowania trzech uwag.

52. Po pierwsze, art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104 nie przewiduje, w przeciwieństwie do jej art. 5 ust. 2, że wprowadzenie odstępstw od zasady równego traktowania jest możliwe jedynie w odniesieniu do pracowników tymczasowych, którzy są związani z agencją pracy tymczasowej umową o pracę na czas nieokreślony.

53. Po drugie, o ile art. 5 ust. 2 dyrektywy 2008/104 zezwala państwom członkowskim na to, by samodzielnie przewidziały pewne odstępstwa od zasady równego traktowania, o tyle w jej art. 5 ust. 3 państwom członkowskim zezwolono na przyznanie partnerom społecznym możliwości zawierania układów zbiorowych pracy zawierających postanowienia odbiegające od tej zasady.

54. Po trzecie, art. 5 ust. 2 dyrektywy 2008/104 wydaje się opierać na założeniu, że odstępstwa od zasady równego traktowania w zakresie wynagrodzenia mogą być uzasadnione w przypadku pracowników tymczasowych związanych z agencją pracy tymczasowej umową o pracę na czas nieokreślony, o ile otrzymują oni wynagrodzenie również pomiędzy okresami skierowania. Z kolei art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104 wymaga, aby układy zbiorowe pracy zapewniały poszanowanie ogólnej ochrony pracowników tymczasowych. Jak wyjaśniono w pkt 38–40 niniejszej opinii, w takich układach zbiorowych pracy należy przyznać pracownikom tymczasowym korzyści kompensacyjne rekompensujące niekorzystne skutki, jakie ponoszą oni ze względu na istnienie jakichkolwiek odstępstw od zasady równego traktowania. Logika, na której zasada się art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104 i która jest odmienna od logiki leżącej u podstaw jej art. 5 ust. 2, może znaleźć zastosowanie do pracowników niezależnie od charakteru umowy o pracę łączącej ich z agencją pracy tymczasowej. Nie ma zatem powodu, aby wyłączać z zakresu stosowania art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104 pracowników związanych z agencją pracy tymczasowej umową o pracę na czas określony.

55. W świetle powyższego proponuję, by Trybunał odpowiedział na pytanie drugie sądu odsyłającego, że art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104 należy interpretować w ten sposób, iż:

- poszanowanie ogólnej ochrony pracowników tymczasowych należy oceniać w drodze porównania podstawowych warunków pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych z podstawowymi warunkami pracy i zatrudnienia mającymi zastosowanie do wykonujących porównywalną pracę pracowników bezpośrednio zatrudnionych przez przedsiębiorstwo użytkownika;
- państwa członkowskie mogą przyznać partnerom społecznym możliwość zawierania układów zbiorowych pracy wprowadzających odstępstwa od zasady równego traktowania w odniesieniu do pracowników tymczasowych, którzy są związani z agencją pracy tymczasowej umową o pracę na czas określony.

D. W przedmiocie pytań trzeciego i czwartego

56. Pytania trzecie i czwarte dotyczą spoczywającego na państwach członkowskich obowiązku transpozycji do prawa krajowego wymogów przewidzianych w art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104 w przypadku, gdy korzystają one z możliwości zezwolenia partnerom społecznym na zawieranie układów zbiorowych pracy mających zastosowanie do pracowników tymczasowych, które to układy wprowadzają odstępstwa od zasady równego traktowania wyrażonej w jej art. 5 ust. 1. Ponieważ odpowiedź na pytanie czwarte zależy od odpowiedzi na pytanie trzecie, proponuję zbadać obydwa pytania łącznie.

57. Sąd odsyłający zastanawia się, czy jest tak, że jeżeli państwo członkowskie korzysta z możliwości przyznanej w art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104, to dla zapewnienia poszanowania ogólnej ochrony pracowników tymczasowych w ustawodawstwie krajowym należy określić szczegółowe kryteria lub warunki, jakie muszą spełniać układy zbiorowe pracy zawarte na podstawie tego przepisu. W razie udzielenia odpowiedzi twierdzącej na to pytanie Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy) zwraca się o udzielenie wskazówek, które pozwolą mu ustalić, czy ustawa o pracy tymczasowej zapewnia w wystarczającym stopniu poszanowanie ogólnej ochrony pracowników tymczasowych. W szczególności zmierza on do ustalenia, czy art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104 należy interpretować w ten sposób, że poszanowanie ogólnej ochrony pracowników tymczasowych jest zapewnione przez uregulowanie krajowe, które przewiduje minimalne wynagrodzenie pracowników tymczasowych, maksymalny okres skierowania do tego samego przedsiębiorstwa użytkownika, ograniczenie czasowe dla odstępstwa od zasady równego traktowania w zakresie wynagrodzenia, niestosowanie układów zbiorowych pracy do pracowników tymczasowych, którzy byli bezpośrednio zatrudnieni przez przedsiębiorstwo użytkownika lub przez przedsiębiorstwo należące do tej samej grupy w okresie sześciu miesięcy poprzedzających skierowanie, obowiązek zapewnienia pracownikom tymczasowym dostępu do obiektów lub świadczeń (opieki nad dziećmi, żywienia, środków transportu), które są oferowane pracownikom bezpośrednio zatrudnionym przez przedsiębiorstwo użytkownika, jak również nieskonkretyzowany wymóg, aby skierowanie było „tymczasowe”.

58. CM utrzymuje, że art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104 wymaga, by w ustawodawstwie krajowym określić szczegółowe kryteria lub warunki, jakie muszą spełniać układy zbiorowe pracy celem zapewnienia poszanowania ogólnej ochrony pracowników tymczasowych. Według niej uregulowanie krajowe opisane w postanowieniu odsyłającym nie spełnia tych wymogów.

59. Z kolei TimePartner, popierany przez rząd niemiecki, jest zdania, że art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104 nie nakłada na państwa członkowskie wymogu ustanowienia jakichkolwiek szczególnych kryteriów lub warunków, jakie muszą spełniać układy zbiorowe pracy, aby zapewnione było poszanowanie ogólnej ochrony pracowników tymczasowych. Zdaniem TimePartner państwa członkowskie mogą pozostawić partnerom społecznym pewien margines swobody zgodnie z przyznaną tymże partnerom społecznym autonomią w zakresie zawierania układów zbiorowych pracy.

60. Rząd niemiecki podnosi, że w art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104 w sposób dorozumiany przyjęto założenie o sprawiedliwym charakterze układów zbiorowych pracy zawieranych przez partnerów społecznych wyposażonych w kompetencje do prowadzenia rokowań zbiorowych. Rząd niemiecki twierdzi też, że art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104 wymaga, aby układy zbiorowe pracy zawierane

przez partnerów społecznych zapewniały poszanowanie ogólnej ochrony pracowników tymczasowych. W każdym razie przepisy prawa niemieckiego wskazane w postanowieniu odsyłającym zapewniają ogólną ochronę pracowników tymczasowych.

61. Komisja uważa, że gdy państwa członkowskie przyznają partnerom społecznym przewidzianą w art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104 możliwość zawierania układów zbiorowych pracy wprowadzających odstępstwa od zasady równego traktowania, powinny one dokonać transpozycji wymogu, w myśl którego takie układy zbiorowe pracy mają zapewniać poszanowanie ogólnej ochrony pracowników tymczasowych. Komisja zauważa, że skoro uregulowanie niemieckie nie wprowadza wymogu, zgodnie z którym odstępstwa od zasady równego traktowania mają być rekompensowane innymi świadczeniami przyznawanymi pracownikom tymczasowym, to do sądu odsyłającego należy ustalenie, czy ogólną ochronę pracowników tymczasowych można zapewnić w drodze wykładni prawa krajowego zgodnej z prawem Unii.

62. W myśl art. 288 akapit trzeci TFUE dyrektywa wiąże każde państwo członkowskie, do którego jest kierowana, w odniesieniu do rezultatu, który ma być osiągnięty, natomiast pozostawia organom krajowym swobodę wyboru formy i środków. O ile przepis ten zastrzega dla państw członkowskich swobodę wyboru metod i środków służących zapewnieniu wykonania dyrektywy, o tyle swoboda ta nie ma jednak wpływu na zobowiązanie państw członkowskich będących adresatami dyrektywy do podjęcia, w ramach krajowych porządków prawnych, wszelkich środków niezbędnych do zapewnienia pełnej skuteczności dyrektywy, zgodnie z jej zamierzonymi celami¹⁸.

63. W orzecznictwie Trybunału wskazuje się, że dopuszczalne jest powierzenie przez państwa członkowskie realizacji celów polityki społecznej, o których mowa w dyrektywie należącej do tej dziedziny, w pierwszej kolejności partnerom społecznym¹⁹. To uprawnienie nie zwalnia państw członkowskich z obowiązku zapewnienia, poprzez odpowiednie środki ustawowe, wykonawcze i administracyjne, by wszyscy pracownicy mogli korzystać z ochrony przyznanej daną dyrektywą w całym jej zakresie²⁰.

64. Trybunał orzekł, że charakter uregulowań wprowadzanych w drodze układów zbiorowych pracy różni się od uregulowań wprowadzanych w drodze krajowych przepisów ustawowych lub wykonawczych, jako że domniemywa się, iż partnerzy społeczni, korzystając z podstawowego prawa do rokowań zbiorowych, chronionego na mocy art. 28 karty, dążą do wzajemnego wyważenia swoich interesów²¹.

65. Jeżeli wykonywanie prawa do rokowań zbiorowych, wymienionego w art. 28 karty, dotyczy dziedziny objętej prawem Unii, to należy je wykonywać zgodnie z jego uregulowaniami²². W związku z tym gdy uregulowanie krajowe zezwala na prowadzenie rokowań zbiorowych w dziedzinie objętej dyrektywą, układ zbiorowy pracy będący zwieńczeniem tego procesu musi

¹⁸ Wyroki: z dnia 10 kwietnia 1984 r., von Colson i Kamann, 14/83, EU:C:1984:153, pkt 15; z dnia 17 marca 2022 r., Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, pkt 94.

¹⁹ Wyroki: z dnia 18 grudnia 2008 r., Ruben Andersen, C-306/07, EU:C:2008:743, pkt 25; z dnia 11 lutego 2010 r., Ingeniørforeningen i Danmark, C-405/08, EU:C:2010:69, pkt 39; z dnia 17 marca 2022 r., Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, pkt 108.

²⁰ Wyroki: z dnia 11 lutego 2010 r., Ingeniørforeningen i Danmark, C-405/08, EU:C:2010:69, pkt 40; z dnia 17 marca 2022 r., Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, pkt 109. Zobacz także art. 11 dyrektywy 2008/104, który stanowi, iż państwa członkowskie „zapewniają, że partnerzy społeczni wprowadzają niezbędne przepisy w drodze porozumienia, przy czym państwa członkowskie muszą dokonać wszelkich niezbędnych ustaleń umożliwiających im stałą realizację celów niniejszej dyrektywy”.

²¹ Wyrok z dnia 19 września 2018 r., Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, pkt 68.

²² Zobacz podobnie wyroki: z dnia 8 września 2011 r., Hennigs i Mai, C-297/10 i C-298/10, EU:C:2011:560, pkt 67; z dnia 13 września 2011 r., Prigge i in., C-447/09, EU:C:2011:573, pkt 47; z dnia 28 czerwca 2012 r., Erny, C-172/11, EU:C:2012:399, pkt 50; z dnia 19 września 2018 r., Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, pkt 69.

być zgodny z prawem Unii w ogólności, a z tą dyrektywą w szczególności²³. Wynika z tego, że jeżeli partnerzy społeczni zawierają układy zbiorowe pracy wchodzące w zakres stosowania dyrektywy 2008/104, to powinni działać z poszanowaniem jej przepisów²⁴.

66. W przypadku gdy państwa członkowskie przyznają partnerom społecznym możliwość zawierania układów zbiorowych pracy, które mogą wprowadzać odstępstwa od zasady równego traktowania, art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104 wymaga od państw członkowskich zagwarantowania tego, że partnerzy społeczni zapewniają poszanowanie ogólnej ochrony pracowników tymczasowych. Dlatego też o ile pojęcie „ogólnej ochrony pracowników tymczasowych” powinno być transponowane do prawa krajowego, o tyle z tego obowiązku niekoniecznie wypływa wymóg, aby państwa członkowskie przyjmowały szczegółowe przepisy określające kryteria lub warunki, jakie mają spełniać takie układy zbiorowe pracy. To podejście znajduje potwierdzenie zarówno w art. 288 akapit trzeci TFUE, jak i w orzecznictwie Trybunału²⁵.

67. W związku z tym sąd odsyłający powinien dokonać wykładni uregulowań krajowych, w szczególności ustawy o pracy tymczasowej, w świetle brzmienia art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104 i jego celu, aby uzyskać rozstrzygnięcie zgodne z celem przyświecającym temu przepisowi²⁶, którym jest poszanowanie ogólnej ochrony pracowników tymczasowych. Ta wykładnia nie może jednak wykraczać poza uznane granice wykładni prawa krajowego zgodnej z prawem Unii; w szczególności nie może ona stanowić podstawy dla dokonywania wykładni prawa krajowego *contra legem*²⁷.

68. Z postanowienia odsyłającego wynika, że odnośne uregulowanie niemieckie zawiera przepisy, opisane w pkt 57 niniejszej opinii, ograniczające możliwość wprowadzania przez partnerów społecznych odstępstw od zasady równego traktowania. Choć zweryfikowanie tej kwestii należy do sądu odsyłającego i niezależnie od tego, że przepisy te nie zobowiązują w sposób wyraźny partnerów społecznych do zapewnienia, iż odstępstwa są rekompensowane w drodze innych świadczeń przyznawanych pracownikom tymczasowym, ustawa o pracy tymczasowej nie wydaje się, na pierwszy rzut oka, stanowić przeszkody dla zawierania układów zbiorowych mogących wprowadzać odpowiednią równowagę.

69. Proponuję zatem, aby Trybunał udzielił następującej odpowiedzi na pytania trzecie i czwarte: art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104 należy interpretować w ten sposób, że jeżeli państwo członkowskie przyznaje partnerom społecznym możliwość zawierania układów zbiorowych pracy wprowadzających ustalenia w zakresie warunków pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych odbiegające od zasady równego traktowania, to ustawodawstwo krajowe nie musi określać szczegółowych warunków i kryteriów, których powinni przestrzegać partnerzy społeczni, o ile zapewnione jest poszanowanie ogólnej ochrony pracowników tymczasowych.

²³ Wyrok z dnia 13 września 2011 r., Prigge i in., C-447/09, EU:C:2011:573, pkt 46.

²⁴ Zobacz podobnie wyroki: z dnia 13 września 2011 r., Prigge i in., C-447/09, EU:C:2011:573, pkt 48; z dnia 12 grudnia 2013 r., Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, pkt 27; z dnia 19 września 2018 r., Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, pkt 70. Zobacz także motyw 19 dyrektywy 2008/104, w którym przewidziano, że choć pozostaje ona bez wpływu na autonomię partnerów społecznych, to prawo do negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy ma być wykonywane „z poszanowaniem nadrzędnych przepisów [prawa Unii]”.

²⁵ Zobacz analogicznie wyrok z dnia 17 marca 2022 r., Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, pkt 55–57, w którym Trybunał orzekł, że choć skierowanie musi ze swej natury mieć charakter tymczasowy, to jednak państwa członkowskie nie są zobowiązane na podstawie art. 5 ust. 5 dyrektywy 2008/104 do określenia w przepisach maksymalnego okresu skierowania pracowników tymczasowych do przedsiębiorstw użytkowników. W braku odpowiednich uregulowań krajowych długość takiego maksymalnego okresu mogą ustalić sądy krajowe. Zobacz także wyrok z dnia 18 grudnia 2008 r., Ruben Andersen, C-306/07, EU:C:2008:743, pkt 52–54.

²⁶ Zobacz podobnie wyroki: z dnia 14 października 2020 r., KG (Kolejne okresy skierowania w ramach pracy tymczasowej), C-681/18, EU:C:2020:823, pkt 65; z dnia 17 marca 2022 r., Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, pkt 76.

²⁷ Zobacz podobnie wyroki: z dnia 14 października 2020 r., KG (Kolejne okresy skierowania w ramach pracy tymczasowej), C-681/18, EU:C:2020:823, pkt 66; z dnia 17 marca 2022 r., Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, pkt 77.

E. W przedmiocie pytania piątego

70. Poprzez pytanie piąte sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy układy zbiorowe pracy zawierane przez partnerów społecznych mogą podlegać kontroli sądowej przeprowadzanej przez sądy krajowe, a jeżeli tak, to w jakim zakresie te sądy mogą sprawować tę kompetencję w celu zagwarantowania, że owe układy zbiorowe pracy zapewniają poszanowanie ogólnej ochrony pracowników tymczasowych, czego wymaga art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104.

71. CM podnosi, że na to pytanie należy udzielić odpowiedzi twierdzącej.

72. TimePartner i rząd niemiecki podkreślają, że zgodnie z prawem niemieckim układy zbiorowe pracy korzystają z domniemania sprawiedliwego charakteru, w związku z czym podlegają ograniczonej kontroli sądowej. To podejście znajduje potwierdzenie w motywie 19 dyrektywy 2008/104 oraz w art. 28 karty.

73. Komisja wskazuje, że sąd odsyłający może w drodze wykładni prawa krajowego zgodnej z prawem Unii dojść do wniosku, iż ustawa o pracy tymczasowej wymaga, aby układy zbiorowe pracy zapewniały poszanowanie ogólnej ochrony pracowników tymczasowych. W takim przypadku sąd odsyłający jest właściwy do zbadania, czy układ zbiorowy pracy spełnia ten wymóg.

74. Zgodnie z utrwalonym orzecnictwem partnerzy społeczni mają szeroki zakres swobody w wyborze konkretnego celu w dziedzinie polityki społecznej i zatrudnienia, jaki pragną osiągnąć, a także w przyjmowaniu środków służących jego realizacji²⁸. Jak jednak wskazano w pkt 65 niniejszej opinii, jeżeli wykonywanie prawa do rokowań zbiorowych, wymienionego w art. 28 karty, dotyczy dziedziny objętej prawem Unii, to należy je wykonywać zgodnie z jego uregulowaniami²⁹. W związku z tym gdy partnerzy społeczni przyjmują środki wchodzące w zakres zastosowania dyrektywy 2008/104, to powinni działać z poszanowaniem jej przepisów.

75. W kilku przypadkach Trybunał uznał postanowienie układu zbiorowego pracy za sprzeczne z przepisami dyrektyw Unii³⁰. Zgodnie z orzecnictwem sprzeczna z samą naturą prawa Unii byłaby sytuacja, w której sądowi właściwemu do stosowania tego prawa uniemożliwiono by, w chwili, w której zamierzałby on to uczynić, podjęcie wszelkich niezbędnych kroków w celu uchylecia postanowień układu zbiorowego pracy mogących stanowić przeszkodę dla pełnej skuteczności prawa Unii³¹.

76. Jak wynika z pkt 66–68 niniejszej opinii, jeżeli państwa członkowskie przyznają partnerom społecznym możliwość zawierania układów zbiorowych pracy wprowadzających odstępstwa od zasady równego traktowania, to w myśl art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104 muszą one wymagać od partnerów społecznych zapewnienia poszanowania ogólnej ochrony pracowników tymczasowych.

77. Ustawa o pracy tymczasowej dokonuje transpozycji do prawa niemieckiego zasady równego traktowania wyrażonej w art. 5 ust. 1 dyrektywy 2008/104. Z racji faktu, że zgodne z prawem odstępstwa od tej zasady mają charakter fakultatywny, prawo Unii nie zobowiązuje państw

²⁸ Zobacz wyrok z dnia 8 września 2011 r., Hennigs i Mai, C-297/10 i C-298/10, EU:C:2011:560, pkt 65 i przytoczone tam orzecznictwo.

²⁹ Trybunał orzekł, że sam fakt, iż prawo Unii może stać na przeszkodzie postanowieniu układu zbiorowego pracy, jako taki nie narusza prawa do negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy, chronionego na mocy art. 28 karty (wyrok z dnia 8 września 2011 r., Hennigs i Mai, C-297/10 i C-298/10, EU:C:2011:560, pkt 78).

³⁰ Wyroki: z dnia 8 września 2011 r., Hennigs i Mai, C-297/10 i C-298/10, EU:C:2011:560, pkt 78; z dnia 13 września 2011 r., Prigge i in., C-447/09, EU:C:2011:573, pkt 83; z dnia 12 grudnia 2013 r., Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, pkt 47; z dnia 19 września 2018 r., Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, pkt 79; z dnia 13 stycznia 2022 r., Koch Personaldienstleistungen, C-514/20, EU:C:2022:19, pkt 46.

³¹ Wyrok z dnia 7 lutego 1991 r., Nimz, C-184/89, EU:C:1991:50, pkt 20.

członkowskich do ich transponowania do porządków krajowych³². Ponadto, gdy prawo Unii pozostawia państwom członkowskim możliwość wprowadzania odstępstw od przepisów dyrektywy, takie uprawnienia dyskrecjonalne muszą być przez nie wykonywane zgodnie z prawem Unii, co obejmuje sytuacje, w których owe odstępstwa są ustanawiane w drodze układów zbiorowych pracy³³.

78. W świetle powyższych rozważań sąd odsyłający powinien w celu wykonania zobowiązań wynikających z art. 288 TFUE uczynić wszystko, co leży w zakresie jego kompetencji, aby – w myśl zasady wykładni prawa krajowego zgodnej z prawem Unii – zapewnić pełną skuteczność dyrektywy 2008/104, przy założeniu jednakże, iż owa zasada nie może stanowić podstawy dla dokonywania wykładni prawa krajowego *contra legem*³⁴.

79. Obowiązek spoczywający na sędzie odsyłającym obejmuje ustalenie, czy układy zbiorowe pracy wprowadzające odstępstwa od zasady równego traktowania zapewniają poszanowanie ogólnej ochrony pracowników tymczasowych w drodze przyznania takim pracownikom pewnych świadczeń w celu zgodnego z prawem zrekompensowania im jakichkolwiek odstępstw od tej zasady. Mimo że partnerom społecznym przysługuje szeroki margines swobody przy ustalaniu równowagi pomiędzy takimi odstępstwami a korzyściami kompensacyjnymi przyznawanymi pracownikom tymczasowym, sąd odsyłający musi być w stanie ustalić, czy partnerom społecznym rzeczywiście udało się zapewnić taką równowagę. Niezależnie od konieczności poszanowania przyznanego partnerom społecznym zakresu swobody nie istnieje domniemanie zgodności układów zbiorowych pracy z prawem Unii.

80. Na samym końcu pragnę zauważyć, że wbrew temu, co zdaje się zakładać sąd odsyłający, na pytanie piąte należy odpowiedzieć niezależnie od tego, jaka odpowiedź zostanie udzielona na pytanie trzecie, ponieważ – z powodów przedstawionych w pkt 74–79 niniejszej opinii – rolą sądów krajowych jest zapewnienie, aby układy zbiorowe pracy były zgodne z prawem Unii, a w szczególności z dyrektywą 2008/104.

81. W związku z tym proponuję, aby Trybunał odpowiedział na pytania piąte sądu odsyłającego w ten sposób, iż układy zbiorowe pracy zawierane przez partnerów społecznych mogą podlegać kontroli sądowej przeprowadzanej przez sądy krajowe w celu zagwarantowania, że owe układy zbiorowe pracy zapewniają poszanowanie ogólnej ochrony pracowników tymczasowych, czego wymaga art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104.

V. Wnioski

82. W świetle powyższych rozważań proponuję Trybunałowi, by na pytania prejudycjalne przedstawione przez Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy, Niemcy) odpowiedział następująco:

1. Artykuł 5 ust. 3 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej należy interpretować w ten sposób, że partnerzy społeczni mogą w drodze układu zbiorowego pracy odstąpić od zasady równego traktowania w zakresie wynagrodzenia na niekorzyść pracowników tymczasowych, o ile w takich układach

³² Wyrok z dnia 21 października 2010 r., *Accardo i in.*, C-227/09, EU:C:2010:624, pkt 51.

³³ Zobacz podobnie wyrok z dnia 21 października 2010 r., *Accardo i in.*, C-227/09, EU:C:2010:624, pkt 55.

³⁴ Zobacz podobnie wyrok z dnia 14 października 2020 r., *KG* (Kolejne okresy skierowania w ramach pracy tymczasowej), C-681/18, EU:C:2020:823, pkt 65, 66.

zbiorowych pracy przyznane zostają proporcjonalne korzyści kompensacyjne związane z podstawowymi warunkami pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych w celu zapewnienia poszanowania ich ogólnej ochrony.

2. Artykuł 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104 należy interpretować w ten sposób, że:

- poszanowanie ogólnej ochrony pracowników tymczasowych należy oceniać w drodze porównania podstawowych warunków pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych z podstawowymi warunkami pracy i zatrudnienia mającymi zastosowanie do wykonujących porównywalną pracę pracowników bezpośrednio zatrudnionych przez przedsiębiorstwo użytkownika;
- państwa członkowskie mogą przyznać partnerom społecznym możliwość zawierania układów zbiorowych pracy wprowadzających odstępstwa od zasady równego traktowania w odniesieniu do pracowników tymczasowych, którzy są związani z agencją pracy tymczasowej umową o pracę na czas określony.

3. Artykuł 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104 należy interpretować w ten sposób, że jeżeli państwo członkowskie przyznaje partnerom społecznym możliwość zawierania układów zbiorowych pracy wprowadzających ustalenia w zakresie warunków pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych odbiegające od zasady równego traktowania, to ustawodawstwo krajowe nie musi określać szczegółowych warunków i kryteriów, których powinni przestrzegać partnerzy społeczni, o ile zapewnione jest poszanowanie ogólnej ochrony pracowników tymczasowych.

4. Układy zbiorowe pracy zawierane przez partnerów społecznych mogą podlegać kontroli sądowej przeprowadzanej przez sądy krajowe w celu zagwarantowania, że owe układy zbiorowe pracy zapewniają poszanowanie ogólnej ochrony pracowników tymczasowych, czego wymaga art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104.