



## Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (druga izba)

z dnia 17 marca 2022 r.\*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Dyrektywa 2008/104/WE –  
Praca tymczasowa – Artykuł 1 ust. 1 – Udostępnienie „tymczasowo” – Pojęcie –  
Zajmowanie stale istniejącego stanowiska – Artykuł 5 ust. 5 – Kolejne okresy skierowania –  
Artykuł 10 – Sankcje – Artykuł 11 – Odstąpienie przez partnerów społecznych od  
maksymalnego okresu ustalonego przez ustawodawcę krajowego

W sprawie C-232/20

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (sąd pracy wyższej instancji Berlin-Brandenburgia, Niemcy) postanowieniem z dnia 13 maja 2020 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 3 czerwca 2020 r., w postępowaniu:

**NP**

przeciwko

**Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin,**

TRYBUNAŁ (druga izba),

w składzie: A. Arabadjiev, prezes pierwszej izby, pełniący obowiązki prezesa drugiej izby,  
I. Ziemele (sprawozdawczyni), T. von Danwitz, P.G. Xuereb i A. Kumin, sędziowie,

rzecznik generalny: E. Tanchev,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

- w imieniu NP – R. Buschmann i K. Jessolat, conseils,
- w imieniu Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin – U. Baeck i M. Launer, Rechtsanwälte,
- w imieniu rządu niemieckiego – J. Möller i R. Kanitz, w charakterze pełnomocników,

\* Język postępowania: niemiecki.

– w imieniu rządu francuskiego – E. de Moustier i N. Vincent, w charakterze pełnomocników,  
– w imieniu Komisji Europejskiej – B.-R. Killmann i C. Valero, w charakterze pełnomocników,  
po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 9 września 2021 r.,  
wydaje następujący

### Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (Dz.U. 2008, L 327, s. 9), a w szczególności jej art. 1 ust. 1.
- 2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach postępowania toczącego się pomiędzy NP a spółką Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin (zwaną dalej „Daimlerem”) w przedmiocie żądania stwierdzenia istnienia stosunku pracy z Daimlerem ze względu na to, że z uwagi na czas trwania skierowania do pracy w tej spółce w charakterze pracownika tymczasowego skierowania tego nie można uznać za „tymczasowe”.

### Ramy prawne

#### *Prawo Unii*

- 3 Motywy 12, 16, 17, 19 i 21 dyrektywy 2008/104 stanowią:

„(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.

[...]

(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 partnerami 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.

[...]

(21) Państwa członkowskie powinny zapewnić procedury administracyjne lub sądowe, które zabezpieczą prawa pracowników tymczasowych, a także zapewnić skuteczne, odstraszające i proporcjonalne kary za naruszenia obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy”.

4 Artykuł 1 tej dyrektywy, zatytułowany „Zakres zastosowania”, stanowi:

„1. 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.

2. Niniejszą dyrektywę stosuje się do przedsiębiorstw publicznych i prywatnych będących agencjami pracy tymczasowej lub przedsiębiorstwami użytkownikami prowadzącymi działalność gospodarczą, bez względu na to, czy ich działalność jest nastawiona na zysk.

3. Po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi państwa członkowskie mogą postanowić, że niniejszej dyrektywy nie stosuje się do umów o pracę ani stosunków pracy nawiązywanych w ramach określonego publicznego lub wspieranego ze środków publicznych programu szkolenia zawodowego, programu integracji zawodowej lub programu przekwalifikowania zawodowego”.

5 Artykuł 2 tej dyrektywy, zatytułowany „Cel”, ma następujące brzmienie:

„Celem niniejszej dyrektywy 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”.

6 Artykuł 3 omawianej dyrektywy, zatytułowany „Definicje”, w ust. 1 lit. b)–e) stanowi:

„Do celów niniejszej dyrektywy:

[...]

b) »agencja pracy tymczasowej« oznacza każdą osobę fizyczną lub prawną, która zgodnie z prawem krajowym zawiera umowy o pracę lub nawiązuje stosunek pracy z pracownikami tymczasowymi w celu skierowania ich do przedsiębiorstw użytkowników, aby tam wykonywali tymczasowo pracę pod nadzorem i kierownictwem tych przedsiębiorstw;

- c) »pracownik tymczasowy« oznacza pracownika zatrudnionego przez agencję pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę lub związanego z tą agencją stosunkiem pracy w celu skierowania go do wykonywania tymczasowo pracy pod nadzorem i kierownictwem przedsiębiorstwa użytkownika;
  - d) »przedsiębiorstwo użytkownik« oznacza każdą osobę fizyczną lub prawną, na rzecz której i pod której nadzorem i kierownictwem pracownik tymczasowy tymczasowo wykonuje pracę;
  - e) »okres skierowania« oznacza okres, na który pracownik tymczasowy zostaje skierowany do przedsiębiorstwa użytkownika w celu wykonywania tymczasowo pracy pod nadzorem i kierownictwem tego przedsiębiorstwa”.
- 7 Artykuł 5 dyrektywy 2008/104, zatytułowany „Zasada równego traktowania”, przewiduje w ust. 1, 3 i 5:

„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.

Do celów stosowania pierwszego akapitu obowiązujące w przedsiębiorstwie użytkownika przepisy dotyczące:

- a) ochrony kobiet w ciąży i matek karmiących dziecko piersią oraz ochrony dzieci i młodocianych; oraz
- b) jednakowego traktowania mężczyzn i kobiet oraz dotyczące wszelkich działań na rzecz zwalczania dyskryminacji ze względu na płeć, pochodzenie rasowe lub etniczne, religię, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną;

muszą być zgodne z przepisami ustawowymi, wykonawczymi i administracyjnymi, układami zbiorowymi pracy lub innymi przepisami ogólnymi.

[...]

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.

[...]

5. Państwa członkowskie zgodnie ze swoimi przepisami lub praktyką podejmują odpowiednie środki w celu zapobiegania niewłaściwemu stosowaniu niniejszego artykułu, a w szczególności stosowaniu kolejnych skierowań w celu obchodzenia przepisów niniejszej dyrektywy. Państwa członkowskie informują Komisję o takich środkach”.

8 Artykuł 9 tej samej dyrektywy, zatytułowany „Wymogi minimalne”, stanowi:

„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.

2. Wdrażanie niniejszej dyrektywy w żadnych okolicznościach nie stanowi wystarczających podstaw, by uzasadnić obniżenie ogólnego poziomu ochrony pracowników w obszarach objętych zakresem niniejszej dyrektywy. Nie narusza to uprawnień państw członkowskich ani partnerów społecznych do przyjmowania, w związku ze zmianą okoliczności, innych przepisów ustawowych, wykonawczych lub umownych niż te, które obowiązują w momencie przyjmowania niniejszej dyrektywy, pod warunkiem że każdorazowo spełnione są minimalne wymagania ustanawiane niniejszą dyrektywą”.

9 Artykuł 10 tej dyrektywy, zatytułowany „Sankcje”, ma następujące brzmienie:

„1. Państwa członkowskie przewidują właściwe środki na wypadek niestosowania przepisów niniejszej dyrektywy przez agencje pracy tymczasowej lub przedsiębiorstwa użytkownika. W szczególności zapewniają one istnienie odpowiednich procedur administracyjnych lub sądowych umożliwiających egzekwowanie obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy.

2. Państwa członkowskie ustanawiają przepisy dotyczące sankcji stosowanych w przypadku naruszeń przepisów krajowych wdrażających niniejszą dyrektywę i podejmują wszelkie niezbędne środki w celu zapewnienia stosowania tych sankcji. Przewidziane sankcje muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające. [...]”.

10 Artykuł 11 omawianej dyrektywy, zatytułowany „Wdrożenie”, w ust. 1 stanowi:

„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. [...]”.

### ***Prawo niemieckie***

11 Paragraf 1 Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (ustawy w sprawie zasad kierowania do pracy tymczasowej) z dnia 3 lutego 1995 r. (BGBl. 1995 I, s. 158) w brzmieniu obowiązującym w okresie od 1 grudnia 2011 r. do 31 marca 2017 r. (zwanej dalej „AÜG”), zatytułowany „Obowiązek posiadania zezwolenia”, stanowił w ust. 1:

„Pracodawcy, którzy jako agencje pracy tymczasowej zamierzają w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej kierować pracowników (pracowników tymczasowych) do pracy w przedsiębiorstwach trzecich (przedsiębiorstwach użytkowników), muszą posiadać zezwolenie. Skierowanie pracowników do przedsiębiorstw użytkowników ma charakter tymczasowy”.

- 12 Paragraf 3 AÜG przewidywał w tym względzie, że należy odmówić udzielenia zezwolenia lub przedłużenia jego ważności, jeżeli na podstawie okoliczności faktycznych można stwierdzić, że wnioskodawca nie wykazuje wymaganej w art. 1 wiarygodności w celu prowadzenia działalności, w szczególności dlatego, że nie przestrzega przepisów w dziedzinie zabezpieczenia społecznego dotyczących poboru i zwrotu podatku dochodowego, dotyczących usług pośrednictwa pracy, usług rekrutacyjnych w innych państwach lub zatrudnienia pracowników pochodzących z innych państw, przepisów w zakresie ochrony pracowników i obowiązków przewidzianych w prawie pracy.
- 13 Zgodnie z § 5 AÜG zezwolenie mogło zostać cofnięte na przyszłość, jeżeli organ, który wydał zezwolenie, był uprawniony, na podstawie okoliczności zaistniałych później, do odmowy wydania pozwolenia. Zezwolenie traciło ważność ze skutkiem od dnia wycofania.
- 14 Zgodnie z § 9 AÜG, jeśli agencja pracy tymczasowej nie posiadała wymaganego prawem zezwolenia, umowy między agencją pracy tymczasowej a przedsiębiorstwem użytkownikiem, a także umowy między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym, były bezskuteczne. Paragraf 10 AÜG przewidywał, że w takim wypadku stosunek pracy został nawiązany między przedsiębiorstwem użytkownikiem a pracownikiem tymczasowym.
- 15 AÜG została zmieniona w drodze Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze (ustawy zmieniającej ustawę w sprawie kierowania do pracy tymczasowej i inne ustawy) z dnia 21 lutego 2017 r. (BGBl. 2017 I, s. 258, zwanej dalej „AÜG w brzmieniu zmienionym”), która weszła w życie w dniu 1 kwietnia 2017 r.
- 16 Zgodnie z § 1 AÜG w brzmieniu zmienionym, zatytułowanym „Skierowanie pracowników, obowiązek uzyskania zezwolenia”:

„1. [...] Skierowanie pracowników jest tymczasowo dozwolone na maksymalny okres ustalony w ust. 1b.

[...]

1b. Agencja pracy tymczasowej nie może skierować tego samego pracownika tymczasowego do tego samego przedsiębiorstwa użytkownika na okres przekraczający 18 kolejnych miesięcy; przedsiębiorstwo użytkownik nie może zlecić wykonywania pracy temu samemu pracownikowi tymczasowemu przez okres przekraczający 18 kolejnych miesięcy. Okres wcześniejszego skierowania przez tę samą lub inną agencję pracy tymczasowej do tego samego przedsiębiorstwa użytkownika liczy się w całości, jeżeli przerwy w skierowaniu każdorazowo nie przekraczają 3 miesięcy. Partnerzy społeczni sektora, w którym następuje skierowanie, mogą ustalić w układzie zbiorowym maksymalny okres skierowania inny niż określony w zdaniu pierwszym. [...] W porozumieniach zakładowych lub branżowych zawartych na podstawie układu zbiorowego partnerów społecznych sektora, w którym następuje skierowanie, można ustalić maksymalny okres skierowania inny niż określony w zdaniu pierwszym. [...]”.

17 Zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1b AÜG w brzmieniu zmienionym:

„Nie wywołują skutków:

1b) umowy o pracę między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym przekraczające maksymalny dozwolony okres skierowania, o którym mowa w § 1 ust. 1b, chyba że pracownik tymczasowy przed upływem miesiąca od chwili przekroczenia dozwolonego maksymalnego okresu skierowania złoży agencji pracy tymczasowej lub przedsiębiorstwu użytkownikowi pisemne oświadczenie o woli pozostania związanym umową o pracę z agencją pracy tymczasowej,

[...]”.

18 Zgodnie z § 10 ust. 1 zdanie pierwsze AÜG w brzmieniu zmienionym:

„Jeżeli zgodnie z § 9 umowa zawarta między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym nie wywołuje skutków, przyjmuje się, że stosunek pracy między przedsiębiorstwem użytkownikiem a pracownikiem tymczasowym zostaje nawiązany w dniu ustalonym między przedsiębiorstwem użytkownikiem a agencją pracy tymczasowej dla rozpoczęcia skierowania; jeżeli nieskuteczność następuje dopiero po podjęciu pracy w przedsiębiorstwie użytkownika, przyjmuje się, że stosunek pracy między przedsiębiorstwem użytkownikiem a pracownikiem tymczasowym został nawiązany z chwilą wystąpienia nieskuteczności. [...]”.

19 Paragraf 19 ust. 2 AÜG w brzmieniu zmienionym zawiera przepis przejściowy, który brzmi następująco:

„Przy obliczaniu maksymalnego okresu skierowania, o którym mowa w § 1 ust. 1b, nie uwzględnia się okresów skierowania przed dniem 1 kwietnia 2017 r. [...]”.

20 Układ zbiorowy pracy z dnia 23 maja 2012 r. dotyczący pracy tymczasowej/czasowej w przemyśle metalurgicznym i elektrycznym w Berlinie i kraju związkowym Brandenburgia oraz układ zbiorowy z dnia 1 czerwca 2017 r., który go zastąpił, przewidują między innymi możliwość okresowego korzystania z pracy pracowników tymczasowych. Układ zbiorowy z dnia 1 czerwca 2017 r. odsyła ponadto wyraźnie do przewidzianej w § 1 ust. 1b AÜG w brzmieniu zmienionym ustawowej możliwości odstępstwa. Partnerzy społeczni są ponadto zgodni co do tego, że na podstawie tego układu zbiorowego maksymalny czas trwania skierowania nie może przekraczać 48 miesięcy. Punkt 8 tego układu zbiorowego zawiera postanowienie przejściowe. Zgodnie z tym postanowieniem partnerzy społeczni uzgadniają na poziomie przedsiębiorstwa maksymalny okres skierowania. W przypadku braku porozumienia maksymalny okres skierowania wynosi 36 miesięcy począwszy od dnia 1 czerwca 2017 r.

### **Postępowanie główne i pytania prejudycjalne**

21 Od dnia 1 września 2014 r. NP był zatrudniony przez agencję pracy tymczasowej. Od tego dnia do dnia 31 maja 2019 r., z wyjątkiem dwumiesięcznego urlopu rodzicielskiego, NP był skierowany wyłącznie do pracy w Daimlerze jako przedsiębiorstwie użytkownika, w którym zawsze pracował w warsztacie montażowym silników. Zdaniem sądu odsyłającego rozpatrywane zatrudnienie nie miało na celu zastąpienia pracownika.

- 22 W dniu 27 czerwca 2019 r. NP wniósł do Arbeitsgericht Berlin (sądu pracy w Berlinie, Niemcy) powództwo zmierzające do stwierdzenia, że między Daimlerem a nim samym istniał stosunek pracy od dnia 1 września 2015 r., tytułem ewentualnym – od dnia 1 marca 2016 r., tytułem dalszego żądania ewentualnego – od dnia 1 listopada 2016 r., a jeszcze bardziej posiłkowo – od dnia 1 października 2018 r., a tytułem ostatecznie posiłkowym – od dnia 1 maja 2019 r. W tym celu podniósł on w szczególności, że ze względu na okres przekraczający jeden rok jego skierowania do Daimlera nie można zaklasyfikować jako „tymczasowego” i że przepis przejściowy zawarty w § 19 ust. 2 AÜG w brzmieniu zmienionym jest sprzeczny z prawem Unii. Wyrokiem z dnia 8 października 2019 r. sąd ten oddalił powództwo.
- 23 W dniu 22 listopada 2019 r. NP wniósł apelację od tego wyroku do Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (sądu pracy wyższej instancji Berlin-Brandenburgia, Niemcy).
- 24 Sąd ten wyjaśnia, że o ile prawo krajowe, które wprowadza w życie dyrektywę 2008/104 przewidywało od początku, że skierowanie pracowników może mieć jedynie „tymczasowy” charakter, o tyle maksymalny okres skierowania został wprowadzony do prawa krajowego dopiero od dnia 1 kwietnia 2017 r., a okres ten został ustalony na 18 miesięcy, z zastrzeżeniem ewentualnych odstępstw w ramach układów zbiorowych zawartych przez partnerów społecznych danego sektora lub w ramach porozumienia zakładowego lub branżowego zawartego na podstawie takich układów zbiorowych. Również od tej daty obowiązujące przepisy stanowią, tytułem sankcji za przekroczenie wspomnianego okresu, że przyjmuje się, iż stosunek pracy został nawiązany pomiędzy przedsiębiorstwem użytkownikiem a pracownikiem tymczasowym w dniu rozpoczęcia ustalonego skierowania.
- 25 Sąd ten dodaje, że zmiana przepisów, o której mowa w poprzednim punkcie, zawiera przepis przejściowy, zgodnie z którym przy obliczaniu maksymalnego okresu skierowania uwzględnia się jedynie okresy zatrudnienia po dniu 1 kwietnia 2017 r. Ponadto układ zbiorowy z dnia 1 czerwca 2017 r., o którym mowa w pkt 20 niniejszego wyroku, jak również ogólne porozumienie zakładowe z dnia 20 września 2017 r., które ma zastosowanie do Daimlera, przewidują maksymalny okres skierowania wynoszący 36 miesięcy, obliczony odpowiednio od dnia 1 czerwca 2017 r. i od dnia 1 kwietnia 2017 r. Wynikałoby z tego, że w przypadku pracownika takiego jak NP okres skierowania do Daimlera nie jest, zgodnie z obowiązującymi przepisami, uważany za przekraczający maksymalny okres przewidziany przez te przepisy, nawet jeśli to skierowanie rozciągało się na okres prawie pięciu lat.
- 26 W tym kontekście sąd odsyłający zauważa, że w zakresie, w jakim NP domaga się stwierdzenia istnienia stosunku pracy z Daimlerem przed dniem 1 października 2018 r., jego powództwo może być w pełni skuteczne tylko wtedy, gdy prawo Unii tego wymaga.
- 27 W tych okolicznościach Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (sąd pracy wyższej instancji Berlin-Brandenburgia) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:
- „1) Czy należy uznać, że skierowanie pracownika tymczasowego do przedsiębiorstwa użytkownika przestaje mieć charakter »tymczasowy« w rozumieniu art. 1 dyrektywy 2008/104, jeżeli praca jest wykonywana na stanowisku, które ma charakter stały i nie jest zajmowane w celu zapewnienia zastępstwa pracownika?
- 2) Czy należy uznać, że skierowanie pracownika tymczasowego na okres nieprzekraczający 55 miesięcy nie jest już »tymczasowe« w rozumieniu art. 1 dyrektywy 2008/104?



[...] Na wypadek udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze lub drugie [...]:

- [3)] Czy pracownikowi tymczasowemu przysługuje roszczenie o nawiązanie stosunku pracy z przedsiębiorstwem użytkownikiem, nawet jeśli prawo krajowe nie przewiduje takiej sankcji przed dniem 1 kwietnia 2017 r.?
- [4)] Czy przepis krajowy, taki jak § 19 ust. 2 AÜG [w brzmieniu zmienionym], jest niezgodny z art. 1 dyrektywy 2008/104, jeżeli po raz pierwszy od dnia 1 kwietnia 2017 r. ustanawia on maksymalny indywidualny okres skierowania wynoszący 18 miesięcy, lecz wyraźnie wyklucza uwzględnienie wcześniejszych okresów skierowania, gdyby przy uwzględnieniu tych wcześniejszych okresów skierowanie należało uznać za niemające charakteru »tymczasowego«?
- [5)] Czy rozszerzenie indywidualnego maksymalnego okresu skierowania może zostać pozostawione uznaniu stron układu zbiorowego pracy? Na wypadek udzielenia odpowiedzi twierdzącej: czy dotyczy to również tych stron układu zbiorowego pracy, które są właściwe nie w zakresie stosunku pracy danego pracownika tymczasowego, lecz w zakresie sektora przedsiębiorstwa użytkownika?”.

## **W przedmiocie pytań prejudycjalnych**

### ***W przedmiocie pytania pierwszego***

- 28 Poprzez pytanie pierwsze sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy wykładni art. 1 ust. 1 dyrektywy 2008/104 należy dokonywać w ten sposób, że zawarte w tym przepisie wyrażenie „tymczasowo” stoi na przeszkodzie skierowaniu pracownika, który jest związany umową o pracę lub stosunkiem pracy z agencją pracy tymczasowej, do przedsiębiorstwa użytkownika w celu zatrudnienia na istniejącym stale stanowisku, które nie jest obsadzone tytułem zastępstwa.
- 29 Należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem przy dokonywaniu wykładni przepisów prawa Unii konieczne jest uwzględnienie nie tylko brzmienia użytych w nich terminów zgodnie z ich zwykłym znaczeniem w języku potocznym, lecz także uwzględnienie kontekstu i celów uregulowania, którego są częścią (zob. podobnie wyroki: z dnia 24 czerwca 2010 r., Pontini i in., C-375/08, EU:C:2010:365, pkt 58; z dnia 29 lipca 2019 r., Pelham i in., C-476/17, EU:C:2019:624, pkt 28 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 30 W pierwszej kolejności z brzmienia art. 1 dyrektywy 2008/104, który określa jej zakres stosowania, wynika, że dyrektywa ta ma zastosowanie, na podstawie ust. 1 tego artykułu, do pracowników zatrudnionych przez agencję pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę lub stosunku pracy, których skierowano do przedsiębiorstw użytkowników w celu wykonywania tymczasowo pracy pod nadzorem i kierownictwem tych przedsiębiorstw.
- 31 Z samego brzmienia tego przepisu wynika zatem, że pojęcie „tymczasowo” nie ma na celu ograniczenia stosowania pracy tymczasowej do stanowisk, które nie istniałyby stale lub powinny być obsadzone w celu zastępstwa, ponieważ wyrażenie to nie określa stanowiska pracy, które powinno być obsadzone w przedsiębiorstwie użytkownika, lecz sposoby skierowania pracownika do tego przedsiębiorstwa.

- 32 W drugiej kolejności taką literalną wykładnię art. 1 ust. 1 dyrektywy 2008/104 potwierdza kontekst, w jaki wpisuje się ten przepis, a w szczególności systematyka tej dyrektywy.
- 33 Należy bowiem zauważyć, po pierwsze, że żaden przepis dyrektywy 2008/104 nie dotyczy charakteru pracy ani rodzaju stanowiska, które powinno być obsadzone w przedsiębiorstwie użytkownika. Podobnie, dyrektywa ta nie wymienia przypadków, które mogłyby uzasadniać odwołanie się do tej formy zatrudnienia, ponieważ państwa członkowskie zachowały, jak zauważył rzecznik generalny w pkt 37 opinii, szeroki zakres uznania przy określaniu sytuacji uzasadniających skorzystanie z niej. W tym względzie dyrektywa 2008/104 przewiduje jedynie wprowadzenie wymogów minimalnych, jak wynika to z jej art. 9 ust. 2 [zob. podobnie wyrok z dnia 14 października 2020 r., KG (Kolejne okresy skierowania w ramach pracy tymczasowej), C-681/18, EU:C:2020:823, pkt 41].
- 34 Po drugie, należy podkreślić, że wyrażenie „tymczasowo” zostało użyte również w art. 3 ust. 1 lit. b)–e) dyrektywy 2008/104, który definiuje pojęcia „agencji pracy tymczasowej”, „pracownika tymczasowego”, „przedsiębiorstwa użytkownika” i „okresu skierowania”. Tymczasem Trybunał orzekł już, że z definicji tych wynika, iż to stosunek pracy z przedsiębiorstwem użytkownikiem ma ze swej natury charakter tymczasowy [zob. podobnie wyrok z dnia 14 października 2020 r., KG (Kolejne okresy skierowania w ramach pracy tymczasowej), C-681/18, EU:C:2020:823, pkt 61].
- 35 Po trzecie, Trybunał orzekł również, że art. 5 ust. 5 zdanie pierwsze tej dyrektywy, który przewiduje, że państwa członkowskie zgodnie ze swoimi przepisami lub praktyką podejmują odpowiednie środki w celu zapobiegania niewłaściwemu stosowaniu tego artykułu, a w szczególności stosowaniu kolejnych skierowań w celu obchodzenia przepisów omawianej dyrektywy, nie zobowiązuje państw członkowskich do uzależnienia korzystania z pracy tymczasowej od wskazania powodów o charakterze technicznym lub związanych z wymogami produkcji lub organizacji lub z zastępstwem [zob. podobnie wyrok z dnia 14 października 2020 r., KG (Kolejne okresy skierowania w ramach pracy tymczasowej), C-681/18, EU:C:2020:823, pkt 42].
- 36 Wynika z tego, jak podnosi zasadniczo Komisja, że prawodawca Unii nie zamierzał ograniczać korzystania z pracy tymczasowej w ten sposób, że pracownik tymczasowy mógłby zajmować jedynie stanowiska o charakterze tymczasowym.
- 37 W trzeciej kolejności takiej wykładni nie podważają cele realizowane przez dyrektywę 2008/104, o których mowa w motywie 12 i w art. 2 tej dyrektywy, zmierzające do ustanowienia ram ochrony pracowników tymczasowych, które są niedyskryminacyjne, przejrzyste i proporcjonalne, przy jednoczesnym poszanowaniu różnorodności rynków pracy i stosunków między partnerami społecznymi oraz zmierzające do wspierania rozwoju elastycznych form zatrudnienia, tworzenia miejsc pracy i ochrony pracowników tymczasowych, ponieważ, jak zasadniczo zauważył rzecznik generalny w pkt 42 swojej opinii, realizacja tych celów nie wymaga tego, aby pracownicy tymczasowi nie mogli być zatrudniani na stałe istniejących stanowiskach, które nie są obsadzone tytułem zastępstwa. Przeciwnie, okoliczność, że dyrektywa 2008/104 zmierza również, jak przypomniał Trybunał, do wspierania dostępu pracowników tymczasowych do stałego zatrudnienia w przedsiębiorstwie użytkownika [wyrok z dnia 14 października 2020 r., KG (Kolejne okresy skierowania w ramach pracy tymczasowej), C-681/18, EU:C:2020:823, pkt 51] potwierdza wykładnię, zgodnie z którą pracownik tymczasowy może zostać skierowany do przedsiębiorstwa użytkownika w celu obsadzenia tymczasowo istniejącego stałego stanowiska, które może następnie zajmować na stałe.

- 38 W świetle powyższych rozważań odpowiedź na pytanie pierwsze brzmi następująco: wykładni art. 1 ust. 1 dyrektywy 2008/104 należy dokonywać w ten sposób, że zawarte w tym przepisie wyrażenie „tymczasowo” nie stoi na przeszkodzie skierowaniu pracownika, który jest związany umową o pracę lub stosunkiem pracy z agencją pracy tymczasowej, do przedsiębiorstwa użytkownika w celu zatrudnienia na istniejącym stale stanowisku, które nie jest obsadzone tytułem zastępstwa.

### ***W przedmiocie pytania drugiego***

#### *W przedmiocie właściwości Trybunału*

- 39 Daimler kwestionuje właściwość Trybunału do udzielenia odpowiedzi na pytanie drugie ze względu na to, że pytanie to zmierza do uzyskania od niego faktycznej oceny skierowania pracownika, którego dotyczy spór w postępowaniu głównym.
- 40 W tym względzie wystarczy stwierdzić, że pytanie drugie dotyczy nie ustalenia czy oceny okoliczności faktycznych sporu w postępowaniu głównym, lecz kwalifikacji prawnej okresu skierowania pracownika tymczasowego, którego dotyczy postępowanie główne, w świetle wymogu określonego w szczególności w art. 1 dyrektywy 2008/104, zgodnie z którym takie skierowanie powinno pozostać „tymczasowe”. Jednak kwalifikacja ustalonych przez sąd odsyłający okoliczności faktycznych w świetle prawa Unii wymaga dokonania wykładni tego prawa, do której w ramach postępowania przewidzianego w art. 267 TFUE Trybunał jest właściwy (zob. podobnie wyrok z dnia 20 grudnia 2017 r., Asociación Profesional Elite Taxi, C-434/15, EU:C:2017:981, pkt 20 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 41 W związku z tym należy stwierdzić, że Trybunał jest właściwy do udzielenia odpowiedzi na pytanie drugie.

#### *W przedmiocie dopuszczalności*

- 42 Daimler uważa, że pytanie drugie jest w każdym razie niedopuszczalne ze względu na to, że nie ma ono znaczenia dla rozstrzygnięcia sporu w postępowaniu głównym.
- 43 W tym względzie należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału w ramach ustanowionej w art. 267 TFUE współpracy między Trybunałem a sądami krajowymi wyłącznie do sądu krajowego, przed którym toczy się spór i na którym spoczywa odpowiedzialność za przyszły wyrok, należy – przy uwzględnieniu okoliczności konkretnej sprawy – zarówno ocena, czy do wydania wyroku jest mu niezbędne uzyskanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, jak i ocena znaczenia pytań przedstawianych Trybunałowi. W związku z tym, jeśli postawione pytania dotyczą wykładni prawa Unii, Trybunał jest w zasadzie zobowiązany do wydania orzeczenia (wyrok z dnia 25 listopada 2021 r., job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, pkt 17 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 44 Oznacza to, że pytania dotyczące prawa Unii korzystają z domniemania posiadania znaczenia dla sprawy. Odmowa wydania przez Trybunał orzeczenia w przedmiocie złożonego przez sąd krajowy pytania prejudycjalnego jest możliwa tylko wtedy, gdy jest oczywiste, że wykładnia prawa Unii, o którą wniesiono, nie ma żadnego związku ze stanem faktycznym lub z przedmiotem postępowania głównego, gdy problem jest natury hipotetycznej bądź gdy Trybunał nie dysponuje

informacjami w zakresie stanu faktycznego lub prawnego niezbędnymi do udzielenia użytecznej odpowiedzi na postawione mu pytania (wyrok z dnia 25 listopada 2021 r., *job-medium*, C-233/20, EU:C:2021:960, pkt 18 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 45 W niniejszej sprawie, jak wskazano w pkt 40 niniejszego wyroku, poprzez pytanie drugie sąd odsyłający zamierza ustalić kwalifikację prawną okresu skierowania pracownika tymczasowego, którego dotyczy postępowanie główne, w świetle wymogu, określonego w szczególności w art. 1 dyrektywy 2008/104, zgodnie z którym takie udostępnienie powinno pozostać „tymczasowe”. Sąd ten dodaje, jak wskazano w pkt 26 niniejszego wyroku, że skoro NP domaga się stwierdzenia, że stosunek pracy z Daimlerem istniał przed dniem 1 października 2018 r., jego powództwo może być w pełni skuteczne tylko wtedy, gdy prawo Unii tego wymaga.
- 46 Należy zatem stwierdzić, że pytanie drugie dotyczy wykładni prawa Unii i że odpowiedź na to pytanie ma znaczenie dla rozstrzygnięcia sporu zawisłego przed sądem odsyłającym.
- 47 Wynika z tego, że pytanie to jest dopuszczalne.

#### *Co do istoty*

- 48 Na wstępie należy przypomnieć, że w ramach ustanowionej w art. 267 TFUE procedury współpracy między sądami krajowymi a Trybunałem do tego ostatniego należy udzielenie sądowi krajowemu użytecznej odpowiedzi, która umożliwi mu rozstrzygnięcie zawisłego przed nim sporu. Mając to na uwadze, Trybunał musi w razie potrzeby przeformułować przedłożone mu pytania. Zadaniem Trybunału jest bowiem dokonanie wykładni wszelkich przepisów prawa Unii, których potrzebują sądy krajowe w celu rozstrzygnięcia zawisłych przed nimi sporów, nawet jeżeli przepisy te nie są wyraźnie wskazane w pytaniach skierowanych przez te sądy do Trybunału (wyrok z dnia 21 czerwca 2016 r., *New Valmar* (C-15/15, EU:C:2016:464, pkt 28 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 49 W konsekwencji, nawet jeśli formalnie sąd odsyłający ograniczył swoje pytanie drugie do wykładni jedynie art. 1 dyrektywy 2008/104, okoliczność ta nie stoi na przeszkodzie temu, by Trybunał dostarczył mu wszystkich elementów wykładni prawa Unii, które mogą być użyteczne dla oceny rozpoznawanej przez niego sprawy, bez względu na to, czy sąd ten odniósł się do nich w treści swego pytania. W tym względzie do Trybunału należy wyprowadzenie z całości informacji przedstawionych przez sąd krajowy, a w szczególności z uzasadnienia postanowienia odsyłającego, elementów tego prawa, które wymagają wykładni w świetle przedmiotu sporu w postępowaniu głównym (zob. podobnie i analogicznie wyrok z dnia 21 czerwca 2016 r., *New Valmar*, C-15/15, EU:C:2016:464, pkt 29 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 50 W niniejszej sprawie, mimo że poprzez pytanie drugie sąd odsyłający zwraca się do Trybunału o dokonanie wykładni art. 1 dyrektywy 2008/104, a w szczególności wyrażenia „tymczasowo”, o którym mowa w ust. 1 tego artykułu, z uzasadnienia postanowienia odsyłającego wynika, że poprzez to pytanie sąd odsyłający zmierza do ustalenia nie tego, czy skierowanie danego pracownika tymczasowego jest objęte zakresem stosowania tej dyrektywy, lecz raczej, czy owo skierowanie może mieć charakter „tymczasowy” w rozumieniu omawianej dyrektywy albo, przeciwnie, ma charakter nadużycia z uwagi na kolejne przedłużenia skierowania tego pracownika, które osiągnęły w sumie łączny czas trwania 55 miesięcy, ponieważ omawiany sąd podkreślił, że NP powoływał się przed nim na taki charakter stanowiący nadużycie.

- 51 Pytanie to zmierza wobec tego zasadniczo do ustalenia, czy w okolicznościach takich jak rozpatrywane w postępowaniu głównym takie przedłużenia skierowania mogą stanowić nadużycie polegające na stosowaniu kolejnych skierowań pracownika tymczasowego w rozumieniu art. 5 ust. 5 dyrektywy 2008/104.
- 52 W tych okolicznościach należy przeformułować pytanie drugie i stwierdzić, że poprzez to pytanie sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy wykładni art. 1 ust. 1 i art. 5 ust. 5 dyrektywy 2008/104 należy dokonywać w ten sposób, że kolejne przedłużenia skierowań na to samo stanowisko w przedsiębiorstwie użytkownika przez okres 55 miesięcy stanowi niewłaściwe stosowanie kolejnych skierowań pracownika tymczasowego.
- 53 Na wstępie należy zauważyć, po pierwsze, że celem dyrektywy 2008/104 nie jest zdefiniowanie w sposób szczególny okresu skierowania pracownika tymczasowego do przedsiębiorstwa użytkownika, po którego przekroczeniu nie można zakwalifikować już tego skierowania jako „tymczasowego”. Należy bowiem stwierdzić, że ani art. 1 ust. 1 dyrektywy 2008/104, który, jak przypomniano w pkt 30 niniejszego wyroku, odnosi się do skierowania pracowników do przedsiębiorstw użytkowników w celu świadczenia pracy „tymczasowo”, ani żaden inny przepis tej dyrektywy nie ustalają okresu, po którego upływie nie można zakwalifikować już skierowania jako „tymczasowego”. Podobnie, żaden przepis omawianej dyrektywy nie nakłada na państwa członkowskie obowiązku ustanowienia w prawie krajowym takiego okresu.
- 54 Po drugie, art. 5 ust. 5 zdanie pierwsze dyrektywy 2008/104, który nakłada w szczególności na państwa członkowskie obowiązek podjęcia środków niezbędnych w celu uniemożliwienia stosowania kolejnych skierowań w celu obejścia przepisów tej dyrektywy, nie nakłada na te państwa obowiązku ograniczenia liczby następujących po sobie skierowań tego samego pracownika do tego samego przedsiębiorstwa użytkownika ani też nie przewiduje szczególnego środka, który państwa członkowskie powinny przyjąć w tym celu, jak również aby zapobiegać nadużyciom [zob. podobnie wyrok z dnia 14 października 2020 r., KG (Kolejne okresy skierowania w ramach pracy tymczasowej), C-681/18, EU:C:2020:823, pkt 42, 44].
- 55 Z powyższego wynika, że przepisy dyrektywy 2008/104 nie nakładają na państwa członkowskie obowiązku przyjęcia określonej regulacji w tym zakresie (zob. analogicznie wyrok z dnia 17 marca 2015 r., AKT, C-533/13, EU:C:2015:173, pkt 31).
- 56 Niemniej jednak, jak już przypomniiał Trybunał, art. 5 ust. 5 zdanie pierwsze dyrektywy 2008/104 nakłada na państwa członkowskie obowiązek podjęcia środków niezbędnych w celu zapobiegania stosowaniu kolejnych skierowań dla obejścia przepisów tej dyrektywy. W szczególności państwa członkowskie powinny zapewnić, aby praca tymczasowa w tym samym przedsiębiorstwie użytkownika nie stała się stałą sytuacją pracownika tymczasowego [wyrok z dnia 14 października 2020 r., KG (Kolejne okresy skierowania w ramach pracy tymczasowej), C-681/18, EU:C:2020:823, pkt 55, 60].
- 57 W tym względzie państwa członkowskie mogą określić w prawie krajowym dokładny okres, powyżej którego nie można przyjmować, że skierowanie jest tymczasowe, w szczególności w przypadku gdy kolejne przedłużenia skierowań tego samego pracownika tymczasowego do tego samego przedsiębiorstwa użytkownika trwa długi okres. Niemniej jednak taki okres musi koniecznie, zgodnie z art. 1 ust. 1 dyrektywy 2008/104, mieć charakter tymczasowy, a mianowicie, zgodnie ze znaczeniem tego słowa w języku potocznym, być ograniczony w czasie.

- 58 W przypadku gdyby właściwe uregulowanie państwa członkowskiego nie przewidywało takiego okresu, do sądów krajowych należy ustalenie go w każdym konkretnym przypadku z uwzględnieniem wszystkich istotnych okoliczności, które obejmują w szczególności specyfikę sektora (zob. podobnie wyrok z dnia 18 grudnia 2008 r., Andersen, C-306/07, EU:C:2008:743, pkt 52) i upewnienie się, jak wskazał zasadniczo rzecznik generalny w pkt 46 opinii, że stosowanie kolejnych skierowań pracownika tymczasowego nie ma na celu obejścia przepisów dyrektywy 2008/104, w szczególności czasowego charakteru pracy tymczasowej.
- 59 W celu dokonania takiego ustalenia sąd odsyłający będzie mógł, zgodnie z orzecznictwem Trybunału, wziąć pod uwagę względy przedstawione poniżej.
- 60 Zakładając, że kolejne okresy skierowania tego samego pracownika tymczasowego do tego samego przedsiębiorstwa użytkownika powodują, że okres pracy w tym przedsiębiorstwie jest dłuższy niż okres, który można racjonalnie określić jako „tymczasowy”, w świetle wszystkich istotnych okoliczności, które obejmują w szczególności specyfikę sektora, mogłoby to wskazywać na niewłaściwe stosowanie kolejnych okresów skierowania w rozumieniu art. 5 ust. 5 zdanie pierwsze dyrektywy 2008/104 [zob. podobnie wyrok z dnia 14 października 2020 r., KG (Kolejne okresy skierowania w ramach pracy tymczasowej), C-681/18, EU:C:2020:823, pkt 69].
- 61 Podobnie kolejne okresy skierowania tego samego pracownika tymczasowego do tego samego przedsiębiorstwa użytkownika, stanowią obejście samej istoty przepisów dyrektywy 2008/104 i są równoznaczne z niewłaściwym stosowaniem tej formy stosunku pracy w zakresie, w jakim zaburzają one określoną w tej dyrektywie równowagę między elastycznością zapewnianą pracodawcom a bezpieczeństwem zapewnianym pracownikom, poprzez podważenie tego bezpieczeństwa. [wyrok z dnia 14 października 2020 r., KG (Kolejne okresy skierowania w ramach pracy tymczasowej), C-681/18, EU:C:2020:823, pkt 70].
- 62 Wreszcie, jeżeli w konkretnym przypadku brak jest obiektywnego wyjaśnienia okoliczności, że dane przedsiębiorstwo użytkownik korzysta z szeregu kolejnych umów o pracę tymczasową, do sądu krajowego należy zbadanie, w kontekście krajowych ram prawnych i z uwzględnieniem okoliczności każdego przypadku, czy nie dochodzi do obejścia jednego z przepisów dyrektywy 2008/104, tym bardziej w wypadku gdy ten sam pracownik tymczasowy jest oddawany do dyspozycji przedsiębiorstwa użytkownika na mocy szeregu rozpatrywanych umów [wyrok z dnia 14 października 2020 r., KG (Kolejne okresy skierowania w ramach pracy tymczasowej), C-681/18, EU:C:2020:823, pkt 71].
- 63 W świetle całości powyższych rozważań odpowiedź na pytanie drugie brzmi następująco: wykładni art. 1 ust. 1 i art. 5 ust. 5 dyrektywy 2008/104 należy dokonywać w ten sposób, że przedłużanie skierowań pracownika tymczasowego na to samo stanowisko do przedsiębiorstwa użytkownika, trwające 55 miesięcy, stanowi niewłaściwe stosowanie kolejnych takich skierowań, w sytuacji gdy kolejne skierowania tego samego pracownika tymczasowego do tego samego przedsiębiorstwa użytkownika powodują, że okres pracy w tym przedsiębiorstwie jest dłuższy niż okres, który można racjonalnie określić jako „tymczasowy”, w świetle wszystkich istotnych okoliczności, które obejmują w szczególności specyfikę sektora, oraz w kontekście krajowych ram prawnych, jeżeli brak jest obiektywnego wyjaśnienia okoliczności korzystania przez dane przedsiębiorstwo użytkownika z szeregu kolejnych umów o pracę tymczasową, czego zbadanie jest zadaniem sądu odsyłającego.

***W przedmiocie pytania czwartego***

- 64 Tytułem wstępu należy zauważyć, że pytanie czwarte, które trzeba zbadać w trzeciej kolejności, zostało postawione przez sąd odsyłający w świetle przedstawionej przez ten sąd okoliczności, że podczas gdy uregulowanie krajowe przewidywało, począwszy od dnia 1 grudnia 2011 r., że skierowanie pracownika do przedsiębiorstwa użytkownika powinno mieć charakter tymczasowy, to dopiero w drodze zmiany tego uregulowania, która weszła w życie w dniu 1 kwietnia 2017 r., czyli ponad sześć lat po dacie wymaganej transpozycji dyrektywy 2008/104, ustawodawca niemiecki przewidział, że maksymalny okres skierowania pracownika tymczasowego wynosi 18 miesięcy, z zastrzeżeniem odstępstw, które mogą być zawarte w układach zbiorowych pracy między partnerami społecznymi w sektorze użytkownika oraz w porozumieniach zakładowych lub branżowych zawartych na podstawie takich układów zbiorowych, a jednocześnie przewidział, w drodze przepisu przejściowego, że przy obliczaniu tego maksymalnego okresu uwzględnia się wyłącznie okresy skierowania po 1 kwietnia 2017 r.
- 65 Tymczasem poza tym, że sąd ten stawia sobie pytanie, czy dyrektywa 2008/104 stoi na przeszkodzie takiemu uregulowaniu w zakresie, w jakim wykluczałoby ono uwzględnienie okresów poprzedzających jego wejście w życie, podczas gdy takie uwzględnienie mogłoby prowadzić do tego, że skierowanie nie ma już charakteru „tymczasowego”, sąd ten zmierza do ustalenia, czy jest on zobowiązany do odstąpienia od stosowania danego przepisu przejściowego w całości lub w części.
- 66 Wobec tego poprzez pytanie czwarte sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy wykładni dyrektywy 2008/104 należy dokonywać w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które ustala maksymalny okres skierowania tego samego pracownika tymczasowego do tego samego przedsiębiorstwa użytkownika, wykluczając w drodze przepisu przejściowego uwzględnienie okresów poprzedzających wejście w życie takiego uregulowania dla celów obliczenia tego okresu. W przypadku odpowiedzi twierdzącej sąd ten zmierza do ustalenia, czy rozpatrując spór zawisły wyłącznie między podmiotami prywatnymi, jest on zobowiązany do niestosowania takiego przepisu przejściowego.
- 67 Jak orzekł już Trybunał, art. 5 ust. 5 zdanie pierwsze dyrektywy 2008/104 nakazuje państwu członkowskim – w sposób jasny, precyzyjny i bezwarunkowy – podjęcie niezbędnych środków dla zapobiegania nadużyciom polegającym na stosowaniu kolejnych okresów skierowania do pracy tymczasowej w celu obejścia przepisów tej dyrektywy. Z powyższego wynika, iż przepis ten należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie niepodjęciu przez państwo członkowskie żadnego środka w celu zachowania tymczasowego charakteru pracy tymczasowej [wyrok z dnia 14 października 2020 r., KG (Kolejne okresy skierowania w ramach pracy tymczasowej), C-681/18, EU:C:2020:823, pkt 63].
- 68 Uściśliwszy powyższe, w pkt 53 niniejszego wyroku przypomniano, że żaden przepis dyrektywy 2008/104 nie nakłada na państwa członkowskie obowiązku ustanowienia w prawie krajowym okresu, po upływie którego skierowania nie można już kwalifikować jako „tymczasowego”.
- 69 Państwa członkowskie mogą natomiast, po pierwsze, wprowadzić do prawa krajowego maksymalny okres skierowania, po przekroczeniu którego przyjmuje się, że skierowanie pracownika tymczasowego do przedsiębiorstwa użytkownika nie ma już charakteru tymczasowego, a po drugie, ustanowić przepisy przejściowe w tym zakresie.

- 70 Z art. 9 ust. 1 dyrektywy 2008/104 wynika bowiem, że dyrektywa ta nie narusza prawa państw członkowskich do stosowania lub wprowadzania przepisów ustawowych, które są korzystniejsze dla pracowników, wśród których znajduje się uregulowanie krajowe takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, ustalające maksymalny okres, powyżej którego przyjmuje się, że skierowanie pracownika tymczasowego do przedsiębiorstwa użytkownika nie ma już charakteru tymczasowego.
- 71 Jednakże postępując w ten sposób, państwa członkowskie nie mogą naruszać przepisów dyrektywy 2008/104. I tak, po pierwsze, przy ustalaniu maksymalnego czasu skierowania pracownika tymczasowego do przedsiębiorstwa użytkownika państwo członkowskie nie może ustanowić takiego okresu w taki sposób, że wykracza on poza tymczasowy charakter takiego skierowania lub pozwala na kolejne skierowania pracownika tymczasowego w sposób powodujący obejście przepisów tej dyrektywy, zgodnie z art. 1 ust. 1 i art. 5 ust. 5 zdanie pierwsze tej dyrektywy. Po drugie, jak wynika z art. 9 ust. 2 dyrektywy 2008/104, wdrożenie tej dyrektywy w żadnych okolicznościach nie stanowi wystarczających podstaw, by uzasadnić obniżenie ogólnego poziomu ochrony pracowników w obszarach objętych zakresem omawianej dyrektywy.
- 72 Ponieważ zgodnie z art. 11 ust. 1 dyrektywy 2008/104 państwa członkowskie były zobowiązane do zastosowania się do tych przepisów najpóźniej do dnia 5 grudnia 2011 r., należy przyjąć, że począwszy od tej daty miały one obowiązek zapewnić, by skierowanie pracowników tymczasowych nie przekraczało okresu, który można zakwalifikować jako „tymczasowy”.
- 73 Tymczasem w niniejszej sprawie, jak wskazał zasadniczo rzecznik generalny w pkt 62 opinii, przepis przejściowy, taki jak wskazany w pkt 19 niniejszego wyroku, nie może skutkować pozbawieniem skuteczności (effet utile) ochrony przyznanej przez dyrektywę 2008/104 pracownikowi tymczasowemu, który ze względu na łączny okres skierowania do przedsiębiorstwa użytkownika podlega takiemu skierowaniu, którego nie można już zakwalifikować jako „tymczasowe” w rozumieniu tej dyrektywy.
- 74 Wynika z tego, że wykładni dyrektywy 2008/104 należy dokonywać w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które ustala maksymalny okres skierowania tego samego pracownika tymczasowego do tego samego przedsiębiorstwa użytkownika, w sytuacji gdy uregulowanie to pozbawiłoby skuteczności (effet utile) ochronę oferowaną przez dyrektywę 2008/104 pracownikowi tymczasowemu, który ze względu na łączny okres skierowania do przedsiębiorstwa użytkownika podlega takiemu skierowaniu, którego nie można już zakwalifikować jako „tymczasowe” w rozumieniu tej dyrektywy. Ustalenie, czy rzeczywiście tak jest, należy do sądu krajowego.
- 75 W przypadku odpowiedzi twierdzącej sąd odsyłający zmierza do ustalenia, czy w sporze toczącym się wyłącznie między podmiotami prywatnymi ciąży na nim obowiązek odstąpienia od stosowania przepisu przejściowego, takiego jak przepis, o którym mowa w pkt 19 niniejszego wyroku.
- 76 W tym względzie Trybunał wielokrotnie orzekał, że sąd krajowy rozpatrujący spór zawisły wyłącznie pomiędzy podmiotami prywatnymi jest zobowiązany, stosując przepisy prawa krajowego uchwalone w celu transpozycji obowiązków przewidzianych w tej dyrektywie, uwzględnić całość przepisów prawa krajowego i interpretować je tak dalece jak to możliwe w świetle treści oraz zamierzeń tej dyrektywy, aby uzyskać rozstrzygnięcie zgodne z realizowanym przez nią celem (wyroki: z dnia 15 stycznia 2014 r., Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, pkt 38 i przytoczone tam orzecznictwo; a także z dnia 4 czerwca 2015 r., Faber, C-497/13, EU:C:2015:357, pkt 33).



- 77 Niemniej ta zasada wykładni zgodnej prawa krajowego ma pewne granice. I tak spoczywający na sądzie krajowym obowiązek odniesienia się do treści dyrektywy przy dokonywaniu wykładni i stosowaniu odpowiednich przepisów prawa krajowego jest ograniczony przez ogólne zasady prawa i nie może służyć jako podstawa dla dokonywania wykładni prawa krajowego *contra legem* [zob. podobnie wyroki: z dnia 15 stycznia 2014 r., *Association de médiation sociale*, C-176/12, EU:C:2014:2, pkt 39; z dnia 13 grudnia 2018 r., *Hein*, C-385/17, EU:C:2018:1018, pkt 51; z dnia 14 października 2020 r., *KG (Kolejne okresy skierowania w ramach pracy tymczasowej)*, C-681/18, EU:C:2020:823, pkt 66 i przytoczone tam orzecznictwo].
- 78 W niniejszej sprawie, jak zauważył rzecznik generalny w pkt 63 i 64 opinii, do sądu odsyłającego należy ustalenie, czy przepis przejściowy, o którym mowa w pkt 19 niniejszego wyroku, może – przy uwzględnieniu wszystkich przepisów prawa krajowego – podlegać wykładni zgodnej z wymogami dyrektywy 2008/104, a zatem być interpretowany inaczej niż poprzez pozbawienie skarżącego w postępowaniu głównym prawa do powołania się na całkowity okres jego skierowania do przedsiębiorstwa użytkownika celem stwierdzenia w stosownym wypadku przekroczenia tymczasowego charakteru tego skierowania.
- 79 W razie niemożności dokonania wykładni uregulowania krajowego w sposób zgodny z wymogami prawa Unii zasada pierwszeństwa prawa Unii wymaga, by sąd krajowy, do którego należy w ramach jego właściwości stosowanie przepisów prawa Unii, zapewnił pełną ich skuteczność, w razie konieczności odstępując z własnej inicjatywy od stosowania wszelkich sprzecznych z nimi przepisów prawa krajowego, także późniejszych, bez konieczności wnoszenia o uprzednie uchylene tych przepisów w drodze ustawodawczej lub w jakimkolwiek innym trybie konstytucyjnym i bez konieczności oczekiwania na takie uchylene (wyrok z dnia 18 stycznia 2022 r., *Thelen Technopark Berlin*, C-261/20, EU:C:2022:33, pkt 30 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 80 Niemniej należy jeszcze wziąć pod uwagę inne podstawowe cechy charakterystyczne prawa Unii, a w szczególności charakter i skutki prawne dyrektyw (wyrok z dnia 18 stycznia 2022 r., *Thelen Technopark Berlin*, C-261/20, EU:C:2022:33, pkt 31 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 81 Tym samym dyrektywa nie może sama w sobie tworzyć obowiązków wobec podmiotu prywatnego i nie można zatem powoływać się na dyrektywę jako taką przeciwko podmiotowi prywatnemu przed sądem krajowym. Zgodnie bowiem z art. 288 akapit trzeci TFUE prawnie wiążący charakter dyrektywy, na którym opiera się możliwość powołania się na nią, istnieje wyłącznie w stosunku do „każdego państwa członkowskiego, do którego jest ona skierowana”, przy czym Unia ma uprawnienia do nakładania w sposób ogólny, abstrakcyjny i bezpośrednio skuteczny zobowiązań na podmioty prywatne wyłącznie w obszarach, w których powierzono jej uprawnienie do wydawania rozporządzeń. W związku z tym nawet jasny, precyzyjny i bezwarunkowy przepis dyrektywy nie pozwala sądowi krajowemu na odstępianie od stosowania przepisu prawa krajowego, który jest sprzeczny z takim przepisem dyrektywy, jeżeli w wyniku tego odstępiania zostałby nałożony na jednostkę dodatkowy obowiązek (wyrok z dnia 18 stycznia 2022 r., *Thelen Technopark Berlin*, C-261/20, EU:C:2022:33, pkt 32 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 82 Z tego wynika, że sąd krajowy, przed którym toczy się spór tylko między podmiotami prywatnymi, nie jest zobowiązany, wyłącznie na podstawie prawa Unii, do odstępiania od stosowania przepisu przejściowego sprzecznego z prawem Unii, który wyłącza – dla celów stosowania uregulowania określającego maksymalny okres skierowania pracownika tymczasowego – uwzględnienie okresów skierowania przed wejściem w życie takiego uregulowania.

83 W świetle powyższych rozważań odpowiedź na pytanie czwarte brzmi następująco: wykładni dyrektywy 2008/104 należy dokonywać w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które ustala maksymalny okres skierowania tego samego pracownika tymczasowego do tego samego przedsiębiorstwa użytkownika, w sytuacji gdyby uregulowanie to wyłączało w drodze przepisu przejściowego – dla celów obliczenia tego okresu – uwzględnienie okresów poprzedzających wejście w życie takiego uregulowania, uniemożliwiając sądowi krajowemu uwzględnienie rzeczywistego okresu skierowania pracownika tymczasowego celem ustalenia, czy takie skierowanie miało charakter „tymczasowy” w rozumieniu tej dyrektywy, czego zbadanie jest zadaniem tego sądu. Sąd krajowy rozpatrujący spór, który toczy się tylko między podmiotami prywatnymi, nie jest zobowiązany, wyłącznie na podstawie prawa Unii, do odstąpienia od stosowania takiego przepisu przejściowego sprzecznego z prawem Unii.

### ***W przedmiocie pytania trzeciego***

#### *W przedmiocie dopuszczalności*

84 Daimler podnosi, że pytanie trzecie jest niedopuszczalne ze względu na to, iż nie wykazano związku z prawem Unii.

85 W tym względzie wystarczy stwierdzić, że pytanie to dotyczy konkretnie kwestii, czy pracownik tymczasowy może bezpośrednio z prawa Unii wywodzić prawo do stosunku pracy z przedsiębiorstwem użytkownikiem, w sytuacji gdy prawo krajowe nie przewiduje sankcji w przypadku nieprzestrzegania przepisów dyrektywy 2008/104. Związek z prawem Unii został zatem wystarczająco wykazany.

86 Z tego wynika, że pytanie trzecie jest dopuszczalne.

#### *Co do istoty*

87 Poprzez pytanie trzecie sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy wykładni art. 10 ust. 1 dyrektywy 2008/104 należy dokonywać w ten sposób, że w braku przepisu prawa krajowego przewidującego sankcje za nieprzestrzeganie tej dyrektywy przez agencje pracy tymczasowej lub przez przedsiębiorstwa użytkowników pracownik tymczasowy może wywodzić z prawa Unii prawo podmiotowe do nawiązania stosunku pracy z przedsiębiorstwem użytkownikiem.

88 Pytanie to zostało postawione przez sąd odsyłający ze względu na fakt, że ustawodawca niemiecki nie przewidział do dnia 31 marca 2017 r. żadnej sankcji, w sytuacji gdy nie można już przyjąć, że skierowanie pracownika tymczasowego do pracy jest tymczasowe.

89 Tymczasem sąd ten, który podnosi, że właściwe prawo krajowe przewiduje, iż stosunek pracy z przedsiębiorstwem użytkownikiem powstaje w momencie, gdy agencja pracy tymczasowej nie posiada zezwolenia wymaganego do skierowania pracowników do pracy, stawia sobie pytanie, czy ze skuteczności art. 10 ust. 1 dyrektywy 2008/104 nie należy wywodzić, że ta sama sankcja powinna być wymierzana w przypadku skierowania, które nie ma już charakteru tymczasowego.

90 Na wstępie należy zauważyć, że rząd niemiecki zakwestionował założenie, na którym opiera się sąd odsyłający, zgodnie z którym w Niemczech nie przewidziano żadnej sankcji na wypadek, gdyby nie można było już przyjąć, iż skierowanie pracownika tymczasowego jest tymczasowe.

Rząd ten podkreśla, że skierowanie pracownika tymczasowego, które nie ma charakteru tymczasowego, było karane już przed dniem 1 kwietnia 2017 r. przez cofnięcie zezwolenia wymaganego do skierowania pracowników przez agencje pracy tymczasowej.

- 91 W tym względzie należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału w ramach postępowania przewidzianego w art. 267 TFUE zadania Trybunału i sądu odsyłającego są wyraźnie odmienne, a wykładnia prawa krajowego należy wyłącznie do tego sądu (wyrok z dnia 14 listopada 2019 r., Spedidam, C-484/18, EU:C:2019:970, pkt 28 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 92 A zatem w ramach procedury odesłania prejudycjalnego w kompetencji Trybunału nie leży wypowiedzanie się o wykładni przepisów krajowych. Trybunał powinien bowiem uwzględnić, w ramach podziału kompetencji pomiędzy sądami Unii a sądami krajowymi, kontekst faktyczny i prawny, w który wpisują się pytania prejudycjalne, tak jak ów kontekst został określony w postanowieniu odsyłającym (wyrok z dnia 14 listopada 2019 r., Spedidam, C-484/18, EU:C:2019:970, pkt 29 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 93 Zgodnie z art. 288 akapit trzeci TFUE dyrektywa wiąże każde państwo członkowskie, do którego jest kierowana, w odniesieniu do rezultatu, który ma być osiągnięty, pozostawia jednak organom krajowym swobodę wyboru formy i środków.
- 94 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 do podjęcia, w ramach krajowego porządku prawnego, wszelkich środków niezbędnych do zapewnienia pełnej skuteczności dyrektywy, zgodnie z jej zamierzonymi celami (wyrok z dnia 10 kwietnia 1984 r., von Colson i Kamann, 14/83, EU:C:1984:153, pkt 15).
- 95 W niniejszym przypadku art. 10 ust. 1 dyrektywy 2008/104 nakłada na państwa członkowskie obowiązek ustanowienia odpowiednich środków w przypadku nieprzestrzegania tej dyrektywy przez agencje pracy tymczasowej lub przedsiębiorstwa użytkowników. W szczególności państwa te powinny zapewnić istnienie odpowiednich procedur administracyjnych lub sądowych w celu spowodowania przestrzegania obowiązków wynikających z tej dyrektywy. W ust. 2 tego artykułu dodano, że państwa członkowskie określają system sankcji obowiązujących w przypadku naruszeń przepisów krajowych przyjętych zgodnie z dyrektywą 2008/104 i podejmują wszelkie niezbędne środki w celu zapewnienia ich wykonania, oraz uściślono, że sankcje te muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające, o czym również przypomina motyw 21 tej dyrektywy.
- 96 Jak wynika jednoznacznie z brzmienia art. 10 dyrektywy 2008/104, przepis ten nie zawiera precyzyjnych norm dotyczących ustanawiania sankcji, o których mowa w tym przepisie, lecz pozostawia państwu członkowskiemu swobodę wyboru spośród tych, które będą odpowiednie do realizacji jego celu.
- 97 Z powyższego wynika, że pracownik tymczasowy, którego skierowanie do przedsiębiorstwa użytkownika nie ma już charakteru tymczasowego, z naruszeniem art. 1 ust. 1 i art. 5 ust. 5 zdanie pierwsze dyrektywy 2008/104, nie może, w świetle orzecznictwa przypomnianego w pkt 79 niniejszego wyroku, wywodzić z prawa Unii prawa podmiotowego do nawiązania stosunku pracy z tym przedsiębiorstwem.

- 98 Odmienne wykładnia prowadziłaby w praktyce do wyeliminowania uprawnień dyskrecyjnych przyznanych wyłącznie ustawodawcom krajowym, do których należy ustanowienie odpowiedniego systemu sankcji w ramach określonych w art. 10 dyrektywy 2008/104 (zob. analogicznie wyrok z dnia 4 października 2018 r., *Link Logistik N&N*, C-384/17, EU:C:2018:810, pkt 54).
- 99 Stwierdziwszy powyższe, należy przypomnieć, że strona poszkodowana w wyniku niezgodności prawa krajowego z prawem Unii może powołać się na orzecznictwo zapoczątkowane wyrokiem z dnia 19 listopada 1991 r., *Francovich i in.* (C-6/90 i C-9/90, EU:C:1991:428), w celu ewentualnego uzyskania naprawienia poniesionej szkody (zob. podobnie wyrok z dnia 15 stycznia 2014 r., *Association de médiation sociale*, C-176/12, EU:C:2014:2, pkt 50 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 100 W świetle powyższych rozważań odpowiedź na pytanie trzecie brzmi następująco: wykładni art. 10 ust. 1 dyrektywy 2008/104 należy dokonywać w ten sposób, że w braku przepisu prawa krajowego przewidującego sankcje za nieprzestrzeganie tej dyrektywy przez agencje pracy tymczasowej lub przez przedsiębiorstwa użytkowników pracownik tymczasowy nie może wywodzić z prawa Unii prawa podmiotowego do nawiązania stosunku pracy z przedsiębiorstwem użytkownikiem.

#### ***W przedmiocie pytania piątego***

- 101 Poprzez pytanie piąte sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy wykładni dyrektywy 2008/104 należy dokonywać w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które upoważnia partnerów społecznych do odstąpienia na poziomie branży przedsiębiorstw użytkowników od określonego w tego rodzaju uregulowaniu maksymalnego okresu skierowania pracownika tymczasowego.
- 102 Zdaniem tego sądu pytanie to zostało postawione w świetle okoliczności, że art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104, który przewiduje, że partnerzy społeczni mogą wprowadzić przepisy stanowiące odstępstwo od zasady wyrażonej w ust. 1 tego artykułu, dotyczy jedynie odstępstw od zasady równego traktowania, skonkretyzowanej w tym artykule. Tym samym nie wydaje się, aby partnerom społecznym zostały przyznane kompetencje w zakresie dostosowania okresu skierowania pracowników.
- 103 Prawdą jest, że jak wynika z art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104, państwa członkowskie mogą, pod pewnymi warunkami, umożliwić partnerom społecznym odstąpienie od warunków określonych w ust. 1 tego artykułu. Ponadto motyw 17 tej dyrektywy stanowi w tym względzie, że w pewnych ściśle określonych przypadkach państwa członkowskie powinny mieć, na podstawie umowy zawartej przez partnerów społecznych na poziomie krajowym, możliwość odstępstwa w sposób ograniczony od zasady równego traktowania, o ile zapewniony jest wystarczający poziom ochrony.
- 104 Należy jednak stwierdzić, że rola partnerów społecznych we wdrażaniu dyrektywy 2008/104 nie ogranicza się do zadań powierzonych im w art. 5 tej dyrektywy.
- 105 W szczególności, po pierwsze, motyw 16 tej dyrektywy przewiduje szeroki zakres interwencji partnerów społecznych, uściślając, że państwa członkowskie mogą zezwolić partnerom społecznym na określenie warunków pracy i zatrudnienia, pod warunkiem przestrzegania ogólnego poziomu ochrony pracowników tymczasowych. Ponadto z motywu 19 wspomnianej dyrektywy wynika, że nie narusza ona autonomii partnerów społecznych ani stosunków między

partnerami społecznymi, w tym prawa do negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy zgodnie nie tylko z prawem Unii, lecz również z praktykami krajowymi, z poszanowaniem obowiązującego prawa Unii. Wynika z tego, że państwa członkowskie dysponują w tym względzie szerokim zakresem uznania, w szczególności przy określaniu upoważnionych w tym celu partnerów społecznych.

- 106 Po drugie, należy zauważyć, że art. 9 dyrektywy 2008/104 przewiduje zasadniczo, że państwa członkowskie mogą zezwolić na układy zbiorowe lub układy zawarte między partnerami społecznymi, pod warunkiem że spełnione są minimalne wymogi przewidziane w tej dyrektywie.
- 107 Po trzecie, jak wynika jednoznacznie z art. 11 ust. 1 dyrektywy 2008/104, państwa członkowskie mogą, w celu zastosowania się do rezultatu tej dyrektywy, albo przyjąć niezbędne w tym względzie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne, albo upewnić się, że partnerzy społeczni wprowadzą niezbędne postanowienia w drodze porozumienia, przy czym państwa członkowskie muszą uchwalić wszelkie niezbędne przepisy, aby umożliwić im w każdej chwili osiągnięcie wyznaczonych w niej celów.
- 108 Uprawnienie przyznane w ten sposób państwom członkowskim przez dyrektywę 2008/104 jest zgodne z orzecznictwem Trybunału, na podstawie którego państwa członkowskie mogą pozostawić w pierwszej kolejności partnerom społecznym zadanie realizacji celów polityki społecznej, o których mowa w dyrektywie w tej dziedzinie (zob. podobnie wyrok z dnia 11 lutego 2010 r., *Ingeniørforeningen i Danmark*, C-405/08, EU:C:2010:69, pkt 39 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 109 Uprawnienie to nie zwalnia jednak państw członkowskich z obowiązku zapewnienia, poprzez odpowiednie przepisy ustawowe, wykonawcze lub administracyjne, że pracownicy tymczasowi mogą korzystać z przyznanej im przez dyrektywę 2008/104 ochrony w całym jej zakresie (zob. podobnie wyrok z dnia 11 lutego 2010 r., *Ingeniørforeningen i Danmark*, C-405/08, EU:C:2010:69, pkt 40 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 110 Co się tyczy okoliczności, że w niniejszym przypadku partnerzy społeczni są właściwi na poziomie branży przedsiębiorstw użytkowników, należy zauważyć, że dyrektywa 2008/104 nie przewiduje żadnego ograniczenia ani obowiązku w tym względzie, wobec czego taka decyzja wchodzi w zakres uznania państw członkowskich.
- 111 W świetle powyższych rozważań odpowiedź na pytanie piąte brzmi następująco: wykładni dyrektywy 2008/104 należy dokonywać w ten sposób, że nie stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które upoważnia partnerów społecznych do odstąpienia na poziomie branży przedsiębiorstw użytkowników od określonego w tego rodzaju uregulowaniu maksymalnego okresu skierowania pracownika tymczasowego.

### **W przedmiocie kosztów**

- 112 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (druga izba) orzeka, co następuje:

- 1) Wykładni art. 1 ust. 1 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej należy dokonywać w ten sposób, że zawarte w tym przepisie wyrażenie „tymczasowo” nie stoi na przeszkodzie skierowaniu pracownika, który jest związany umową o pracę lub stosunkiem pracy z agencją pracy tymczasowej, do przedsiębiorstwa użytkownika w celu zatrudnienia na istniejącym stale stanowisku, które nie jest obsadzone tytułem zastępstwa.
- 2) Wykładni art. 1 ust. 1 i art. 5 ust. 5 dyrektywy 2008/104 należy dokonywać w ten sposób, że przedłużanie skierowań pracownika tymczasowego na to samo stanowisko do przedsiębiorstwa użytkownika, trwające 55 miesięcy, stanowi niewłaściwe stosowanie kolejnych takich skierowań, w sytuacji gdy kolejne skierowania tego samego pracownika tymczasowego do tego samego przedsiębiorstwa użytkownika powodują, że okres pracy w tym przedsiębiorstwie jest dłuższy niż okres, który można racjonalnie określić jako „tymczasowy”, w świetle wszystkich istotnych okoliczności, które obejmują w szczególności specyfikę sektora, oraz w kontekście krajowych ram prawnych, jeżeli brak jest obiektywnego wyjaśnienia okoliczności korzystania przez dane przedsiębiorstwo użytkownika z szeregu kolejnych umów o pracę tymczasową, czego zbadanie jest zadaniem sądu odsyłającego.
- 3) Wykładni dyrektywy 2008/104 należy dokonywać w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które ustala maksymalny okres skierowania tego samego pracownika tymczasowego do tego samego przedsiębiorstwa użytkownika, w sytuacji gdyby uregulowanie to wyłączało w drodze przepisu przejściowego – dla celów obliczenia tego okresu – uwzględnienie okresów poprzedzających wejście w życie takiego uregulowania, uniemożliwiając sądowi krajowemu uwzględnienie rzeczywistego okresu skierowania pracownika tymczasowego celem ustalenia, czy takie skierowanie miało charakter „tymczasowy” w rozumieniu tej dyrektywy, czego zbadanie jest zadaniem tego sądu. Sąd krajowy rozpatrujący spór, który toczy się tylko między podmiotami prywatnymi, nie jest zobowiązany, wyłącznie na podstawie prawa Unii, do odstąpienia od stosowania takiego przepisu przejściowego sprzecznego z prawem Unii.
- 4) Wykładni art. 10 ust. 1 dyrektywy 2008/104 należy dokonywać w ten sposób, że w braku przepisu prawa krajowego przewidującego sankcje za nieprzestrzeganie tej dyrektywy przez agencje pracy tymczasowej lub przez przedsiębiorstwa użytkowników pracownik tymczasowy nie może wywodzić z prawa Unii prawa podmiotowego do nawiązania stosunku pracy z przedsiębiorstwem użytkownikiem.
- 5) Wykładni dyrektywy 2008/104 należy dokonywać w ten sposób, że nie stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które upoważnia partnerów społecznych do odstąpienia na poziomie branży przedsiębiorstw użytkowników od określonego w tego rodzaju uregulowaniu maksymalnego okresu skierowania pracownika tymczasowego.

Podpisy