



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (druga izba)

z dnia 15 grudnia 2022 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Zatrudnienie i polityka społeczna – Praca tymczasowa – Dyrektywa 2008/104/WE – Artykuł 5 – Zasada równego traktowania – Konieczność zapewnienia ogólnej ochrony pracowników tymczasowych w wypadku odstępstwa od tej zasady – Układ zbiorowy pracy przewidujący wynagrodzenie niższe od wynagrodzenia pracowników zatrudnionych bezpośrednio przez przedsiębiorstwo użytkownika – Skuteczna ochrona sądowa – Kontrola sądowa

W sprawie C-311/21

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy, Niemcy) postanowieniem z dnia 16 grudnia 2020 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 18 maja 2021 r., w postępowaniu:

CM

przeciwko

TimePartner Personalmanagement GmbH,

TRYBUNAŁ (druga izba),

w składzie: A. Prechal, prezes izby, M.L. Arastey Sahún (sprawozdawczyni), F. Biltgen, N. Wahl i J. Passer, sędziowie,

rzecznik generalny: A.M. Collins,

sekretarz: S. Beer, administratorka,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 5 maja 2022 r.,

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

- w imieniu CM – R. Buschmann oraz T. Heller, Prozessbevollmächtigte,
- w imieniu TimePartner Personalmanagement GmbH – O. Bertram, M. Brüggemann oraz A. Förster, Rechtsanwälte,

* Język postępowania: niemiecki.

- w imieniu rządu niemieckiego – J. Möller oraz D. Klebs, w charakterze pełnomocników,
- w imieniu rządu szwedzkiego – H. Eklinder, J. Lundberg, C. Meyer-Seitz, A. Runeskjöld, M. Salborn Hodgson, R. Shahsavan Eriksson, H. Shev oraz O. Simonsson, w charakterze pełnomocników,
- w imieniu Komisji Europejskiej – B.-R. Killmann oraz D. Recchia, w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 14 lipca 2022 r.,

wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 5 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).
- 2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach postępowania toczącego się pomiędzy CM a spółką TimePartner Personalmanagement GmbH (zwaną dalej „TimePartner”) w przedmiocie wysokości wynagrodzenia należnego od TimePartner za pracę tymczasową świadczoną przez CM na rzecz przedsiębiorstwa użytkownika.

Ramy prawne

Prawo Unii

- 3 Motywy 10–12, 16 i 19 dyrektywy 2008/104 mają następujące brzmienie:
 - (10) W obrębie Unii Europejskiej występują znaczne różnice w korzystaniu z pracy tymczasowej oraz w sytuacji prawnej, statusie i warunkach pracy pracowników tymczasowych.
 - (11) Praca tymczasowa odpowiada nie tylko potrzebom przedsiębiorstw w zakresie elastyczności, lecz także potrzebie godzenia życia zawodowego i prywatnego przez pracowników. Przyczynia się zatem do tworzenia miejsc pracy oraz do udziału większej liczby osób w rynku pracy i ich integracji.
 - (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.

[...]

(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”.

4 Zgodnie z art. 2 tej dyrektywy, zatytułowanym „Cel”:

„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”.

5 Zgodnie z brzmieniem art. 3 ust. 1 lit. f) omawianej dyrektywy:

„Do celów niniejszej dyrektywy:

»podstawowe warunki pracy i zatrudnienia« oznaczają 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”, stanowi:

„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.

2. W odniesieniu do wynagrodzenia państwa członkowskie po konsultacji z partnerami społecznymi mogą przewidzieć wyjątek od zasady ustanowionej w ust. 1, jeśli pracownicy tymczasowi związani z daną agencją pracy tymczasowej stałą umową o pracę otrzymują wynagrodzenie również pomiędzy okresami skierowania.

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.

4. O ile pracownicy tymczasowi objęci są ochroną na odpowiednim poziomie, państwa członkowskie, których prawo nie przewiduje systemu uznawania układów zbiorowych pracy za powszechnie obowiązujące lub w których brak jest przepisów lub praktyk umożliwiających objęcie postanowieniami takich układów wszystkich podobnych do siebie przedsiębiorstw w pewnym sektorze lub na pewnym obszarze geograficznym, mogą – po konsultacji z partnerami społecznymi na szczeblu krajowym oraz na podstawie zawartego przez nich porozumienia – wprowadzić ustalenia dotyczące podstawowych warunków pracy i zatrudnienia, które stanowią odstępstwo od zasady ustanowionej w ust. 1. Ustalenia takie mogą obejmować okres oczekiwania na nabycie prawa do równego traktowania.

Ustalenia, o których mowa w niniejszym ustępie, są zgodne z prawodawstwem wspólnotowym oraz wystarczająco dokładne i dostępne, aby sektory i firmy, których dotyczą, mogły określić i wypełnić swe obowiązki. W szczególności państwa członkowskie określają w zastosowaniu art. 3 ust. 2, czy podstawowe warunki pracy i zatrudnienia, o których mowa w ust. 1, obejmują również pracownicze systemy zabezpieczenia społecznego, w tym świadczenia emerytalno-rentowe, chorobowe lub formy finansowej partycypacji pracowniczej. Ustalenia takie nie naruszają porozumień na szczeblu krajowym, regionalnym, lokalnym lub sektorowym, które są co najmniej równie korzystne dla pracowników.

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 [Europejską] o takich środkach”.

7 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”.

8 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 [by] partnerzy społeczni wprowadz[ili] 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”.

Prawo niemieckie

9 Paragraf 9 ust. 2 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (ustawy o pracy tymczasowej) z dnia 3 lutego 1995 r. (BGBl. 1995 I, s. 158, zwanej dalej „AÜG”), w brzmieniu obowiązującym do dnia 31 marca 2017 r., stanowił:

„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 ustał w ciągu sześciu miesięcy poprzedzających skierowanie do przedsiębiorstwa użytkownika,

[...]”.

10 Paragraf 10 ust. 4 AÜG, 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 Paragraf 8 AÜG, w brzmieniu zmienionym ustawą z dnia 21 lutego 2017 r. (BGBl. 2017 I, s. 258), która weszła w życie w dniu 1 kwietnia 2017 r., 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 postanowień tego układu. 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 [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 wprowadzonych takim układem. 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”.

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

- 12 W okresie od stycznia do kwietnia 2017 r. TimePartner, będąca agencją pracy tymczasowej, zatrudniała CM w charakterze pracownika tymczasowego na podstawie umowy o pracę na czas określony. W ramach tego zatrudnienia CM została skierowana do przedsiębiorstwa handlu detalicznego jako osoba zajmująca się obsługą zamówień.
- 13 Wykonujący porównywalną pracę pracownicy przedsiębiorstwa użytkownika, do których mają zastosowanie postanowienia układu zbiorowego pracy sektora handlu detalicznego w kraju związkowym Bawaria (Niemcy), otrzymywali stawkę godzinową w wysokości 13,64 EUR brutto.
- 14 CM pobierała podczas swojego skierowania do tego przedsiębiorstwa stawkę godzinową w wysokości 9,23 EUR brutto, zgodnie z układem zbiorowym pracy mającym zastosowanie do pracowników tymczasowych, zawartym przez Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen eV (niemieckie stowarzyszenie agencji pracy tymczasowej), którego członkiem był TimePartner, oraz przez Deutscher Gewerkschaftsbund (niemiecką konfederację związków zawodowych), do której należał Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (zjednoczenie związków zawodowych sektora usług), którego członkiem była CM.
- 15 Ten ostatni układ zbiorowy wprowadzał odstępstwo od zasady równego traktowania przewidzianej w odniesieniu do okresu od stycznia do marca 2017 r. w § 10 ust. 4 zdanie pierwsze AÜG (w brzmieniu obowiązującym do dnia 31 marca 2017 r.) i w odniesieniu do kwietnia 2017 r. w § 8 ust. 1 AÜG (w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 kwietnia 2017 r.), ponieważ ustanawiał dla pracowników tymczasowych stawkę wynagrodzenia niższą od stawki wypłacanej pracownikom przedsiębiorstwa użytkownika.

- 16 CM wytoczyła powództwo przed Arbeitsgericht Würzburg (sądem pracy w Würzburgu, Niemcy), w którym domagała się zapłaty dodatkowego wynagrodzenia w wysokości 1296,72 EUR, odpowiadającej różnicy, którą otrzymałaby, gdyby pobierała wynagrodzenie na podstawie układu zbiorowego pracy sektora handlu detalicznego w Bawarii. CM utrzymywała, że odnośne przepisy AÜG i postanowienia układu zbiorowego pracy mającego zastosowanie do pracowników tymczasowych są niezgodne z art. 5 dyrektywy 2008/104. TimePartner nie zgodził się z tym, że jest zobowiązany do zapłaty całego wynagrodzenia, poza tym, które przewidują układy zbiorowe pracy mające zastosowanie do pracowników tymczasowych.
- 17 CM, po oddaleniu jej powództwa, wniosła apelację do Landesarbeitsgericht Nürnberg (sądu pracy wyższej instancji w Norymberdze, Niemcy). Następnie, po oddaleniu przez ten sąd apelacji, CM wniosła skargę rewizyjną do Bundesarbeitsgericht (federalnego sądu pracy, Niemcy).
- 18 Sąd ten stoi na stanowisku, że rozstrzygnięcie w przedmiocie skargi rewizyjnej zależy od wykładni art. 5 dyrektywy 2008/104.
- 19 W tych okolicznościach Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi 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 i 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 [AÜG], 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 [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 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 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?».

W przedmiocie wniosku o otwarcie ustnego etapu postępowania na nowo

- 20 Pismem złożonym w sekretariacie Trybunału w dniu 11 października 2022 r. TimePartner zwrócił się o otwarcie ustnego etapu postępowania na nowo. W uzasadnieniu swojego wniosku podnosi on, że nie poruszono jeszcze aspektu mogącego mieć decydujący wpływ na orzeczenie Trybunału, a mianowicie istnienia różnych systemów pracy tymczasowej w ramach Unii, skutkującego tym, że ochrona socjalna pracownika tymczasowego, do której zobowiązana jest agencja pracy tymczasowej, w szczególności podczas okresów bezczynności, różni się znacznie pomiędzy państwami członkowskimi, a wobec tego Trybunał nie jest wystarczająco poinformowany, by wydać orzeczenie.
- 21 Zgodnie z art. 83 regulaminu postępowania Trybunał może, w każdej chwili, po zapoznaniu się ze stanowiskiem rzecznika generalnego, postanowić o otwarciu ustnego etapu postępowania na nowo, w szczególności jeśli uzna, że okoliczności zawisłej przed nim sprawy nie są wystarczająco

wyjaśnione, lub jeśli po zamknięciu ustnego etapu postępowania strona przedstawiła nowy fakt mogący mieć decydujące znaczenie dla rozstrzygnięcia Trybunału, lub też jeśli sprawa ma zostać rozstrzygnięta na podstawie argumentu, który nie był przedmiotem dyskusji między stronami lub podmiotami określonymi w art. 23 statutu Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej.

- 22 W niniejszej sprawie Trybunał uważa, po zapoznaniu się ze stanowiskiem rzecznika generalnego, że biorąc pod uwagę okoliczności faktyczne i prawne przedstawione z jednej strony przez sąd odsyłający, a z drugiej strony przez TimePartner i innych zainteresowanych, którzy uczestniczyli zarówno w etapie pisemnym, jak i ustnym niniejszego postępowania, Trybunał dysponuje wszystkimi informacjami niezbędnymi do wydania orzeczenia.
- 23 W konsekwencji należy oddalić wniosek TimePartner o otwarcie na nowo ustnego etapu postępowania.

W przedmiocie dopuszczalności wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym

- 24 CM podnosi, że wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym jest niedopuszczalny. W szczególności pytania pierwsze i drugie, w których sąd odsyłający zwraca się do Trybunału o zdefiniowanie pojęcia „ogólnej ochrony pracowników tymczasowych” w rozumieniu art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104, nie są konieczne do rozstrzygnięcia sporu w postępowaniu głównym, ponieważ pojęcie to nie jest znane w prawie niemieckim.
- 25 W tym względzie należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału wyłącznie do sądu krajowego, przed którym zawisł spór i na którym spoczywa odpowiedzialność za przyszły wyrok, należy, z uwzględnieniem okoliczności konkretnej sprawy, zarówno ocena, czy dla wydania wyroku jest mu niezbędne uzyskanie orzeczenia prejudycjalnego, jak i ocena znaczenia pytań, jakie zadaje on Trybunałowi. W związku z tym jeśli postawione pytania dotyczą wykładni prawa Unii, Trybunał jest w zasadzie zobowiązany do wydania orzeczenia (wyrok z dnia 7 lipca 2022 r., Coca-Cola European Partners Deutschland, C-257/21 i C-258/21, EU:C:2022:529, pkt 34 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 26 Oznacza to, że pytania dotyczące prawa Unii korzystają z domniemania posiadania znaczenia dla sprawy. Odmowa wydania przez Trybunał orzeczenia w przedmiocie zadanego 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 7 lipca 2022 r., Coca-Cola European Partners Deutschland, C-257/21 i C-258/21, EU:C:2022:529, pkt 35 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 27 Prawdą jest, że pytanie pierwsze, które dotyczy wykładni pojęcia „ogólnej ochrony pracowników tymczasowych” w rozumieniu art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104, zostało sformułowane w sposób ogólny.
- 28 Jednakże z postanowienia odsyłającego wynika, że sąd odsyłający zwraca się do Trybunału o, w pierwszej kolejności, zdefiniowanie wspomnianego pojęcia w celu ustalenia, w drugiej kolejności, za pomocą pytania drugiego, w jakim zakresie układ zbiorowy może ustanawiać odstępstwo od zasady równego traktowania w zakresie wynagrodzenia, przy jednoczesnym zagwarantowaniu ogólnej ochrony pracowników tymczasowych, zgodnie z art. 5 ust. 3 dyrektywy

2008/104. Gdyby bowiem układ zbiorowy mający zastosowanie do pracowników tymczasowych miał być sprzeczny z tym przepisem, CM mogłaby mieć prawo do dodatkowego wynagrodzenia, którego się domaga. Pytania pierwsze i drugie nie są zatem w sposób oczywisty pozbawione znaczenia dla rozstrzygnięcia sporu w postępowaniu głównym.

29 Niniejszy wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym jest zatem dopuszczalny.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego

- 30 Poprzez pytanie pierwsze sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104 należy interpretować w ten sposób, że poprzez odniesienie do pojęcia „ogólnej ochrony pracowników tymczasowych” przepis ten wymaga uwzględnienia poziomu ochrony przysługującego pracownikom tymczasowym, który przekracza poziom ochrony ustalony przez prawo krajowe i przez prawo Unii dotyczące podstawowych warunków pracy i zatrudnienia dla wszystkich pracowników.
- 31 Na podstawie art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104 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 – z poszanowaniem ogólnej ochrony pracowników tymczasowych – postanowienia w zakresie warunków pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych różniące się od postanowień, o których mowa w art. 5 ust. 1, a mianowicie od postanowień, na mocy których podstawowe warunki pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych to co najmniej warunki, jakie miałyby zastosowanie, gdyby zostali oni bezpośrednio zatrudnieni na tym samym stanowisku przez przedsiębiorstwo, do którego zostali skierowani celem świadczenia pracy tymczasowej.
- 32 Pojęcie „podstawowych warunków pracy i zatrudnienia” zostało zdefiniowane w art. 3 ust. 1 lit. f) dyrektywy 2008/104 i odnosi się do norm czasu pracy, godzin nadliczbowych, przerw, okresów odpoczynku, pracy w porze nocnej, urlopu i świąt oraz do wynagrodzenia.
- 33 Z brzmienia art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104 wynika zatem, że przyznana państwom członkowskim możliwość zezwalania partnerom społecznym na dalsze stosowanie lub zawieranie układów zbiorowych dopuszczających odmienne traktowanie w zakresie podstawowych warunków pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych jest zrównoważona obowiązkiem zapewnienia tym pracownikom „ogólnej ochrony”, przy czym dyrektywa ta nie definiuje treści tego ostatniego pojęcia.
- 34 Tymczasem zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału 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 (wyrok z dnia 17 marca 2022 r., Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, pkt 29 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 35 Jeśli chodzi o cele realizowane przez dyrektywę 2008/104, z motywów 10–12 tej dyrektywy wynika, że sytuacja prawna, status i warunki pracy pracowników tymczasowych w ramach Unii charakteryzują się bardzo dużą różnorodnością, że praca tymczasowa odpowiada nie tylko

potrzebom elastyczności przedsiębiorstw, lecz również konieczności godzenia życia prywatnego i zawodowego pracowników, przyczyniając się w ten sposób do tworzenia miejsc pracy, a także do udziału większej liczby osób w rynku pracy i ich integracji na nim, oraz że dyrektywa ta ma na celu ustanowienie ram ochrony dla tych pracowników, które są niedyskryminujące, przejrzyste i proporcjonalne, a jednocześnie szanują różnorodność rynków pracy i stosunków między partnerami społecznymi.

- 36 Co się tyczy konkretnie celu art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104, z motywu 16 tej dyrektywy wynika, że aby zachować elastyczność w obliczu różnorodności rynków pracy i stosunków między partnerami społecznymi, państwa członkowskie mogą zezwolić partnerom społecznym na określanie warunków pracy i zatrudnienia, pod warunkiem że zapewniony zostanie ogólny poziom ochrony pracowników tymczasowych.
- 37 W nawiązaniu do tych motywów art. 2 tej dyrektywy stanowi, że ma ona na celu zapewnienie ochrony pracownikom tymczasowym oraz poprawę jakości pracy tymczasowej poprzez zagwarantowanie stosowania do tych pracowników zasady równego traktowania oraz poprzez uznanie agencji pracy tymczasowej za pracodawcę, a jednocześnie przy uwzględnieniu konieczności przyjęcia właściwych uregulowań prawnych w zakresie korzystania z pracy tymczasowej, co powinno skutecznie przyczynić się do tworzenia miejsc pracy i rozwoju elastycznych form zatrudnienia.
- 38 Ten podwójny cel znajduje odzwierciedlenie w strukturze art. 5 dyrektywy 2008/104, którego ust. 1 ustanawia zasadę, zgodnie z którą podstawowe warunki pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych, zdefiniowane w art. 3 ust. 1 lit. f) tej dyrektywy, winny odpowiadać co najmniej warunkom pracy i zatrudnienia, z jakich korzystają pracownicy przedsiębiorstwa użytkownika. Od tej zasady art. 5 ust. 3 ustanawia odstępstwo. Omawiane odstępstwo musi jednak pozostawać w granicach ogólnej ochrony pracowników tymczasowych. Jego zakres jest ponadto ograniczony do tego, co jest ściśle niezbędne dla ochrony interesu, jaki odstępstwo od zasady równego traktowania przyjęte na podstawie tego przepisu pozwala chronić, czyli konieczności zachowania elastyczności w obliczu różnorodności rynków pracy i stosunków przemysłowych (wyrok z dnia 21 października 2010 r., Accardo i in., C-227/09, EU:C:2010:624, pkt 58 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 39 Aby wobec tego pogodzić cel polegający na zapewnieniu ochrony pracowników tymczasowych, o którym mowa w art. 2 dyrektywy 2008/104, z poszanowaniem różnorodności rynków pracy, należy stwierdzić, że w przypadku gdy układ zbiorowy dopuszcza, na podstawie art. 5 ust. 3 tej dyrektywy, na zasadzie odstępstwa od ust. 1, odmienne traktowanie w zakresie podstawowych warunków pracy i zatrudnienia na niekorzyść pracowników tymczasowych w porównaniu z warunkami, z których korzystają pracownicy przedsiębiorstwa użytkownika, „ogólna ochrona” pracowników tymczasowych jest zagwarantowana wyłącznie wtedy, gdy przyzna im się w zamian korzyści kompensujące skutki tego odmiennego traktowania. Ogólna ochrona pracowników tymczasowych byłaby bowiem z konieczności pomniejszona, gdyby taki układ zbiorowy ograniczał się w stosunku do tych pracowników do pogorszenia jednego lub kilku z tych podstawowych warunków.
- 40 Jednakże w świetle zakresu art. 5 ust. 1 dyrektywy 2008/104, który przyznaje pracownikom tymczasowym prawo korzystania z tych samych podstawowych warunków, z jakich korzystają pracownicy przedsiębiorstwa użytkownika, poszanowanie ogólnej ochrony w rozumieniu ust. 3 tego artykułu nie wymaga uwzględnienia poziomu ochrony przysługującego pracownikom

tymczasowym, który przekraczałby poziom przewidziany w odniesieniu do tych warunków przez wiążące przepisy dotyczące ochrony wynikające z prawa krajowego i prawa Unii dla wszystkich pracowników.

- 41 Korzyści kompensujące skutki odmiennego traktowania na niekorzyść pracowników tymczasowych, takie jak przedstawione w pkt 39 niniejszego wyroku, powinny odnosić się do podstawowych warunków pracy i zatrudnienia określonych w art. 3 ust. 1 lit. f) dyrektywy 2008/104, a mianowicie do warunków dotyczących norm czasu pracy, godzin nadliczbowych, przerw, okresów odpoczynku, pracy w porze nocnej, urlopu oraz świąt i wynagrodzenia.
- 42 Taką wykładnię art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104 potwierdza jego kontekst. Artykuł 5 ust. 2 tej dyrektywy pozwala bowiem zasadniczo państwom członkowskim, po konsultacji z partnerami społecznymi, na odstępnie od ustanowionej w art. 5 ust. 1 omawianej dyrektywy zasady równego traktowania w odniesieniu do wynagrodzenia, zwłaszcza jeżeli dani pracownicy otrzymują wynagrodzenie również pomiędzy okresami skierowania. Wobec tego o ile państwa członkowskie mogą jedynie ustalić wynagrodzenie pracowników tymczasowych na poziomie niższym niż poziom, którego wymaga zasada równego traktowania, pod warunkiem zrekompensowania tej niedogodności poprzez przyznanie korzyści związanej w takim wypadku z tym samym podstawowym warunkiem pracy i zatrudnienia, jakim jest wynagrodzenie, o tyle paradoksalne byłoby przyjęcie, że partnerzy społeczni, którzy są zobowiązani do zapewnienia ogólnej ochrony tych pracowników, mogliby tak postąpić i nie być zobowiązani z kolei do ustanowienia w danym układzie zbiorowym korzyści w zakresie wspomnianych warunków podstawowych.
- 43 Dotyczy to a fortiori pracowników tymczasowych zatrudnionych wyłącznie na podstawie umowy na czas określony, którzy, ponieważ mogą rzadko otrzymywać wynagrodzenie pomiędzy dwoma okresami skierowania, powinni otrzymać istotną korzyść wyrównawczą w odniesieniu do tych podstawowych warunków, która powinna być zasadniczo odpowiadać poziomowi co najmniej równemu poziomowi przyznawanemu pracownikom tymczasowym zatrudnionym na czas nieokreślony.
- 44 W świetle powyższych rozważań na pytanie pierwsze trzeba odpowiedzieć następująco: art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104 należy interpretować w ten sposób, że poprzez odniesienie do pojęcia „ogólnej ochrony pracowników tymczasowych” przepis ten nie wymaga uwzględnienia poziomu ochrony przysługującego pracownikom tymczasowym, który przekraczałby poziom ochrony ustalony przez prawo krajowe i przez prawo Unii dotyczące podstawowych warunków pracy i zatrudnienia dla wszystkich pracowników. Jednakże jeżeli partnerzy społeczni dopuszczają, w drodze układu zbiorowego, odmiennie traktowanie w zakresie podstawowych warunków pracy i zatrudnienia na niekorzyść pracowników tymczasowych, ten układ zbiorowy powinien, w celu zapewnienia ogólnej ochrony danych pracowników tymczasowych, przyznawać tym pracownikom pewne korzyści w zakresie podstawowych warunków pracy i zatrudnienia, które będą mogły rekompensować odmiennie traktowanie, jakiemu ci pracownicy są poddawani.

W przedmiocie pytania drugiego

- 45 Poprzez pytanie drugie, które dzieli się na dwie części, sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, pod jakimi warunkami można przyjąć, że układ zbiorowy dopuszczający odmiennie traktowanie w zakresie podstawowych warunków pracy i zatrudnienia na niekorzyść pracowników tymczasowych zapewnia jednak ogólną ochronę danych pracowników tymczasowych, zgodnie z art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104.

W przedmiocie pytania drugiego lit. a)

- 46 Poprzez pytanie drugie lit. a) sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104 należy interpretować w ten sposób, że przestrzeganie obowiązku zapewnienia ogólnej ochrony pracowników tymczasowych podlega ocenie abstrakcyjnej w świetle układu zbiorowego dopuszczającego odmienne traktowanie, czy też ocenie konkretnej – poprzez porównanie podstawowych warunków pracy i zatrudnienia mających zastosowanie do porównywalnych pracowników zatrudnionych bezpośrednio przez przedsiębiorstwo użytkownika.
- 47 Zgodnie z art. 5 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2008/104 w okresie skierowania do pracy w przedsiębiorstwie użytkownika podstawowe warunki pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych powinny odpowiadać co najmniej warunkom, jakie miałyby zastosowanie, gdyby zostali oni bezpośrednio zatrudnieni przez to przedsiębiorstwo na tym samym stanowisku (wyrok z dnia 12 maja 2022 r., Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, pkt 49). Prawodawca Unii wyraził w ten sposób swój zamiar zapewnienia tego, by zgodnie z zasadą równego traktowania pracownicy tymczasowi nie znajdowali się co do zasady w sytuacji mniej korzystnej niż porównywalni pracownicy przedsiębiorstwa użytkownika.
- 48 Pracownicy tymczasowi mają wobec tego zasadniczo prawo do takich samych podstawowych warunków pracy i zatrudnienia jak warunki, które miałyby do nich zastosowanie, gdyby przedsiębiorstwo użytkownik zatrudniało ich bezpośrednio. Tym samym z przypomnianego w pkt 38 niniejszego wyroku derogacyjnego charakteru art. 5 ust. 3, a także z przypomnianego w pkt 36 niniejszego wyroku celu dyrektywy 2008/104 wynika, że przepis wprowadzający odstępstwo, czyli art. 5 ust. 3 tej dyrektywy, wymaga konkretnego badania, czy układ zbiorowy dopuszczający odmienne traktowanie w zakresie podstawowych warunków pracy i zatrudnienia między pracownikami tymczasowymi a porównywalnymi pracownikami przedsiębiorstwa użytkownika faktycznie zapewnia ogólną ochronę pracowników tymczasowych, poprzez przyznanie im określonych korzyści mających zrekompensować to odmienne traktowanie. Badanie to należy zatem przeprowadzić w odniesieniu do podstawowych warunków pracy i zatrudnienia mających zastosowanie do porównywalnych pracowników przedsiębiorstwa użytkownika.
- 49 W związku z tym należy określić w pierwszej kolejności podstawowe warunki pracy i zatrudnienia, które miałyby zastosowanie do pracownika tymczasowego, gdyby został on zatrudniony bezpośrednio przez przedsiębiorstwo użytkownika w celu zajmowania tam tego samego stanowiska. W drugiej kolejności należy porównać podstawowe warunki pracy i zatrudnienia z warunkami wynikającymi z układu zbiorowego, któremu rzeczywiście podlega pracownik tymczasowy (zob. analogicznie wyrok z dnia 12 maja 2022 r., Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, pkt 50). W trzeciej kolejności, dla zapewnienia ogólnej ochrony pracowników tymczasowych, należy ocenić, czy przyznane korzyści kompensacyjne pozwalają zrównoważyć odmienne traktowanie.
- 50 W świetle powyższych rozważań na pytanie drugie lit. a) trzeba odpowiedzieć następująco: art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104 należy interpretować w ten sposób, że przestrzeganie obowiązku zapewnienia ogólnej ochrony pracowników tymczasowych podlega ocenie w sposób konkretny, poprzez porównanie w odniesieniu do danego stanowiska podstawowych warunków pracy i zatrudnienia mających zastosowanie do pracowników zatrudnionych bezpośrednio przez przedsiębiorstwo użytkownika z warunkami mającymi zastosowanie do pracowników

tymczasowych, aby w ten sposób móc określić, czy przyznane korzyści kompensacyjne w zakresie wspomnianych warunków podstawowych pozwalają zrównoważyć skutki odmiennego traktowania.

W przedmiocie pytania drugiego lit. b)

- 51 Poprzez pytanie drugie lit. b) sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104 należy interpretować w ten sposób, że obowiązek zapewnienia ogólnej ochrony pracowników tymczasowych wymaga, aby dany pracownik tymczasowy był związany z agencją pracy tymczasowej umową o pracę na czas nieokreślony.
- 52 Prawdą jest, że zgodnie z art. 5 ust. 2 tej dyrektywy państwa członkowskie mogą, w odniesieniu do wynagrodzenia, po konsultacji z partnerami społecznymi, przewidzieć wyjątek od zasady równego traktowania, jeżeli pracownicy tymczasowi związani z agencją pracy tymczasowej na podstawie umowy na czas nieokreślony otrzymują wynagrodzenie również pomiędzy okresami skierowania,
- 53 Jednakże, w odróżnieniu od tego przepisu, art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104 nie przewiduje żadnej szczególnej normy dotyczącej sytuacji pracowników tymczasowych zatrudnionych na podstawie umowy na czas nieokreślony.
- 54 Jak zauważył rzecznik generalny w pkt 54 opinii, powodem istnienia tej różnicy między art. 5 ust. 2 dyrektywy 2008/104 i jej art. 5 ust. 3 jest okoliczność, że pracownicy tymczasowi zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony otrzymują również wynagrodzenie w okresach pomiędzy okresami skierowania do pracy na rzecz przedsiębiorstw użytkowników. Okoliczność ta stanowi uzasadnienie przewidzianej w art. 5 ust. 2 tej dyrektywy możliwości wprowadzenia w odniesieniu do tych pracowników odmiennego traktowania w zakresie wynagrodzenia. Szczególny charakter tego przepisu kontrastuje z ogólnym charakterem art. 5 ust. 3 wspomnianej dyrektywy, który, dopuszczając odmiennie traktowanie w zakresie podstawowych warunków pracy i zatrudnienia, zobowiązuje jednak do zapewnienia ogólnej ochrony pracowników tymczasowych.
- 55 Należy zatem zauważyć, że art. 5 ust. 2 dyrektywy 2008/104 sam ustala konkretną rekompensatę – czyli wynagrodzenie za okres pomiędzy dwoma skierowaniami – która powinna zostać przyznana pracownikom tymczasowym zatrudnionym na czas nieokreślony w zamian za odstępstwo od zasady równego traktowania w odniesieniu do wynagrodzenia, podczas gdy ust. 3 tego artykułu zezwala partnerom społecznym na samodzielne rokowania zarówno co do dokładnego charakteru odstępstwa od zasady równego traktowania, jak i co do korzyści, które mają kompensować skutki tego odstępstwa, pod warunkiem zagwarantowania ogólnej ochrony pracowników tymczasowych.
- 56 Artykuł 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104 pozwala zatem, z zastrzeżeniem takiej ogólnej ochrony, na zawarcie układu zbiorowego stanowiącego odstępstwo od zasady równego traktowania w stosunku do każdego pracownika tymczasowego, bez względu na to, czy umowa o pracę z agencją pracy tymczasowej została zawarta na czas określony, czy nieokreślony. W takim wypadku nie można ponadto wykluczyć możliwości uwzględniania, przy ocenie wspomnianej ogólnej ochrony, zachowania wynagrodzenia między dwoma skierowaniami, czy to na podstawie umowy na czas nieokreślony, czy umowy na czas określony. Ważne jest jednak, aby pracownikom tymczasowym zatrudnionym na podstawie umowy na czas określony przyznano znaczącą korzyść pozwalającą zrekompensować różnicę w wynagrodzeniu, jaką muszą zaakceptować w trakcie skierowania, w porównaniu z porównywalnym pracownikiem przedsiębiorstwa użytkownika.

- 57 W świetle powyższych rozważań na pytanie drugie lit. b) trzeba odpowiedzieć następująco: art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104 należy interpretować w ten sposób, że obowiązek zapewnienia ogólnej ochrony pracowników tymczasowych nie wymaga, aby dany pracownik tymczasowy był związany z agencją pracy tymczasowej umową o pracę na czas nieokreślony.

W przedmiocie pytania trzeciego

- 58 Poprzez pytanie trzecie sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104 należy interpretować w ten sposób, że ustawodawca krajowy jest zobowiązany do ustanowienia warunków i kryteriów mających na celu zapewnienie ogólnej ochrony pracowników tymczasowych w rozumieniu tego przepisu, jeżeli dane państwo członkowskie przyznaje partnerom społecznym możliwość dalszego stosowania lub zawierania układów zbiorowych dopuszczających odmienne traktowanie w zakresie podstawowych warunków pracy i zatrudnienia na niekorzyść tych pracowników.
- 59 Należy zauważyć, że 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. 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 krajowego porządku prawnego, wszelkich środków niezbędnych do zapewnienia pełnej skuteczności dyrektywy, zgodnie z jej zamierzonymi celami (wyrok z dnia 17 marca 2022 r., Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, pkt 94 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 60 Jak już przypomniano w pkt 36 niniejszego wyroku, z motywu 16 dyrektywy 2008/104 wynika, że 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.
- 61 Ponadto z motywu 19 dyrektywy 2008/104 wynika, że dyrektywa ta nie narusza autonomii partnerów społecznych ani stosunków między partnerami społecznymi, w tym prawa do negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy zgodnie z prawem Unii oraz ustawodawstwami i praktykami krajowymi, przy jednoczesnym poszanowaniu obowiązujących przepisów prawa Unii.
- 62 Co więcej, z art. 11 ust. 1 dyrektywy 2008/104 wynika, że aby zastosować się do celu w postaci ochrony pracowników tymczasowych państwa członkowskie mogą albo przyjąć w tym zakresie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne, albo zapewnić, by partnerzy społeczni wprowadzili niezbędne przepisy w drodze układu zbiorowego, przy czym państwa członkowskie muszą dokonać wszelkich niezbędnych ustaleń umożliwiających im stałą realizację celów określonych w dyrektywie.
- 63 Uprawnienie przyznane w ten sposób państwom członkowskim w art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104, polegające na zezwoleniu partnerom społecznym na zawieranie układów zbiorowych stanowiących odstępstwo od ustanowionej w ust. 1 zasady równego traktowania, 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 (wyrok z dnia 17 marca 2022 r., Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, pkt 108 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 64 Uprawnienie to nie zwalnia jednak państw członkowskich z obowiązku zapewnienia, poprzez odpowiednie przepisy ustawowe, wykonawcze lub administracyjne, by pracownicy tymczasowi mogli korzystać z przyznanej im przez dyrektywę 2008/104 ochrony w całym jej zakresie (wyrok z dnia 17 marca 2022 r., Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, pkt 109 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 65 W związku z tym jeżeli państwa członkowskie oferują partnerom społecznym możliwość zawierania układów zbiorowych dopuszczających, zgodnie z art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104, odmienne traktowanie na niekorzyść pracowników tymczasowych, są one jednak zobowiązane do zapewnienia ogólnej ochrony tych pracowników.
- 66 Tymczasem w świetle celu art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104, który wynika z jej motywów 16 i 19, przypomnianych w pkt 60 i 61 niniejszego wyroku, obowiązek zapewnienia ogólnej ochrony pracownikom tymczasowym przez partnerów społecznych nie wymaga od państw członkowskich określenia w sposób szczegółowy warunków i kryteriów, których muszą przestrzegać układy zbiorowe pracy.
- 67 Jednakże, jak zauważył rzecznik generalny w pkt 65 opinii, jeżeli ustawodawstwo krajowe zezwala partnerom społecznym na prowadzenie rokowań zbiorowych i zawieranie układów zbiorowych w dziedzinie objętej zakresem stosowania dyrektywy, muszą oni działać z poszanowaniem prawa Unii w ogólności, a z omawianą dyrektywą w szczególności. Tym samym skoro partnerzy społeczni zawierają układ zbiorowy objęty zakresem stosowania dyrektywy 2008/104, powinni oni działać z poszanowaniem tej dyrektywy, zapewniając w szczególności ogólną ochronę pracowników tymczasowych zgodnie z jej art. 5 ust. 3 tej dyrektywy (zob. analogicznie wyrok z dnia 19 września 2018 r., Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, pkt 70 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 68 W świetle powyższych rozważań na pytanie trzecie trzeba odpowiedzieć następująco: art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104 należy interpretować w ten sposób, że ustawodawca krajowy nie jest zobowiązany do ustanowienia warunków i kryteriów mających na celu zapewnienie ogólnej ochrony pracowników tymczasowych w rozumieniu tego przepisu, jeżeli dane państwo członkowskie przyznaje partnerom społecznym możliwość dalszego stosowania lub zawierania układów zbiorowych dopuszczających odmienne traktowanie w zakresie podstawowych warunków pracy i zatrudnienia na niekorzyść tych pracowników.

W przedmiocie pytania czwartego

- 69 Ze względu na odpowiedź udzieloną na pytanie trzecie nie ma potrzeby udzielania odpowiedzi na pytanie czwarte.

W przedmiocie pytania piątego

- 70 Poprzez pytanie piąte, które zostało postawione na wypadek udzielenia odpowiedzi przeczącej na pytanie trzecie, sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104 należy interpretować w ten sposób, że układy zbiorowe dopuszczające na mocy tego

przepisu odmienne traktowanie w zakresie podstawowych warunków pracy i zatrudnienia na niekorzyść pracowników tymczasowych mogą podlegać skutecznej kontroli sądowej w celu zbadania przestrzegania przez partnerów społecznych ich obowiązku zapewnienia ogólnej ochrony tych pracowników.

- 71 Należy przypomnieć, po pierwsze, że na podstawie art. 28 karty praw podstawowych pracownicy i pracodawcy lub reprezentujące ich organizacje mają, zgodnie z prawem Unii oraz ustawodawstwami i praktykami krajowymi, w szczególności prawo do negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy na odpowiednich poziomach. Po drugie, art. 152 akapit pierwszy TFUE stanowi, że Unia „uznaje i wspiera rolę partnerów społecznych na swoim poziomie, uwzględniając różnorodność systemów krajowych” oraz że „ułatwia ona dialog między nimi, szanując ich autonomię”, przy czym znaczenie tej autonomii przypomniano również w motywie 19 dyrektywy 2008/104.
- 72 Autonomia ta oznacza, że na etapie negocjowania umowy przez partnerów społecznych, co jest wyłączną sprawą tych ostatnich, mogą oni prowadzić dialog i działać swobodnie, bez przyjmowania czyichkolwiek nakazów czy wskazówek, w szczególności ze strony państw członkowskich lub instytucji Unii (wyrok z dnia 2 września 2021 r., EPSU/Komisja, C-928/19 P, EU:C:2021:656, pkt 61).
- 73 Należy zatem zauważyć, że partnerzy społeczni dysponują szerokim zakresem uznania nie tylko przy wyborze sposobu osiągnięcia jednego spośród wielu celów w dziedzinie polityki społecznej i polityki zatrudnienia, lecz również w zakresie określenia środków mogących ten cel zrealizować (wyrok z dnia 19 września 2018 r., Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, pkt 59 i przytoczone tam orzecznictwo)
- 74 Jednakże jeżeli prawo do negocjowania układów zbiorowych pracy, wymienione w art. 28 karty praw podstawowych, wchodzi w zakres przepisów prawa Unii, musi ono w zakresie stosowania tego prawa być wykonywane w sposób z nim zgodny (wyrok z dnia 19 września 2018 r., Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, pkt 69 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 75 O ile partnerzy społeczni korzystają zatem, jak przypomniano w pkt 73 niniejszego wyroku, z szerokiego zakresu uznania w ramach negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy, o tyle ów zakres uznania jest w konsekwencji ograniczony obowiązkiem zapewnienia poszanowania prawa Unii.
- 76 Wynika z tego, że o ile – jak stwierdzono w odpowiedzi na pytanie trzecie – przepisy dyrektywy 2008/104 nie nakładają na państwa członkowskie obowiązku przyjęcia określonego uregulowania mającego na celu zapewnienie ogólnej ochrony pracowników tymczasowych w rozumieniu art. 5 ust. 3 tej dyrektywy, o tyle państwa członkowskie, w tym ich sądy, powinny zapewnić, by układy zbiorowe dopuszczające odmienne traktowanie w zakresie podstawowych warunków pracy i zatrudnienia gwarantowały w szczególności, zgodnie z art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104, ogólną ochronę pracowników tymczasowych.
- 77 W celu zapewnienia pełnej skuteczności dyrektywy 2008/104, jak zauważył rzecznik generalny w pkt 79 opinii, do sądu odsyłającego należy ustalenie, czy układy zbiorowe stanowiące odstępstwo na podstawie art. 5 ust. 3 tej dyrektywy od zasady równego traktowania właściwie gwarantują ogólną ochronę pracowników tymczasowych, poprzez przyznanie im w zamian korzyści kompensacyjnych w odniesieniu do wszelkich odstępstw od tej zasady równego traktowania.

- 78 Niezależnie od zakresu uznania, z którego korzystają partnerzy społeczni w negocjowaniu i zawieraniu układów zbiorowych pracy, sąd krajowy jest zobowiązany uczynić wszystko, co leży w zakresie jego kompetencji, dla zapewnienia zgodności układów zbiorowych pracy z wymogami wynikającymi z art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104.
- 79 W świetle powyższych rozważań na pytanie piąte należy odpowiedzieć następująco: art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104 należy interpretować w ten sposób, że układy zbiorowe dopuszczające, zgodnie z tym przepisem, odmienne traktowanie w zakresie podstawowych warunków pracy i zatrudnienia na niekorzyść pracowników tymczasowych muszą móc podlegać skutecznej kontroli sądowej w celu zbadania przestrzegania przez partnerów społecznych ich obowiązku zapewnienia ogólnej ochrony tych pracowników.

W przedmiocie kosztów

- 80 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionych 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) **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:

poprzez odniesienie do pojęcia „ogólnej ochrony pracowników tymczasowych” przepis ten nie wymaga uwzględnienia poziomu ochrony przysługującego pracownikom tymczasowym, który przekraczałby poziom ochrony ustalony przez prawo krajowe i przez prawo Unii dotyczące podstawowych warunków pracy i zatrudnienia dla wszystkich pracowników. Jednakże jeżeli partnerzy społeczni zezwalają, w drodze układu zbiorowego, na odmienne traktowanie w zakresie podstawowych warunków pracy i zatrudnienia na niekorzyść pracowników tymczasowych, ów układ zbiorowy powinien, w celu zapewnienia ogólnej ochrony danych pracowników tymczasowych, przyznawać tym pracownikom pewne korzyści w zakresie podstawowych warunków pracy i zatrudnienia, które będą mogły rekompensować odmienne traktowanie, jakiemu ci pracownicy są poddawani.

- 2) **Artykuł 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104**

należy interpretować w ten sposób, że:

przestrzeganie obowiązku zapewnienia ogólnej ochrony pracowników tymczasowych podlega ocenie w sposób konkretny, poprzez porównanie w odniesieniu do danego stanowiska podstawowych warunków pracy i zatrudnienia mających zastosowanie do pracowników zatrudnionych bezpośrednio przez przedsiębiorstwo użytkownika z warunkami mającymi zastosowanie do pracowników tymczasowych, aby w ten sposób móc określić, czy przyznane korzyści kompensacyjne w zakresie wspomnianych warunków podstawowych pozwalają zrównoważyć skutki odmiennego traktowania.

3) Artykuł 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104

należy interpretować w ten sposób, że:

obowiązek zapewnienia ogólnej ochrony pracowników tymczasowych nie wymaga, aby dany pracownik tymczasowy był związany z agencją pracy tymczasowej umową o pracę na czas nieokreślony.

4) Artykuł 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104

należy interpretować w ten sposób, że:

ustawodawca krajowy nie jest zobowiązany do ustanowienia warunków i kryteriów mających na celu zapewnienie ogólnej ochrony pracowników tymczasowych w rozumieniu tego przepisu, jeżeli dane państwo członkowskie przyznaje partnerom społecznym możliwość dalszego stosowania lub zawierania układów zbiorowych dopuszczających odmienne traktowanie w zakresie podstawowych warunków pracy i zatrudnienia na niekorzyść tych pracowników.

5) Artykuł 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104

należy interpretować w ten sposób, że:

układy zbiorowe dopuszczające, zgodnie z tym przepisem, odmienne traktowanie w zakresie podstawowych warunków pracy i zatrudnienia na niekorzyść pracowników tymczasowych muszą móc podlegać skutecznej kontroli sądowej w celu zbadania przestrzegania przez partnerów społecznych ich obowiązku zapewnienia ogólnej ochrony tych pracowników.

Podpisy