



Repertoriul jurisprudenței

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
DOMNUL EVGENI TANCHEV
prezentate la 9 septembrie 2021¹

Cauza C-232/20

NP

împotriva

Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin

[cerere de decizie preliminară formulată de Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Tribunalul Superior pentru Litigii de Muncă din Berlin-Brandenburg, Germania)]

„Cerere de decizie preliminară – Politica socială – Sensul termenului «temporar» care figurează la articolul 1 din Directiva 2008/104/CE – Articolul 5 alineatul (5) din Directiva 2008/104 – Dispoziție tranzitorie care exclude invocarea, înainte de o anumită dată, a perioadelor de punere la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare a unui lucrător temporar – Introducere în temeiul legislației unui stat membru a unei durate maxime de punere la dispoziția întreprinderilor utilizatoare a lucrătorilor temporari – Dreptul unui lucrător temporar la un contract de muncă pe durată nedeterminată cu o întreprindere utilizatoare în cazul recurgerii abuzive la munca prin agent de muncă temporară”

1. Cererea de decizie preliminară formulată de Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Tribunalul Superior pentru Litigii de Muncă din Berlin-Brandenburg, Germania, denumită în continuare „instanța de trimitere”) privește interpretarea Directivei 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară². Instanța de trimitere solicită în esență clarificarea următoarelor patru aspecte.

2. În primul rând, termenul „temporar” de la articolul 1 din Directiva 2008/104 se referă numai la perioada în care un lucrător temporar este pus la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare sau termenul „temporar” este legat și de natura activității care urmează să fie efectuată, astfel încât nici activitățile permanente, nici cele care nu sunt executate pentru a asigura suplinirea salariatilor absenți (denumită în continuare „suplinire”) nu pot fi executate niciodată „temporar”?

3. În al doilea rând, este conform cu dreptul Uniunii ca legiuitorul unui stat membru, în speță Germania, să introducă o durată maximă după depășirea căreia punerea la dispoziție a unui lucrător temporar să nu mai poată fi considerată temporară, dar, în același timp, să interzică

¹ Limba originală: engleza.

² JO 2008, L 327, p. 9. A se vedea anterior Hotărârea din 11 aprilie 2013, Della Rocca (C-290/12, EU:C:2013:235), Hotărârea din 17 martie 2015, AKT (C-533/13, EU:C:2015:173), Hotărârea din 17 noiembrie 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik (C-216/15, EU:C:2016:883), Hotărârea din 14 octombrie 2020, KG (Misiuni succesive în contextul muncii temporare) (C-681/18, EU:C:2020:823), Hotărârea din 3 iunie 2021, TEAM POWER EUROPE (C-784/19, EU:C:2021:427), și Concluziile prezentate în cauza Manpower Lit (C-948/19, EU:C:2021:624) (hotărâre pendinte). A se vedea de asemenea Hotărârea Tribunalului din 13 decembrie 2016, IPSO/BCE (T-713/14, EU:T:2016:727).

lucrătorilor temporari să invoce perioadele anterioare în care au fost puși la dispoziție înaintea unei anumite date la stabilirea aspectului dacă această durată maximă a fost depășită, în special atunci când excluderea unor astfel de perioade conduce la respectarea de către întreprinderea utilizatoare a duratei maxime de punere la dispoziție?

4. În al treilea rând, instanța de trimitere solicită îndrumări cu privire la aspectul dacă declararea unui contract de muncă pe durată nedeterminată încheiat între o întreprindere utilizatoare și un lucrător temporar constituie o măsură reparatorie garantată de dreptul Uniunii în cazul în care se constată că unui lucrător temporar i-au fost atribuite misiuni de muncă temporară succesive la aceeași întreprindere utilizatoare în vederea eludării dispozițiilor acestei directive, contrar articolului 5 alineatul (5) din Directiva 2008/104 (denumită în continuare „recurgerea abuzivă la munca prin agent de muncă temporară”).

5. În al patrulea rând, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă, în temeiul Directivei 2008/104, extinderea duratei maxime de punere la dispoziție prevăzută în mod normal de dreptul german poate fi, de asemenea, lăsată la latitudinea părților la o convenție colectivă? În cazul în care răspunsul este afirmativ, aceasta se aplică și partenerilor sociali care nu au competență în privința raportului de muncă al lucrătorului temporar respectiv, ci în privința sectorului de activitate al întreprinderii utilizatoare?

6. Am ajuns la concluzia că, deși termenul „temporar” care figurează la articolul 1 alineatul (1) din Directiva 2008/104 înseamnă „care durează doar pentru o perioadă limitată” și „nepermanent”³, acesta se referă numai la perioada punerii la dispoziție a lucrătorului temporar în cauză, iar nu la postul pe care acesta este repartizat, astfel încât locurile de muncă permanente și locurile de muncă ce nu sunt ocupate în regim de suplینire nu sunt excluse în mod automat din domeniul de aplicare al Directivei 2008/104. Cu toate acestea, natura muncii, inclusiv aspectul dacă este sau nu este vorba despre un post permanent, trebuie luată în considerare pentru a stabili dacă atribuirea de misiuni de muncă temporară succesive la aceeași întreprindere utilizatoare lucrătorilor temporari poate fi explicată în mod obiectiv⁴, astfel încât să nu constituie o recurgere abuzivă la munca prin agent de muncă temporară, contrar articolului 5 alineatul (5) din Directiva 2008/104⁵.

7. În plus, o reglementare a unui stat membru care exclude în mod expres luarea în considerare a perioadelor de punere la dispoziție anterioare unei anumite date, dar care au survenit după data punerii în aplicare a Directivei 2008/104, o astfel de excludere fiind relevantă pentru a stabili dacă a avut loc o recurgere abuzivă la munca prin agent de muncă temporară, este incompatibilă cu articolul 5 alineatul (5) din Directiva 2008/104 în cazul în care restrânge durata unei perioade de punere la dispoziție pe care, în caz contrar, un lucrător temporar ar fi în măsură să o invoce. Cu toate acestea, în cadrul unei acțiuni orizontale între doi particulari, reglementările unui stat membru care prevăd o astfel de excludere nu pot fi înlăturate decât în cazul în care acest lucru nu impune o interpretare *contra legem* a reglementării statului membru în cauză, aspect a cărui soluționare este de competența instanței de trimitere⁶.

³ Astfel cum s-a concluzionat la punctul 51 din Concluziile avocatei generale Sharpston prezentate în cauza KG (Misiuni succesive în contextul muncii temporare) (C-681/18, EU:C:2020:300).

⁴ KG (Misiuni succesive în contextul muncii temporare) (C-681/18, EU:C:2020:823, punctul 71).

⁵ A se vedea punctele 36-55 de mai jos.

⁶ A se vedea punctele 56-67 de mai jos.

8. În aceste condiții, declararea unui contract de muncă pe durată nedeterminată între o întreprindere utilizatoare și un lucrător temporar nu este impusă de dreptul Uniunii pentru a remedia o constatare a unei recurgeri abuzive la munca prin agent de muncă temporară⁷.

9. În sfârșit, având în vedere norma stabilită potrivit căreia dispozițiile din directivele Uniunii în domeniul dreptului muncii pot fi puse în aplicare nu numai prin intermediul legislației, ci și prin intermediul convențiilor colective cu aplicare generală⁸, extinderea duratei maxime individuale de punere la dispoziție, prevăzută de dreptul german, poate fi lăsată la latitudinea partenerilor sociali care își exercită competența numai în privința sectorului de activitate al întreprinderii utilizatoare. Cu toate acestea, limitarea descrisă la punctul 7 se aplică în mod egal și unor asemenea convenții.

I. Cadrul juridic

A. Dreptul Uniunii

10. Articolul 1 din Directiva 2008/104 este intitulat „Domeniu de aplicare”. Acesta prevede la alineatul (1):

„Prezenta directivă se aplică lucrătorilor care au încheiat un contract de muncă sau se află într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară și care sunt puși la dispoziția unor întreprinderi utilizatoare pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestora.”

B. Dreptul german

11. Articolul 1 alineatul (1) a doua teză din Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (Legea germană privind reglementarea punerii la dispoziție a forței de muncă, denumită în continuare „AÜG”), în versiunea în vigoare între 1 decembrie 2011 și 31 martie 2017, prevedea că „punerea la dispoziția utilizatorilor a lucrătorilor are caracter temporar”.

12. Din decizia de trimitere reiese că, până în luna aprilie 2017, nu exista nicio sancțiune specială pentru încălcarea acestei dispoziții⁹, dar articolul 9 din AÜG a declarat ca fiind lipsite de efecte, printre altele, contractele încheiate între agentul de muncă temporară și întreprinderea utilizatoare, precum și între agentul de muncă temporară și lucrătorul temporar în cazul în care agentul de muncă temporară nu deținea autorizația impusă de AÜG. Articolul 10 din AÜG prevedea de asemenea că, în acest caz, se consideră că există un raport de muncă între întreprinderea utilizatoare și lucrătorul temporar.

13. Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze (Legea de modificare a Legii privind punerea la dispoziție a lucrătorilor și a altor legi) din 21 februarie 2017 a modificat AÜG începând cu 1 aprilie 2017. Un nou alineat (1b) a fost introdus la articolul 1 din AÜG, după cum urmează:

„Agentul de muncă temporară nu poate pune la dispoziția aceleiași întreprinderi utilizatoare același lucrător temporar pentru o perioadă mai mare de 18 luni consecutive; întreprinderea

⁷ A se vedea punctele 68-72 de mai jos.

⁸ De exemplu, Concluziile avocatului general Szpunar prezentate în cauza AKT (C-533/13, EU:C:2014:2392, punctul 72).

⁹ Acest aspect este însă contestat în observațiile scrise ale Republicii Federale Germania.

utilizatoare nu poate angaja același lucrător temporar pentru o perioadă mai mare de 18 luni consecutive. Perioada punerilor la dispoziție anterioare de către același agent de muncă temporară aceleiași întreprinderi utilizatoare trebuie să fie calculată integral atunci când intervalele dintre utilizări nu depășesc 3 luni. În cadrul unei convenții colective încheiate de partenerii sociali din sectorul de activitate al întreprinderilor utilizatoare se poate stabili o durată maximă de punere la dispoziție diferită de cea prevăzută în prima teză. [...] În cadrul unui acord la nivel de unitate sau de serviciu, încheiat în temeiul unei convenții colective de partenerii sociali din sectorul de activitate al întreprinderilor utilizatoare, poate fi stabilită o durată maximă de punere la dispoziție diferită de cea prevăzută în prima teză. [...]"

14. La articolul 9 alineatul (1) din AÜG a fost introdus un punct 1b, potrivit căruia:

„Sunt lipsite de efecte:

1b. contractele de muncă între agentul de muncă temporară și lucrătorul temporar care depășesc durata maximă autorizată de punere la dispoziție în sensul articolului 1 alineatul (1b), cu excepția cazului în care, înainte de expirarea unei luni de la depășirea perioadei maxime autorizate de punere la dispoziție, lucrătorul temporar declară în scris agentului de muncă temporară sau utilizatorului că își menține contractul de muncă cu agentul de muncă temporară;

[...]"

15. Articolul 10 alineatul (1) prima teză din AÜG reglementează în prezent consecința juridică a lipsei efectelor:

„În cazul în care, în temeiul articolului 9, contractul dintre un agent de muncă temporară și un lucrător temporar nu produce efecte, se consideră că un raport de muncă între întreprinderea utilizatoare și lucrătorul temporar există de la data prevăzută pentru începerea activității între întreprinderea utilizatoare și agentul de muncă temporară; în cazul în care lipsa efectelor intervine numai după începerea activității la întreprinderea utilizatoare, se consideră că raportul de muncă dintre întreprinderea utilizatoare și lucrătorul temporar există de la data intervenirii lipsei efectelor [...]"

16. Articolul 19 alineatul (2) din AÜG conține o dispoziție tranzitorie (denumită în continuare „dispoziția tranzitorie”):

„Perioadele de punere la dispoziție anterioare datei de 1 aprilie 2017 nu sunt luate în considerare la calcularea duratei maxime de punere la dispoziție prevăzute la articolul 1 alineatul (1b) [...]"

17. „Tarifvertrag zur Leih-/Zeitarbeit in der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg vom 01.06.2017” (Convenția colectivă din 1 iunie 2017 privind munca prin agent de muncă temporară în sectoarele metalurgiei și electronicii din Berlin și Brandenburg) face trimitere în mod expres la clauza derogatorie de la articolul 1 alineatul (1b) din AÜG. În temeiul dispoziției tranzitorii, în cazul unei întreprinderi fără un acord de muncă, partenerii sociali trebuie să convină asupra unei durate maxime de punere la dispoziție. În măsura în care nu există un consens, începând cu data de 1 iunie 2017 se aplică o durată maximă de punere la dispoziție de 36 de luni.

18. Fabrica pârâtei din Berlin nu are un acord de muncă. Un acord colectiv de întreprindere suplimentar (încheiat între pârâtă și comitetul general de întreprindere interregional) din 20 septembrie 2017 prevede că, în producție, utilizarea lucrătorilor temporari nu poate depăși o perioadă maximă de 36 de luni. Pentru lucrătorii temporari care erau deja angajați la 1 aprilie 2017, numai perioadele ulterioare datei de 1 aprilie 2017 sunt luate în considerare la calcularea acestei perioade.

II. Situația de fapt, procedura și întrebările preliminare

19. Reclamantul NP (denumit în continuare „reclamantul”) este angajat al unui agent de muncă temporară (denumit în continuare „agentul de muncă temporară”) de la 1 septembrie 2014, salariul său fiind de 9,36 euro pe oră¹⁰. Inițial, contractul de muncă a fost încheiat de două ori pentru o durată determinată de un an și, ulterior, a fost încheiat pe durată nedeterminată. Punerea la dispoziție a reclamantului a făcut obiectul a 18 prelungiri într-o perioadă de 56 de luni.

20. Într-un act adițional la contractul de muncă dintre reclamant și agentul de muncă temporară s-a convenit ca reclamantul să efectueze prestațiile de muncă în calitate de lucrător metalurgist pentru întreprinderea D. (denumită în continuare „pârâta”) la uzina de automobile a acesteia din Berlin. Etapele de lucru în domeniul fabricării motoarelor care trebuiau efectuate în cadrul acesteia au fost descrise în actul adițional. Potrivit contractului de muncă al reclamantului cu agentul de muncă temporară, raportului său de muncă i se aplică anumite convenții colective aplicabile în sectorul muncii temporare.

21. În perioada cuprinsă între 1 septembrie 2014 și 31 mai 2019, reclamantul a fost pus exclusiv la dispoziția întreprinderii utilizatoare pârâte. Acesta a lucrat în mod continuu în domeniul fabricării motoarelor. Nu au existat cazuri de suplinire. Această perioadă a fost întreruptă doar timp de 2 luni (între 21 aprilie 2016 și 20 iunie 2016), când reclamantul s-a aflat în concediu parental.

22. Prin acțiunea introdusă la 27 iunie 2019 la Arbeitsgericht Berlin (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Berlin, Germania), reclamantul a solicitat să se constate existența unui raport de muncă între părți începând cu mai multe date alternative¹¹.

23. Din decizia de trimitere reiese că, în primă instanță, reclamantul a susținut, printre altele, că punerea sa la dispoziția pârâtei nu mai putea fi calificată drept „temporară” și că dispoziția tranzitorie prevăzută la articolul 19 alineatul (2) din AÜG este contrară dreptului Uniunii.

24. Pârâta a considerat că criteriul „temporar” a fost clarificat de legiuitor de la 1 aprilie 2017. De la data respectivă a fost posibilă efectuarea de derogări de la durata maximă de punere la dispoziție de 18 luni prin convențiile colective relevante. În plus, durata maximă de punere la dispoziție de 36 de luni prevăzută de acordul colectiv de întreprindere din 20 septembrie 2017 nu a fost depășită, întrucât numai perioadele ulterioare datei de 1 aprilie 2017 pot fi luate în considerare.

25. În hotărârea din 8 octombrie 2019, Arbeitsgericht Berlin (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Berlin) a admis susținerile pârâtei.

¹⁰ Potrivit observațiilor scrise ale reclamantului. Aceleași observații scrise arată că convenția colectivă relevantă aplicabilă sectorului metalurgic din Berlin prevede un salariu de 15,50 euro pe oră.

¹¹ De la 1 septembrie 2015, cu titlu subsidiar, de la 1 martie 2016, cu titlu mai subsidiar, de la 1 noiembrie 2016, cu titlu încă mai subsidiar, de la 1 octombrie 2018 sau de la 1 mai 2019.

26. La 22 noiembrie 2019, a fost formulat apel la instanța de trimitere. Aceasta a adresat Curții de Justiție următoarele întrebări preliminare:

- „1) Punerea la dispoziție a unui lucrător temporar unei întreprinderi utilizatoare încetează să fie calificată drept «temporară» în sensul articolului 1 din [Directiva 2008/104] atunci când angajarea este efectuată pe un post care este disponibil permanent și care nu este ocupat în regim de suplinare?
- 2) Punerea la dispoziție a unui lucrător temporar pentru o durată mai mică de 55 de luni încetează să fie considerată «temporară» în sensul articolului 1 din [Directiva 2008/104]?

În cazul unui răspuns afirmativ la întrebările 1) și/sau 2), se ridică următoarele întrebări suplimentare:

- 3.1) Lucrătorul temporar are dreptul la stabilirea unui raport de muncă cu întreprinderea utilizatoare, chiar dacă dreptul intern nu prevede o asemenea sancțiune înainte de 1 aprilie 2017?
- 3.2) O reglementare națională precum cea prevăzută la articolul 19 alineatul (2) din [AÜG] este contrară articolului 1 din [Directiva 2008/104] atunci când prevede o durată maximă individuală a punerii la dispoziție de 18 luni pentru prima dată începând cu 1 aprilie 2017, însă nu ia în considerare în mod expres situația în care punerea la dispoziție ar înceta să fie calificată ca fiind temporară în cazul în care se ține seama de perioadele anterioare?
- 3.3) Extinderea duratei maxime individuale a punerii la dispoziție poate fi lăsată la latitudinea partenerilor sociali? În cazul în care răspunsul este afirmativ, aceasta se aplică și partenerilor sociali care nu au competență în privința raportului de muncă al lucrătorului temporar respectiv, ci în privința sectorului de activitate al întreprinderii utilizatoare?”

27. Reclamantul, pârâta, Republica Federală Germania, Republica Franceză și Comisia Europeană au depus observații scrise la Curte. Nu a avut loc o ședință.

III. Observații introductive

28. Trebuie subliniat, în primul rând, că întrebările adresate se referă la interpretarea termenului „temporar” de la articolul 1 din Directiva 2008/104, în condițiile în care de fapt articolul 1 din această directivă se referă la punerea la dispoziția „unor întreprinderi utilizatoare pentru a lucra *temporar*” (sublinierea noastră)¹². Pentru motivele prezentate în continuare, propunem reformularea întrebărilor preliminare. De asemenea, adjectivul „temporar” va fi înlocuit cu adverbul „temporar”.

29. În al doilea rând, trebuie arătat de asemenea că decizia de trimitere a fost transmisă de instanța de trimitere la 13 mai 2020, înainte de pronunțarea de către Curte a Hotărârii din 14 octombrie 2020 în cauza KG (Misiuni succesive în contextul muncii temporare, denumită în continuare „Hotărârea KG”)¹³. Aceasta privea tocmai aspectele cu care se confruntă instanța de trimitere, și anume (i) consecințele juridice care decurgeau din misiunile multiple și succesive ale unui lucrător temporar la o singură întreprindere utilizatoare în ceea ce privește un post care nu

¹² A se vedea analiza versiunilor lingvistice la nota de subsol 21 din prezentele concluzii.

¹³ C-681/18, EU:C:2020:823.

era ocupat în regim de suplinire și (ii) aspectul dacă lucrătorul temporar reclamant avea dreptul, în temeiul Directivei 2008/104, la declararea unui contract de muncă pe durată nedeterminată cu o întreprindere utilizatoare în caz de recurgere abuzivă la munca prin agent de muncă temporară?

30. Cu toate acestea, litigiul din cauza KG a fost considerat un litigiu referitor la articolul 5 alineatul (5) din Directiva 2008/104, iar nu la articolul 1 din această directivă. Argumente referitoare la articolul 5 alineatul (5) din Directiva 2008/104 figurează în observațiile scrise, chiar dacă întrebările preliminare nu au ca obiect interpretarea acestei dispoziții. Ținând seama de similitudinile existente între litigiul principal și cel examinat de Curte în Hotărârea KG, chestiunile care se ridică în speță au fost soluționate într-o anumită măsură prin această hotărâre sau, cel puțin, această hotărâre a furnizat bazele pentru soluționarea litigiului principal. Astfel, prezentele concluzii se întemeiază în esență pe constatările efectuate de Curte în Hotărârea KG.

31. În al treilea rând și în consecință, articolul 5 alineatul (5) din Directiva 2008/104 trebuie interpretat în coroborare cu articolul 1 atunci când se răspunde la primele două întrebări preliminare. Astfel cum s-a arătat în observațiile scrise ale guvernului francez, din dosar reiese că, prin solicitarea interpretării termenului „temporar” de la articolul 1 din Directiva 2008/104, instanța de trimitere nu urmărește să se stabilească dacă reclamantul intră sub incidența acestei directive. Ceea ce solicită instanța de trimitere este să se stabilească în esență dacă recurgerea la contracte de muncă temporară succesive în cadrul aceleiași întreprinderi utilizatoare constituie un abuz în ceea ce privește situația muncii temporare, reclamantul susținând că 18 prelungiri ale contractului său într-o perioadă de 56 de luni constituie un abuz.

32. Astfel cum s-a arătat în continuare în observațiile scrise ale guvernului francez, potrivit unei jurisprudențe constante, „pentru a oferi un răspuns util instanței aflate la originea unei trimiteri preliminare, Curtea poate fi obligată să ia în considerare norme de drept al Uniunii la care instanța națională nu a făcut trimitere în întrebările sale preliminare”¹⁴. Astfel, Curtea ar putea fi nevoită să reformuleze întrebările¹⁵.

33. În aceste condiții, sugerăm reformularea primei și a celei de a doua întrebări preliminare într-o singură întrebare:

„1) Articolul 5 alineatul (5) prima teză din Directiva 2008/104 coroborat cu termenul «temporar» care figurează la articolul 1 din Directiva 2008/104, trebuie interpretat în sensul că se opune ca un lucrător temporar să fie pus la dispoziția aceleiași întreprinderi utilizatoare, pentru o perioadă mai mare de 55 de luni, pe un post care este permanent și care nu este ocupat în regim de suplinire, sub forma unor misiuni de muncă temporară succesive prin care se urmărește eludarea dispozițiilor Directivei 2008/104?”

34. Întrebările 3.1) și 3.2) se referă, amândouă, la modificări ale dreptului german care au intrat în vigoare la 1 aprilie 2017. O modificare se referă la impunerea unei perioade maxime de punere la dispoziție după a cărei depășire se consideră că a avut loc o recurgere abuzivă la munca prin agent de muncă temporară (a se vedea punctul 13 de mai sus), în timp ce cealaltă se referă la măsura

¹⁴ Hotărârea din 28 februarie 2013, Petersen (C-544/11, EU:C:2013:124, punctul 24 și jurisprudența citată). A se vedea de asemenea, de exemplu, Ordonanța din 4 februarie 2016, Baudinet și alții (C-194/15, nepublicată, EU:C:2016:81, punctul 22 și jurisprudența citată). Astfel cum se menționează la punctul 45 din Concluziile noastre prezentate în cauza Manpower LIT (C-948/19, EU:C:2021:624), referitoare la Directiva 2008/104, în cadrul procedurii prevăzute la articolul 267 TFUE, este de competența Curții să ofere instanței naționale un răspuns util care să îi permită să soluționeze litigiul cu care este sesizată.

¹⁵ *Ibidem*, punctul 45 și jurisprudența citată. A se vedea de asemenea Hotărârea din 14 octombrie 2020, KG (Misiuni succesive în contextul muncii temporare) (C-681/18, EU:C:2020:823, punctul 49 și jurisprudența citată).

reparatorie în urma unei astfel de încălcări (punctele 14 și 15 de mai sus). Prin urmare, ar putea fi mai logic ca ordinea întrebărilor să fie inversată, iar formularea să fie simplificată, după cum urmează:

- „2) Este conformă cu articolul 5 alineatul (5) din Directiva 2008/104 o reglementare a unui stat membru care prevede o perioadă maximă de punere la dispoziția unei singure întreprinderi utilizatoare de 18 luni începând de la 1 aprilie 2017, dar care exclude în mod expres luarea în considerare a perioadelor de punere la dispoziție anterioare acestei date la stabilirea aspectului dacă au fost comise abuzuri în recurgerea la munca prin agent de muncă temporară, atunci când punerea la dispoziție nu ar mai putea fi calificată drept temporară dacă ar fi luate în considerare perioadele de punere la dispoziție anterioare datei de 1 aprilie 2017?
- 3) În cazul unui răspuns negativ la a doua întrebare, lucrătorii temporari au dreptul, în temeiul Directivei 2008/104, la stabilirea unui raport de muncă permanent cu întreprinderea utilizatoare în cazul constatării unei recurgeri abuzive la munca prin agent de muncă temporară în sensul articolului 5 alineatul (5) din Directiva 2008/104¹⁶?”
35. Întrebarea 3.3) ar putea rămâne aceeași, devenind a patra întrebare.

IV. Răspunsuri la întrebări astfel cum au fost reformulate

A. Răspunsul la prima întrebare

36. La prima întrebare ar trebui să se răspundă după cum urmează:

„Pentru a stabili dacă articolul 5 alineatul (5) prima teză din Directiva 2008/104 coroborat cu termenul «temporar» care figurează la articolul 1 din Directiva 2008/104 trebuie interpretat în sensul că se opune ca un lucrător temporar să fie pus la dispoziția aceleiași întreprinderi utilizatoare, pentru o perioadă mai mare de 55 de luni, pe un post care este permanent și care nu este ocupat în regim de suplinire, instanța unui stat membru este obligată, din perspectiva dreptului Uniunii, să efectueze următoarea analiză:

- (i) Misiunile de muncă temporară succesive ale unui lucrător temporar la aceeași întreprindere utilizatoare au condus la o perioadă de serviciu care nu mai poate fi considerată în mod rezonabil ca reprezentând o punere la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare «pentru a lucra temporar» în sensul articolului 1 alineatul (1) din Directiva 2008/104?
- (ii) S-a oferit vreo explicație obiectivă pentru decizia întreprinderii utilizatoare de a recurge la o serie de contracte succesive de muncă temporară?
- (iii) A fost eludată vreuna dintre dispozițiile Directivei 2008/104?
- (iv) Evaluând comparativ toate aceste elemente și luând în considerare toate împrejurările, unui raport de muncă (permanent) i-a fost atribuită în mod artificial forma contractelor de muncă temporară succesive, contrar articolului 5 alineatul (5) din Directiva 2008/104?”

¹⁶ Întrebarea preliminară utilizează termenul „abuz”. Acesta a fost înlocuit în prezente concluzii cu „abuzuri” în recurgerea la munca prin agent de muncă temporară, în conformitate cu modul de redactare a articolului 5 alineatul (5) din Directiva 2008/104.

1. Sensul noțiunii de „temporar”

37. Astfel cum s-a arătat în Concluziile avocatului general Szpunar prezentate în cauza AKT, Directiva 2008/104 „nu definește munca temporară și nu urmărește nici să enumere cazurile care pot justifica utilizarea acestei forme de muncă. Considerentul (12) al acesteia amintește, în schimb, că ea urmărește să respecte diversitatea piețelor muncii”¹⁷. Statele membre păstrează o marjă de apreciere semnificativă la stabilirea situațiilor în care utilizarea muncii temporare este justificată¹⁸, Directiva 2008/104 prevăzând numai „introducerea unor cerințe minime”¹⁹.

38. Deși noțiunea „temporar” care figurează la articolul 1 din Directiva 2008/104 trebuie interpretată în sens larg pentru a nu pune în pericol realizarea obiectivului acestei directive sau pentru a nu aduce atingere efectului său util, restrângând în mod excesiv și nejustificat domeniul de aplicare al acesteia²⁰, potrivit interpretării sale literale, articolul 1 alineatul (1) din Directiva 2008/104 se referă la durata punerii la dispoziție a lucrătorului temporar, iar nu la postul ocupat.

39. Articolul 1 alineatul (1) se referă la lucrătorii temporari care sunt *puși la dispoziția* unei întreprinderi utilizatoare „pentru a lucra temporar”²¹. Cu alte cuvinte, astfel cum s-a susținut în observațiile scrise ale Comisiei, această formulare sugerează că raportul de muncă dintre lucrătorul temporar și întreprinderea utilizatoare este temporar, iar nu postul pentru care este pus la dispoziție lucrătorul temporar, neexistând nicio mențiune în directivă cu privire la natura muncii și de aceea nimic nu sugerează că postul pentru care lucrătorul temporar este pus la dispoziție nu poate fi permanent. Aceeași concluzie poate fi trasă dintr-o interpretare literală a articolului 3 alineatul (1) literele (a), (b), (c) și (e) din Directiva 2008/104 referitor la definiția lucrătorului, a agentului de muncă temporară, a lucrătorului temporar și, respectiv, a misiunii de muncă temporară²². Astfel, în Hotărârea KG, Curtea a făcut referire la aceste dispoziții atunci când a concluzionat că „raportul de muncă” cu o întreprindere utilizatoare are, „prin natura sa, un caracter temporar”²³.

40. Astfel cum s-a arătat în observațiile scrise ale Republicii Federale Germania, din modul de redactare a directivei reiese că statele membre beneficiază de o marjă largă de apreciere în transpunerea termenului „temporar”, cu condiția ca o misiune de lucru temporară să nu devină una cu o durată excesivă, echivalentă unei misiuni de lucru permanente.

¹⁷ C-533/13, EU:C:2014:2392, punctul 113.

¹⁸ A se vedea *ibid.*, punctul 114.

¹⁹ Hotărârea KG, punctul 41.

²⁰ Curtea a ajuns la această concluzie în ceea ce privește înțelesul noțiunii de „lucrător” în temeiul Directivei 2008/104. A se vedea Hotărârea din 17 noiembrie 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik (C-216/15, EU:C:2016:883, punctul 36). În Concluziile noastre prezentate în cauza Manpower LIT (C-948/19, EU:C:2021:624, punctul 71), susținem o interpretare largă a articolului 1 alineatul (2) din Directiva 2008/104 privind angajarea în „activități economice” pentru același motiv.

²¹ Expresia „pentru a lucra temporar” este reflectată în alte versiuni lingvistice ale articolului 1 alineatul (1) din Directiva 2008/104. A se vedea, de exemplu, versiunea în limba franceză, „afin de travailler de manière temporaire”, versiunea în limba bulgară, „на временна работа”, versiunea în limba germană, „um vorübergehend [...] zu arbeiten”, versiunea în limba spaniolă, „a fin de trabajar de manera temporal”, versiunea în limba italiană, „per lavorare temporaneamente”, versiunea în limba portugheză, „temporariamente [...] a fim de trabalharem”, versiunea în limba slovacă, „na dočasný výkon práce”, versiunea în limba cehă, „po přechodnou dobu pracovali”, versiunea în limba polonă, „w celu wykonywania tymczasowo pracy”, versiunea în limba neerlandeză, „tijdelijk te werken”, versiunea în limba suedeză, „för att temporärt arbeta”. A se vedea de asemenea analiza doamnei avocate generale Sharpston în cauza KG (C-681/18, EU:C:2020:300, punctul 51). Contrar argumentelor prezentate în observațiile scrise ale reclamantului, eventualele nuanțe în versiunile lingvistice sunt insuficiente pentru a genera dubiul în ceea ce privește sensul.

²² Important este faptul că sintagma de „misiune de muncă temporară”, astfel cum este prevăzută la articolul 3 alineatul (1) litera (e) din Directiva 2008/104, înseamnă „perioada în care lucrătorul temporar este pus la dispoziția întreprinderii utilizatoare pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acesteia”.

²³ Hotărârea KG, punctul 61.

41. Argumentele prezentate în observațiile scrise ale reclamantului potrivit cărora contextul termenului „temporar” care figurează la articolul 1 alineatul (1) și finalitatea Directivei 2008/104 ar sugera atribuirea acestuia postului ocupat, precum și punerea la dispoziție a lucrătorului temporar nu pot fi acceptate. Considerentul (12) al Directivei 2008/104 face referire la respectarea „[diversității] piețelor muncii și [a] relațiilor între partenerii sociali”²⁴, obiectiv care ar fi periclitat dacă termenul „temporar” ar fi legat de postul pentru care este pus la dispoziție un lucrător temporar, afectând astfel puterea discreționară a statelor membre de a permite atribuirea de misiuni de muncă lucrătorilor temporari pe posturi permanente care nu sunt ocupate în regim de suplینire. În plus, astfel cum s-a subliniat în Hotărârea KG, directiva face trimitere, în cuprinsul considerentului (15), la „contractele de muncă pe durată nedeterminată”, stabilind prin această dispoziție, împreună cu articolul 6 alineatele (1) și (2) din Directiva 2008/104, „raporturile de muncă permanente” ca forma generală a raporturilor de muncă²⁵. Opusul acesteia îl reprezintă un raport de muncă sau o misiune de muncă ce este limitată în timp.

42. Obiectivele principale ale Directivei 2008/104 sunt elaborate la articolul 2 din aceasta și vizează dezvoltarea unor forme flexibile de muncă, crearea de locuri de muncă și protecția lucrătorilor temporari²⁶. Nu există nicio legătură clară între vreunul dintre aceste obiective și faptul de a stabili o legătură între noțiunea de „temporar” și postul ocupat de lucrătorul temporar. Situația este aceeași în ceea ce privește obiectivul inerent Directivei 2008/104 ca recurgerea la munca temporară să nu devină o situație permanentă²⁷. Astfel cum s-a arătat în observațiile scrise ale părâtei, scopul creării de locuri de muncă și al inserției lucrătorilor pe piața muncii [a se vedea considerentul (11)] nu poate conduce la concluzia că *posturile permanente* sunt în sine excluse de la posibilitatea de a fi ocupate de lucrători în mod temporar.

43. În sfârșit, înclinăm spre a accepta argumentele prezentate de Comisie și de Germania potrivit cărora geneza articolului 1 alineatul (1) din Directiva 2008/104 nu leagă noțiunea de „temporar” de natura postului pentru care este pus la dispoziție un lucrător temporar²⁸, în pofida argumentelor contrare ale reclamantului²⁹.

44. Astfel, termenul „temporar” se referă exclusiv la punerea la dispoziție a lucrătorului temporar și înseamnă „care durează doar pentru o perioadă limitată” și „nepermanent”³⁰ și se referă numai la perioada punerii la dispoziție a lucrătorului temporar în cauză.

²⁴ A se vedea în special în această privință Concluziile avocatului general Szpunar prezentate în cauza AKT (C-533/13, EU:C:2014:2392, punctele 113-115).

²⁵ Hotărârea KG, punctul 62.

²⁶ A se vedea de asemenea considerentul (18) privind îmbunătățirea protecției minime pentru lucrătorii temporari.

²⁷ Hotărârea KG, punctul 60.

²⁸ Guvernul german și Comisia se referă la Propunerea inițială de directivă a Parlamentului European și a Consiliului privind condițiile de muncă ale lucrătorilor temporari, [COM(2002) 149 final]; poziția Parlamentului European adoptată în primă lectură la 21 noiembrie 2002 în vederea adoptării Directivei 2002/.../CE a Parlamentului European și a Consiliului privind munca prin agent de muncă temporară (JO 2004, C 25 E, p. 368); Propunerea modificată de directivă [COM(2002) 0701]; și Poziția comună (CE) nr. 24/2008 din 15 septembrie 2008 adoptată de Consiliu, acționând în conformitate cu procedura prevăzută la articolul 251 din Tratatul de instituire a Comunității Europene, în vederea adoptării unei directive a Parlamentului European și a Consiliului privind munca prin agent de muncă temporară (JO 2008, C 254 E, p. 36).

²⁹ Sursele selectate de reclamant nu indică o intenție de excludere *generală* a posturilor permanente din domeniul de aplicare al Directivei 2008/104. A se vedea în special Poziția Parlamentului European adoptată în primă lectură la 21 noiembrie 2002 în vederea adoptării Directivei 2002/.../CE a Parlamentului European și a Consiliului privind munca prin agent de muncă temporară (JO 2004, C 25 E, p. 368, la p. 373); Poziția comună (CE) nr. 24/2008 din 15 septembrie 2008 adoptată de Consiliu, acționând în conformitate cu procedura prevăzută la articolul 251 din Tratatul de instituire a Comunității Europene, în vederea adoptării unei directive a Parlamentului European și a Consiliului privind munca prin agent de muncă temporară (JO 2008, C 254 E, p. 36-41); Comunicarea Comisiei către Parlamentul European în conformitate cu articolul 251 alineatul (2) al doilea paragraf din Tratatul CE privind poziția comună a Consiliului în vederea adoptării unei directive a Parlamentului European și a Consiliului referitoare la munca temporară – Acord politic privind o poziție comună (VCM), [COM(2008) 0569 final], p. 6.

³⁰ Astfel cum s-a concluzionat la punctul 51 din Concluziile avocatei generale Sharpston prezentate în cauza KG (C-681/18, EU:C:2020:300).

2. Recurgerea abuzivă la munca prin agent de muncă temporară

45. În aceste condiții și contrar celor sugerate în observațiile scrise ale reclamantului, ceea ce se sugerează în prezentele concluzii nu conduce la o permisiune generală de punere la dispoziție pe durată nedeterminată a lucrătorilor temporari pe posturi care sunt permanente sau pe posturi care nu sunt ocupate în regim de suplینire. Deși s-a stabilit în Hotărârea KG că articolul 5 alineatul (5) din Directiva 2008/104 „nu impune [...] statelor membre să limiteze numărul de misiuni de muncă temporară succesive ale aceluiași lucrător la aceeași întreprindere utilizatoare sau să condiționeze recurgerea la această formă de muncă pe durată determinată de *indicarea* motivelor cu caracter tehnic sau legate de cerințe de producție, de organizare sau de înlocuire”³¹, s-a stabilit de asemenea în Hotărârea KG că articolul 5 alineatul (5) din Directiva 2008/104 urmărește să impună statelor membre să ia măsuri corespunzătoare în vederea prevenirii recurgerii abuzive (i) la derogările de la principiul egalității de tratament permise în temeiul acestei dispoziții și (ii) la misiuni de muncă temporară succesive concepute pentru a eluda dispozițiile directivei în ansamblul său³², această din urmă obligație fiind enunțată în mod larg³³.

46. Astfel, în Hotărârea KG s-a statuat că instanța de trimitere trebuie să controleze calificarea juridică a raportului de muncă, atât în raport cu Directiva 2008/104, cât și cu dreptul național care transpune această directivă, astfel încât să verifice dacă unui raport de muncă pe durată nedeterminată i-a fost *atribuită* în mod artificial forma contractelor de muncă temporară succesive *în vederea eludării* obiectivelor Directivei 2008/104, în special a naturii temporare a muncii prin agent de muncă temporară³⁴.

47. Curtea a adăugat că, în vederea acestei aprecieri, instanța de trimitere poate să țină seama de următoarele considerații: (a) dacă misiunile de muncă temporară succesive ale aceluiași lucrător temporar în cadrul aceleiași întreprinderi utilizatoare conduc la o durată a activității în cadrul acestei întreprinderi care este mai lungă decât ceea ce se poate *califica în mod rezonabil* drept „temporar”, aceasta ar putea constitui indiciul unei recurgeri abuzive la misiuni de muncă temporară succesive, în sensul articolului 5 alineatul (5) prima teză din Directiva 2008/104. Această constatare a fost făcută ținând seama, printre altele, de faptul că misiunile de muncă temporară succesive atribuite aceluiași lucrător temporar la aceeași întreprindere utilizatoare au adus atingere echilibrului realizat de această directivă între flexibilitate pentru angajatori și securitate pentru lucrători, sabotând-o pe aceasta din urmă; (b) în situația în care, într-un caz concret, nu se oferă *nicio explicație obiectivă* pentru faptul că întreprinderea utilizatoare în cauză recurge la o succesiune de contracte de muncă temporară succesive, revine instanței naționale sarcina de a examina, în contextul cadrului normativ național și ținând seama de circumstanțele fiecărui caz, dacă vreuna dintre dispozițiile Directivei 2008/104 este *eludată*, cu atât mai mult atunci când același lucrător temporar este repartizat în cadrul întreprinderii utilizatoare prin seriile de contracte în cauză³⁵.

48. Astfel, după cum s-a arătat în observațiile scrise ale guvernului francez, durata unei misiuni de muncă temporară nu constituie decât un element care trebuie luat în considerare pentru a stabili dacă a avut loc o recurgere abuzivă la munca prin agent de muncă temporară. Astfel cum reiese

³¹ Hotărârea KG, punctul 42. Sublinierea noastră.

³² *Ibidem*, punctul 55.

³³ *Ibidem*, punctul 57.

³⁴ *Ibidem*, punctul 67.

³⁵ *Ibidem*, punctele 68-71.

din elementele Hotărârii KG reproduse mai sus, o instanță a unui stat membru este obligată, în virtutea articolului 5 alineatul (5) din Directiva 2008/104 coroborat cu articolul 1 alineatul (1) din aceasta, să efectueze următoarea apreciere:

- (i) Misiunile de muncă temporară succesive la aceeași întreprindere utilizatoare au condus la o perioadă de serviciu care nu este mai lungă decât ceea ce poate fi considerată în mod rezonabil ca reprezentând o punere la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare „pentru a lucra temporar” în sensul articolului 1 alineatul (1) din Directiva 2008/104?
- (ii) S-a oferit vreo explicație obiectivă pentru decizia întreprinderii utilizatoare de a recurge la o serie de contracte succesive de muncă temporară?
- (iii) A fost eludată vreuna dintre dispozițiile Directivei 2008/104?
- (iv) Evaluând comparativ toate aceste elemente și luând în considerare toate împrejurările, unui raport de muncă pe durată nedeterminată i-a fost atribuită în mod artificial forma contractelor de muncă temporară succesive, contrar articolului 5 alineatul (5) din Directiva 2008/104?”

49. La punctul (ii), natura muncii pentru care este pus la dispoziție un lucrător temporar devine relevantă, inclusiv dacă aceasta este permanentă și nu este în regim de suplinire. Hotărârea KG nu împiedică luarea în considerare, în acest context, a motivelor „cu caracter tehnic sau legate de cerințe de producție, de organizare sau de înlocuire”, având în vedere că în Hotărârea KG s-a statuat pur și simplu că acestea nu trebuiau „indicate”, fără nicio mențiune cu privire la excluderea lor de la aplicarea cerinței furnizării unei explicații obiective³⁶.

50. De exemplu, o întreprindere implicată în activități de cercetare și dezvoltare în curs poate avea nevoie să își extindă echipa de lucrători implicați într-un anumit sector comercial în care, în mod normal, nu angajează decât lucrători cu contract de muncă pe durată nedeterminată. Nevoia de lucrători temporari poate reieși din rezultatele preliminare ale unui program de cercetare și dezvoltare. O astfel de extindere poate avea loc, într-o primă etapă, prin recurgerea la lucrători temporari, fie pentru că nu au fost încă atrași investitori pentru a dezvolta rezultatele cercetării, fie pentru că procesul de cercetare în sine nu a fost încă finalizat. Acesta este tipul de explicație în baza căreia o instanță națională poate concluziona, luând în considerare toate împrejurările, că există o explicație obiectivă pentru recurgerea succesivă la lucrători temporari, chiar dacă posturile în cauză nu au fost ocupate în regim de suplinire și au fost ocupate cu titlu permanent în alt mod în cadrul întreprinderii utilizatoare respective.

51. Este posibil să nu reiasă în mod clar din Hotărârea KG dacă recurgerea abuzivă la munca prin agent de muncă temporară depinde de constatarea unei eludări a dispozițiilor Directivei 2008/104, cu excepția articolului 5 alineatul (5) însuși³⁷.

52. Cu toate acestea, considerăm că nu aceasta este situația, dat fiind că Curtea a statuat în Hotărârea KG că misiuni de muncă temporară succesive atribuite aceluiași lucrător temporar la aceeași întreprindere utilizatoare eludează însăși esența dispozițiilor Directivei 2008/104³⁸. În

³⁶ *Ibidem*, punctul 42.

³⁷ A se vedea în special punctul 71 din Hotărârea KG. Reclamantul a prezentat, în orice caz, în observațiile sale scrise, argumente în sensul că a fost supus unei inegalități de tratament, contrar articolului 4 din Directiva 2008/104, atât în ceea ce privește remunerarea, cât și riscul de șomaj.

³⁸ Hotărârea KG, punctul 70.

plus, Curtea a statuat în Hotărârea KG că una dintre cele două *obligatii* pe care articolul 5 alineatul (5) le impune statelor membre este aceea de a lua măsuri corespunzătoare în vederea prevenirii unor misiuni de muncă temporară succesive concepute pentru a eluda dispozițiile Directivei 2008/104 în ansamblul său³⁹, precum și că Directiva 2008/104 „urmărește de asemenea ca statele membre să se asigure că munca temporară în aceeași întreprindere utilizatoare nu devine o situație permanentă pentru un lucrător temporar [...]”⁴⁰.

53. În consecință, Hotărârea KG susține interpretarea potrivit căreia orice încălcare a obligațiilor prevăzute de Directiva 2008/104 în plus față de cele prevăzute la articolul 5 alineatul (5) din aceeași directivă, cum ar fi, de exemplu, garantarea egalității de remunerare între lucrătorii temporari și cei recrutați direct de întreprinderea utilizatoare pentru a ocupa același loc de muncă [a se vedea articolul 5 alineatul (1) din Directiva 2008/104 coroborat cu articolul 3 alineatul (1) litera (f) din aceeași directivă]⁴¹, este relevantă pentru decizia luată în cele din urmă de instanța de trimitere, la punctul (iv) (a se vedea punctul 48 de mai sus), cu privire la aspectul dacă, luând în considerare toate împrejurările, unui raport de muncă permanent i-a fost atribuită în mod artificial forma contractelor de muncă temporară succesive, contrar articolului 5 alineatul (5) din Directiva 2008/104. Trebuie amintit că în litigiul principal a fost vorba despre 18 prelungiri într-un termen de 56 de luni.

54. Această abordare reflectă constatarea suplimentară din Hotărârea KG, potrivit căreia garantarea „[condițiilor] de bază de angajare și de muncă” aplicabile lucrătorilor temporari în temeiul articolului 5 alineatul (1) din Directiva 2008/104 coroborat cu articolul 3 alineatul (1) litera (f) din Directiva 2008/104 trebuie interpretată în sens larg pentru a asigura respectarea cartei⁴².

55. Pentru aceste motive, trebuie să se răspundă la prima întrebare în sensul precizat la punctul 36 din prezentele concluzii.

B. Răspunsul la a doua întrebare

56. Trebuie să se răspundă la a doua întrebare în sensul că o reglementare a unui stat membru care exclude în mod expres luarea în considerare a perioadelor de punere la dispoziție anterioare unei anumite date, dar care survin după data punerii în aplicare a Directivei 2008/104, o astfel de excludere fiind relevantă pentru a stabili dacă a avut loc o recurgere abuzivă la munca prin agent de muncă temporară, este incompatibilă cu articolul 5 alineatul (5) din Directiva 2008/104 atunci când restrânge durata unei perioade de punere la dispoziție pe care, în caz contrar, un lucrător temporar ar fi în măsură să o invoce. Cu toate acestea, în cadrul unei acțiuni orizontale între doi particulari, reglementările inconsecvente ale unui stat membru care prevăd o astfel de excludere nu pot fi înlăturate decât în cazul în care acest lucru nu impune o interpretare *contra legem* a legislației statului membru, aspect a cărui soluționare este de competența instanței de trimitere.

57. Această concluzie se impune pentru următoarele motive.

³⁹ Hotărârea KG, punctul 55. A se vedea și punctul 57.

⁴⁰ Hotărârea KG, punctul 60.

⁴¹ După cum s-a arătat deja, încălcarea egalității de remunerare este în orice caz evocată de reclamant în observațiile sale scrise.

⁴² Hotărârea KG, punctul 54. Trebuie adăugat că această obligație de interpretare subzistă în ceea ce privește articolul 5 alineatul (1) și articolul 3 alineatul (1) litera (f) din Directiva 2008/104, în pofida faptului că, atunci când statele membre depășesc cerințele minime stabilite de Directiva 2008/104, acestea nu „pun în aplicare” dreptul Uniunii în sensul articolului 51 alineatul (1) din cartă. A se vedea Concluziile noastre prezentate în cauza Manpower Lit (C-948/19, EU:C:2021:624, punctul 61).

58. Punerea în aplicare de către Germania a articolului 5 alineatul (5) din Directiva 2008/104 a fost inițial limitată, în temeiul articolului 1 alineatul (1) a doua teză din AÜG, la a prevedea că „punerea la dispoziția utilizatorilor a lucrătorilor are caracter temporar”⁴³, regimul reparatoriu specific fiind limitat la sancțiunile menționate mai sus (a se vedea punctul 12 din prezentele concluzii). Deși aceasta ar putea fi o punere în aplicare minimalistă, nu se poate susține că statul membru „nu ia nicio măsură pentru a menține natura temporară a muncii prin agent de muncă temporară”, contrar articolului 5 alineatul (5) din Directiva 2008/104⁴⁴.

59. Dincolo de contextul reformei legislative care a produs efecte în Germania de la 1 aprilie 2017 (a se vedea punctele 13-16 de mai sus) și în conformitate cu criteriul prezentat mai sus în ceea ce privește prima întrebare (a se vedea punctul 36), reclamantul ar fi putut susține că, în temeiul dreptului Uniunii, o misiune de muncă de patru ani și nouă luni la pârâtă, cuprinsă între 1 septembrie 2014 și 31 mai 2019, a echivalat, în toate împrejurările, cu o recurgere abuzivă la munca prin agent de muncă temporară, contrar articolului 5 alineatul (5) din Directiva 2008/104, ținând seama de obligația Germaniei de a pune în aplicare directiva până la 5 decembrie 2011. Articolul 1 alineatul (1) a doua teză din AÜG trebuie interpretat în conformitate cu aceasta⁴⁵.

60. Cu toate acestea, reformele legislative germane care au intrat în vigoare la 1 aprilie 2017 par să fi eliminat, în fapt, această cale juridică ce se afla la dispoziția reclamantului. În interpretarea dată reformelor de către pârâtă, prin acestea se elimină perioada de la 1 septembrie 2014 la 1 aprilie 2017, în ceea ce privește stabilirea aspectului dacă a avut loc o recurgere abuzivă la munca prin agent de muncă temporară, și, în același timp, reclamantul continuă să fie afectat de noua limită maximă de 18 luni, instituită de legislația în cauză, în ceea ce privește punerea lucrătorilor temporari la dispoziția aceleiași întreprinderi utilizatoare.

61. În observațiile scrise ale Germaniei se susține că modificările legislative din 1 aprilie 2017 au reprezentat doar un caz în care Germania a trecut de la un model flexibil de punere în aplicare a articolului 5 alineatul (5) din Directiva 2008/104 la unul fix, prin introducerea plafonului de 18 luni pentru punerea lucrătorilor temporari la dispoziția aceleiași întreprinderi utilizatoare.

62. Cu toate acestea și având în vedere analiza referitoare la prima întrebare, Republica Federală Germania a depășit marja de apreciere de care dispune în temeiul articolului 5 alineatul (5) din Directiva 2008/104 pentru a stabili perioadele maxime pentru care lucrătorii temporari pot fi puși la dispoziția aceleiași întreprinderi utilizatoare, deși Directiva 2008/104 nu o obligă să stabilească astfel de limite⁴⁶, având în vedere că, astfel cum se susține în observațiile scrise ale Comisiei, reformele din 1 aprilie 2017 aduc atingere în mod activ *efectului util* al Directivei 2008/104, prin raportare la regimul legislativ anterior în vigoare în legislația acestui stat membru, și sunt în detrimentul unui reclamant care a avut în toată perioada în discuție statutul necontestat de a fi lucrător temporar, în temeiul articolului 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2008/104, și care s-a aflat în „misiune de muncă temporară”, în sensul articolului 3 alineatul (1) litera (e) din Directiva 2008/104, la aceeași întreprindere utilizatoare, pentru o perioadă de patru ani și nouă luni după termenul limită de punere în aplicare a Directivei 2008/104, și anume

⁴³ În versiunea în vigoare de la 1 decembrie 2011 până la 31 martie 2017. Punctul 11 de mai sus.

⁴⁴ Hotărârea KG, punctul 63.

⁴⁵ Hotărârea KG, punctele 64 și 65. Principiul interpretării conforme cu dreptul Uniunii a dreptului intern, potrivit căruia instanța națională este obligată, în măsura posibilului, să dea dreptului intern o interpretare conformă cu cerințele dreptului Uniunii, este inerent sistemului tratatelor prin faptul că permite instanței naționale să asigure, în cadrul competențelor sale, deplina eficacitate a dreptului Uniunii atunci când soluționează litigiul cu care este sesizată. A se vedea Hotărârea din 17 martie 2021, Academia de Studii Economice din București (C-585/19, EU:C:2021:210, punctul 69 și jurisprudența citată).

⁴⁶ Hotărârea KG, punctul 42. Concluziile avocatei generale Sharpston prezentate în cauza KG (C-681/18, EU:C:2020:300, punctul 66).

5 decembrie 2011⁴⁷. O astfel de situație este incompatibilă cu articolul 10 din Directiva 2008/104 și cu considerentul (21) al acesteia, dar și cu obligația de „a asigura protecția lucrătorilor temporari” prevăzută la articolul 2 din aceeași directivă, precum și cu obligațiile mai ample de bună-credință care revin Germaniei în temeiul articolului 4 TUE în îndeplinirea misiunilor care decurg din tratate, precum și din articolul 288 TFUE cu privire la efectul obligatoriu al directivelor.

63. Cu toate acestea, rezultă dintr-o jurisprudență constantă că s-ar depăși limitele obligației de interpretare în cazul în care interpretarea neconformității dreptului unui stat membru cu dreptul Uniunii ar conduce la un sens *contra legem* al dreptului statului membru⁴⁸. Prin urmare, este de competența instanței de trimitere⁴⁹ să stabilească dacă dispoziția tranzitorie prevăzută la articolul 19 alineatul (2) din AÜG, care prevede că „perioadele de punere la dispoziție anterioare datei de 1 aprilie 2017 nu sunt luate în considerare la calcularea duratei maxime de punere la dispoziție prevăzute la articolul 1 alineatul (1b) [...]”, nu poate fi interpretată, ținând seama de „ansamblul dreptului intern”⁵⁰, altfel decât ca înlăturând orice drept al reclamantului de a se prevala de întreaga perioadă de misiune de muncă temporară de patru ani și nouă luni, intervenită între 1 septembrie 2014 și 31 mai 2019 și care era prevăzută de dreptul german înainte de 1 aprilie 2017.

64. Cu alte cuvinte, rezultatul urmărit de Directiva 2008/104 poate fi atins numai printr-o interpretare *contra legem* a articolului 1 alineatul (1b) și a articolului 19 alineatul (2) din AÜG? De exemplu, după luarea în considerare a legislației germane în ansamblul său, aceste dispoziții ar putea fi interpretate în sensul că nu înlocuiesc în totalitate regimul juridic anterior în vigoare și conferă lucrătorilor temporari posibilitatea de a invoca recurgerea abuzivă la munca prin agent de muncă temporară în raport cu criteriile stabilite în Hotărârea KG și detaliate în răspunsul la prima întrebare cu privire la întreaga perioadă de punere la dispoziție? În cazul în care interpretarea *contra legem* este ceea ce este necesar pentru a obține un astfel de rezultat, atunci, potrivit jurisprudenței constante a Curții, remediul de care dispune un reclamant constă într-o acțiune în răspundere a Germaniei, în sensul regulilor rezultând din Hotărârea Francovich⁵¹, pentru încălcarea obligațiilor care îi revin în temeiul articolului 5 alineatul (5) din Directiva 2008/104 de a „[lua] măsuri corespunzătoare [...] în vederea prevenirii abuzurilor în aplicarea prezentului articol și în special în vederea prevenirii unor misiuni de muncă temporară succesive, concepute pentru a eluda dispozițiile prezentei directive”⁵².

65. În sfârșit, Curtea a statuat că dispozițiile cartei care sunt suficiente prin ele însele și care nu trebuie să fie precizate prin dispoziții ale dreptului Uniunii sau ale dreptului național pentru a conferi particularilor drepturi⁵³, cum sunt articolele 21 și 47⁵⁴, precum și articolul 31 alineatul (2)⁵⁵, pot fi invocate ca atare și conduc la obligația de a lăsa neaplicată, dacă este necesar, *orice* dispoziție națională contrară, chiar și în litigii orizontale în care, altfel, s-ar aplica

⁴⁷ Articolul 11 alineatul (1) din Directiva 2008/104.

⁴⁸ Hotărârea KG, punctul 66 și jurisprudența citată. A se vedea mai recent, de exemplu, Concluziile avocatului general Szpunar prezentate în cauza Thelen Technopark Berlin (C-261/20, EU:C:2021:620, punctele 30 și 31 și jurisprudența citată).

⁴⁹ Un aspect subliniat recent în Concluziile avocatului general Szpunar prezentate în cauza Thelen Technopark Berlin, *ibidem*, punctul 32.

⁵⁰ Hotărârea KG, punctul 65 și jurisprudența citată. A se vedea în special Hotărârea din 5 octombrie 2004, Pfeiffer și alții (C-397/01-C-403/01, EU:C:2004:584, punctele 107-119). De asemenea, a se vedea, de exemplu, Hotărârea Curții din 17 aprilie 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, punctul 71).

⁵¹ Hotărârea din 9 noiembrie 1995, Francovich (C-479/93, EU:C:1995:372).

⁵² A se vedea Hotărârea din 15 ianuarie 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, punctul 50 și jurisprudența citată). A se vedea mai recent Hotărârea din 7 august 2018, Smith (C-122/17, EU:C:2018:631, punctul 56).

⁵³ Hotărârea Curții din 17 aprilie 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, punctele 76 și 78).

⁵⁴ *Ibidem*, punctul 78.

⁵⁵ A se vedea Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Bauer și Willmeroth (C-569/16 și C-570/16, EU:C:2018:871).

interdicția interpretării *contra legem* a dreptului statului membru. Cu toate acestea, contrar argumentelor prezentate în observațiile scrise ale reclamantului, articolul 31 alineatul (1) din cartă nu constituie o astfel de dispoziție.

66. Acest lucru se datorează faptului că Curtea a statuat că „instanța națională nu este obligată, exclusiv în temeiul dreptului Uniunii, să lase neaplicată o dispoziție a dreptului național incompatibilă cu o dispoziție a Cartei drepturilor fundamentale a Uniunii Europene care [...] este lipsită de efect direct”⁵⁶. Având în vedere caracterul deschis al textului articolului 31 alineatul (1) din cartă, care prevede că „[o]rice lucrător are dreptul la condiții de muncă care să respecte sănătatea, securitatea și demnitatea sa”, această dispoziție nu îndeplinește cerințele esențiale de a fi suficient de clară, de precisă și de necondiționată pentru a i se recunoaște un efect direct⁵⁷. În aceste condiții, nu poate fi invocată pentru a obliga instanța de trimitere, acționând în cadrul competenței sale⁵⁸, să înlăture aplicarea articolului 1 alineatul (1b) și a articolului 19 alineatul (2) din AÜG în ipoteza în care instanța de trimitere ar considera că textele sale sunt *contra legem* în raport cu garanțiile conferite de articolul 5 alineatul (5) din Directiva 2008/104.

67. Pentru aceste motive trebuie să se răspundă la a doua întrebare în sensul expus la punctul 56 de mai sus.

C. Răspunsul la a treia întrebare

68. Trebuie să se răspundă la a treia întrebare în sensul că lucrătorul temporar nu are dreptul, în temeiul Directivei 2008/104, la stabilirea unui raport de muncă pe durată nedeterminată cu o întreprindere utilizatoare în cazul constatării recurgerii abuzive la munca prin agent de muncă temporară în sensul articolului 5 alineatul (5) din Directiva 2008/104. Cu toate acestea, în ipoteza în care instanța de trimitere ar statua, după luarea în considerare a întregii legislații a statului membru în cauză, că interpretarea legislației naționale în conformitate cu articolul 5 alineatul (5) din Directiva 2008/104 nu impune o interpretare *contra legem* a dreptului statului membru, este de competența acesteia să stabilească dacă sunt disponibile proceduri administrative sau judiciare corespunzătoare pentru a asigura îndeplinirea obligațiilor care decurg din Directiva 2008/104, garantând că legislația statului membru în cauză prevede sancțiuni eficiente, proporționale și disuasive, potrivit articolului 10 din aceeași directivă, sub rezerva limitărilor impuse de jurisprudența consacrată.

69. În Hotărârea KG, Curtea a statuat că articolul 5 alineatul (5) din Directiva 2008/104 nu poate fi interpretat astfel cum a fost interpretată clauza 5 din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999, care figurează în anexa la Directiva 1999/70/CE⁵⁹. În Hotărârea Sciotto⁶⁰, s-a statuat, printre altele, că obligația specifică pentru a preveni abuzurile

⁵⁶ Hotărârea din 24 iunie 2019, Poplawski (C-573/17, EU:C:2019:530, punctul 63 și jurisprudența citată).

⁵⁷ A se vedea de asemenea explicațiile cu privire la articolul 31 alineatul (1) din cartă. Acestea precizează că dispoziția se bazează efectiv pe o directivă, și anume Directiva 89/391/CEE a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă (JO 1989, L 183, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 2, p. 88) (a se vedea Hotărârea Egenberger și condiția prealabilă pentru lipsa necesității de legiferare suplimentară). Trimiterea din cadrul explicațiilor la articolul 156 TFUE în ceea ce privește „condițiile de muncă” nu oferă nicio precizare suplimentară. Astfel cum s-a arătat în Concluziile avocatei generale Sharpston prezentate în cauza KG (C-681/18, EU:C:2020:300, punctul 44), articolul 156 TFUE nu definește noțiunea de „condiții de muncă”. Cu privire la condițiile prealabile ale unui efect direct, a se vedea recent, de exemplu, Hotărârea din 7 august 2018, Smith (C-122/17, EU:C:2018:631).

⁵⁸ Hotărârea Curtii din 17 aprilie 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, punctul 79).

⁵⁹ Directiva Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP (JO 1999, L 175, p. 43, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 129).

⁶⁰ Hotărârea KG, punctul 45. Hotărârea din 25 octombrie 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859).

care rezultă din folosirea contractelor de muncă pe durată determinată succesive, circumstanțiată în clauza 5 din acordul-cadru menționat anterior, conducea la concluzia că din faptul că lucrătorii din sectorul fundațiilor lirice și simfonice nu aveau dreptul, nici măcar în caz de abuz, la transformarea contractelor lor de muncă pe durată determinată în raport de muncă pe durată nedeterminată (în lipsa altor forme de protecție, precum stabilirea unei limite privind posibilitatea de a recurge la contractele pe durată determinată) reieșea că nu exista nicio măsură efectivă, în sensul jurisprudenței relevante în ceea ce privește acordul-cadru, care să sancționeze folosirea abuzivă a contractelor pe durată determinată⁶¹.

70. Cu toate acestea, Curtea a statuat în Hotărârea KG că clauza 5 din acordul-cadru menționat „prevede obligații specifice pentru a preveni abuzurile care rezultă din folosirea contractelor de muncă pe durată determinată succesive, nu aceasta este situația articolului 5 alineatul (5) prima teză din Directiva 2008/104”⁶². Prin urmare, interpretarea dată clauzei 5 din acordul-cadru nu putea fi transpusă în cazul articolului 5 alineatul (5) din Directiva 2008/104⁶³. În cauza KG, avocata generală Sharpston a făcut referire în mod specific la constatările din Hotărârea Sciotto referitoare la transformarea contractelor pe durată determinată în contracte pe durată nedeterminată înainte de a concluziona că Hotărârea Sciotto nu putea fi transpusă în cazul articolului 5 alineatul (5) din Directiva 2008/104, această dispoziție neimpunând obligații detaliate și specifice⁶⁴.

71. Astfel, răspunsul la a treia întrebare este unul negativ.

72. În ceea ce privește obligațiile care revin instanței de trimitere în temeiul articolului 10 din Directiva 2008/104, alineatul (1) al acestui articol reafirmă dreptul la o cale de atac eficientă consacrat la articolul 47 din cartă⁶⁵. Cerința de a prevedea căi de atac eficiente, proporționale și disuasive, astfel cum sunt garantate la articolul 10 alineatul (2), impune statelor membre obligația de a adopta măsuri care sunt suficient de eficace pentru a atinge obiectivul Directivei 2008/104⁶⁶ și care asigură un efect realmente disuasiv⁶⁷. Dreptul Uniunii nu constrânge statele membre să instituie, în vederea asigurării apărării drepturilor conferite justițiabililor de dreptul Uniunii, alte căi procesuale în fața instanțelor lor naționale decât cele stabilite de dreptul național⁶⁸, cu excepția cazului în care „ar rezulta din structura ordinii juridice naționale respective că nu există nicio cale de atac”⁶⁹. Cu toate acestea, este exclusă o cale de atac care implică declararea unui contract de muncă pe durată nedeterminată între un lucrător temporar și o întreprindere utilizatoare (pentru motivele enunțate la punctele 69 și 70 de mai sus)⁷⁰ sau o interpretare *contra legem* a dreptului statului membru (punctele 63 și 64 de mai sus).

⁶¹ Hotărârea Sciotto, *ibidem*, punctele 61 și 62. Trebuie arătat că, în orice caz, limitele oricărei obligații care îi revine statelor membre, în temeiul Directivei 1999/70, de a asigura posibilitatea transformării contractelor pe durată determinată în contracte pe durată nedeterminată în caz de recurgere abuzivă sunt, în orice caz, supuse evoluției jurisprudenței. A se vedea în special Concluziile noastre prezentate în cauza GILDA-UNAMS și alții (C-282/19, EU:C:2021:217) (hotărâre pendinte).

⁶² Hotărârea KG, punctul 45.

⁶³ *Ibidem*.

⁶⁴ Concluziile avocatei generale Sharpston prezentate în cauza KG (C-681/18, EU:C:2020:300, punctul 66).

⁶⁵ A se vedea prin analogie Hotărârea din 15 aprilie 2021, Braathens Regional Aviation (C-30/19, EU:C:2021:269, punctul 33).

⁶⁶ *Ibidem*, punctul 37.

⁶⁷ *Ibidem*, punctul 38.

⁶⁸ *Ibidem*, punctul 55 și jurisprudența citată.

⁶⁹ Hotărârea din 3 octombrie 2013, Inuit Tapiriit Kanatami și alții/Parlamentul și Consiliul (C-583/11 P, EU:C:2013:625, punctul 104). A se vedea de asemenea Hotărârea din 21 noiembrie 2019, Deutsche Lufthansa (C-379/18, EU:C:2019:1000, punctul 61).

⁷⁰ Trebuie arătat că, chiar dacă principiul echivalenței ar fi relevant pentru interpretarea articolului 10 din Directiva 2008/104, posibilitatea stabilirii unui raport de muncă, introdusă în temeiul dreptului german (a se vedea punctul 15 de mai sus), nu este legată de o cerere similară de natură pur internă, ci de o cerere întemeiată pe dreptul Uniunii. A se vedea Concluziile noastre prezentate în cauza GILDA-UNAMS și alții (C-282/19, EU:C:2021:217, nota de subsol 72) (hotărâre pendinte).

D. Răspunsul la a patra întrebare

73. Trebuie să se răspundă la a patra întrebare în sensul că extinderea duratei maxime individuale a punerii la dispoziție poate fi lăsată la latitudinea partenerilor sociali, inclusiv a partenerilor sociali la o convenție colectivă care nu au competență decât în privința sectorului de activitate al întreprinderii utilizatoare. Cu toate acestea, răspunsul la a doua întrebare se aplică și în cazul unor astfel de convenții.

74. Astfel cum s-a arătat în observațiile scrise ale Germaniei, statele membre sunt libere să încredințeze partenerilor sociali punerea în aplicare a obiectivelor de politică socială⁷¹, iar recurgerea la convenții colective este prevăzută în mod expres în Directiva 2008/104⁷², nefiind relevant faptul că partenerii sociali nu au competență în privința raportului de muncă al lucrătorului temporar respectiv, ci în privința sectorului de activitate al întreprinderii utilizatoare⁷³. Cu toate acestea, un acord colectiv de întreprindere suplimentar (încheiat între părâtă și comitetul general de întreprindere interregional) din 20 septembrie 2017 prevede, printre altele, că, în producție, utilizarea lucrătorilor temporari nu poate depăși o perioadă maximă de 36 de luni. În ceea ce privește lucrătorii temporari care erau deja angajați la 1 aprilie 2017, pentru durata maximă de punere la dispoziție de 36 de luni, sunt luate în considerare numai perioadele începând de la 1 aprilie 2017. Astfel cum am explicat la punctele 56-67, această excludere nu este conformă cu articolul 5 alineatul (5) din Directiva 2008/104, astfel încât norma relevantă la aceste puncte se aplică și unor astfel de convenții colective.

V. Concluzie

75. Prin urmare, propunem să se răspundă întrebărilor adresate de Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Tribunalul Superior pentru Litigii de Muncă din Berlin-Brandenburg, Germania) după cum urmează:

- 1) Pentru a stabili dacă articolul 5 alineatul (5) prima teză din Directiva 2008/104 a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară coroborat cu termenul «temporar» care figurează la articolul 1 din Directiva 2008/104 se opune ca un lucrător temporar să fie pus la dispoziția aceleiași întreprinderi utilizatoare, pentru o perioadă mai mare de 55 de luni, pe un post care este permanent și care nu este ocupat în regim de suplinire, instanța unui stat membru este obligată, din perspectiva dreptului Uniunii, să efectueze următoarea analiză:
 - (i) Misiunile de muncă temporară succesive ale unui lucrător temporar la aceeași întreprindere utilizatoare au condus la o perioadă de serviciu care nu mai poate fi considerată în mod rezonabil ca fiind o punere la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare «pentru a lucra temporar» în sensul articolului 1 alineatul (1) din Directiva 2008/104?
 - (ii) S-a oferit vreo explicație obiectivă pentru decizia întreprinderii utilizatoare de a recurge la o serie de contracte succesive de muncă temporară?

⁷¹ Hotărârea din 18 decembrie 2008, Ruben Andersen (C-306/07, EU:C:2008:743, punctele 25 și 26). De asemenea, a se vedea, de exemplu, Hotărârea din 11 februarie 2010, Ingeniørforeningen i Danmark (C-405/08, EU:C:2010:69, punctul 39).

⁷² A se vedea articolul 5 alineatul (1) și articolul 11 alineatul (1), precum și considerentele (16), (17) și (19). Susținerea reclamantului potrivit căreia fie articolul 9 alineatul (1), fie articolul 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104 poate fi interpretat în sensul că reduce marja de apreciere instituită trebuie respinsă, întrucât o astfel de diminuare a marjei de apreciere a statului membru ar impune o modalitate de formulare clară și neambiguă în acest sens.

⁷³ A se vedea întrebarea 3.3) adresată și reprodusă la punctul 26 de mai sus.

- (iii) A fost eludată vreuna dintre dispozițiile Directivei 2008/104?
- (iv) Evaluând comparativ toate aceste elemente și luând în considerare toate împrejurările, unui raport de muncă permanent i-a fost atribuită în mod artificial forma contractelor de muncă temporară succesive, contrar articolului 5 alineatul (5) din Directiva 2008/104?”
- 2) O reglementare a unui stat membru care exclude în mod expres luarea în considerare a perioadelor de punere la dispoziție anterioare unei anumite date, dar care survin după data punerii în aplicare a Directivei 2008/104, o astfel de excludere fiind relevantă pentru a stabili dacă a avut loc o recurgere abuzivă la munca prin agent de muncă temporară, este incompatibilă cu articolul 5 alineatul (5) din Directiva 2008/104 atunci când restrânge durata unei perioade de punere la dispoziție pe care, în caz contrar, un lucrător temporar ar fi în măsură să o invoce. Cu toate acestea, în cadrul unei acțiuni orizontale între doi particulari, reglementările inconsecvente ale unui stat membru care prevăd o astfel de excludere nu pot fi înlăturate decât în cazul în care acest lucru nu impune o interpretare *contra legem* a legislației statului membru, aspect a cărui soluționare este de competența instanței de trimitere.
- 3) Lucrătorul temporar nu are dreptul, în temeiul Directivei 2008/104, la stabilirea unui raport de muncă pe durată nedeterminată cu o întreprindere utilizatoare în cazul constatării recurgerii abuzive la munca prin agent de muncă temporară în sensul articolului 5 alineatul (5) din Directiva 2008/104. Cu toate acestea, în ipoteza în care instanța de trimitere ar statua, după luarea în considerare a întregii legislații a statului membru în cauză, că interpretarea legislației naționale în conformitate cu articolul 5 alineatul (5) din Directiva 2008/104 nu impune o interpretare *contra legem* a dreptului statului membru, este de competența acesteia să stabilească dacă sunt disponibile proceduri administrative sau judiciare corespunzătoare pentru a asigura îndeplinirea obligațiilor care decurg din Directiva 2008/104, garantând că legislația statului membru în cauză prevede sancțiuni eficiente, proporționale și disuasive, potrivit articolului 10 din aceeași directivă, sub rezerva limitărilor impuse de jurisprudența consacrată.
- 4) Extinderea duratei maxime individuale a punerii la dispoziție poate fi lăsată la latitudinea partenerilor sociali, inclusiv a partenerilor sociali la o convenție colectivă care nu au competență decât în privința sectorului de activitate al întreprinderii utilizatoare. Cu toate acestea, răspunsul la a doua întrebare se aplică și în cazul unor astfel de convenții.