



## Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a doua)

17 martie 2022\*

„Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 2008/104/CE – Munca prin agent de muncă temporară – Articolul 1 alineatul (1) – Punere la dispoziție «temporară» – Noțiune – Ocuparea unui loc de muncă disponibil permanent – Articolul 5 alineatul (5) – Misiuni de muncă temporară succesive – Articolul 10 – Sancțiuni – Articolul 11 – Derogare din partea partenerilor sociali de la durata maximă stabilită de legiuitorul național”

În cauza C-232/20,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Tribunalul Superior pentru Litigii de Muncă din Berlin-Brandenburg, Germania), prin decizia din 13 mai 2020, primită de Curte la 3 iunie 2020, în procedura

**NP**

împotriva

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

CURTEA (Camera a doua),

compusă din domnul A. Arabadjiev, președintele Camerei întâi, îndeplinind funcția de președinte al Camerei a doua, doamna I. Ziemele (raportoare), domnii T. von Danwitz, P. G. Xuereb și A. Kumin, judecători,

avocat general: domnul E. Tanchev,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru NP, de R. Buschmann și K. Jessolat, consilieri;
- pentru Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin, de U. Baeck și M. Launer, Rechtsanwälte;
- pentru guvernul german, de J. Möller și R. Kanitz, în calitate de agenți;

\* Limba de procedură: germana.

– pentru guvernul francez, de E. de Moustier și N. Vincent, în calitate de agenți;  
– pentru Comisia Europeană, de B.-R. Killmann și C. Valero, în calitate de agenți,  
după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 9 septembrie 2021,  
pronunță prezenta

### Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea Directivei 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară (JO 2008, L 327, p. 9), în special articolul 1 alineatul (1) din aceasta.
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între NP, pe de o parte, și Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin (denumită în continuare „Daimler”), pe de altă parte, în legătură cu cererea sa având ca obiect constatarea existenței unui raport de muncă cu Daimler pentru motivul că, din cauza duratei ei, punerea sa la dispoziție în cadrul acestei societăți în calitate de lucrător temporar nu poate fi calificată drept „temporară”.

### Cadrul juridic

#### *Dreptul Uniunii*

- 3 Potrivit considerentelor (12), (16), (17), (19) și (21) ale Directivei 2008/104:  
„(12) Prezenta directivă stabilește un cadru de protecție pentru lucrătorii temporari, care este nediscriminatoriu, transparent și proporțional și respectă diversitatea piețelor muncii și a relațiilor între partenerii sociali.  
[...]  
(16) Pentru a aborda în mod flexibil diversitatea piețelor muncii și a relațiilor industriale, statele membre pot permite partenerilor sociali să definească condițiile de muncă și de angajare, cu condiția ca nivelul general de protecție pentru lucrătorii temporari să fie respectat.  
(17) În plus, în anumite circumstanțe speciale, statele membre ar trebui, pe baza unui acord încheiat de partenerii sociali la nivel național, să poată deroga, în anumite limite, de la principiul egalității de tratament, în măsura în care se oferă un nivel corespunzător de protecție.  
[...]  
(19) Prezenta directivă nu aduce atingere autonomiei partenerilor sociali și nici nu ar trebui să afecteze relațiile dintre partenerii sociali, inclusiv dreptul de a negocia și de a încheia convenții colective de muncă în conformitate cu legislația și cu practicile naționale, respectând, în același timp, legislația comunitară în vigoare.

[...]

(21) Statele membre ar trebui să prevadă proceduri administrative sau judiciare pentru a proteja drepturile lucrătorilor temporari, precum și sancțiuni eficiente, disuasive și proporționale în cazul încălcării obligațiilor stabilite prin prezenta directivă.”

4 Articolul 1 din această directivă, intitulat „Domeniu de aplicare”, prevede:

„(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.

(2) Prezenta directivă se aplică întreprinderilor publice și private care sunt agenți de muncă temporară sau întreprinderi utilizatoare angajate în activități economice, indiferent dacă au sau nu un scop lucrativ.

(3) În urma consultărilor cu partenerii sociali, statele membre pot stabili că prezenta directivă nu se aplică raporturilor sau contractelor de muncă încheiate în cadrul unui anumit program public sau care beneficiază de ajutor public, de formare profesională, integrare sau reconversie profesională.”

5 Articolul 2 din directiva menționată, intitulat „Obiectul”, are următorul cuprins:

„Obiectivul prezentei directive este acela de a asigura protecția lucrătorilor temporari și de a îmbunătăți calitatea muncii prin agent de muncă temporară prin asigurarea aplicării principiului egalității de tratament, astfel cum este prevăzut la articolul 5, lucrătorilor temporari și prin recunoașterea agenților de muncă temporară în calitate de angajatori, ținând seama în același timp de necesitatea de a stabili un cadru corespunzător pentru utilizarea muncii temporare în vederea contribuirii în mod efectiv la crearea de locuri de muncă și la dezvoltarea unor forme de muncă flexibile.”

6 Articolul 3 din aceeași directivă, intitulat „Definiții”, prevede la alineatul (1) literele (b)-(e):

„În înțelesul prezentei directive:

[...]

(b) «agent de muncă temporară» înseamnă orice persoană fizică sau juridică ce, în conformitate cu legislația națională, încheie contracte de muncă sau raporturi de muncă cu lucrători temporari pentru a-i pune la dispoziția unor întreprinderi utilizatoare, pentru a lucra cu titlu temporar sub supravegherea și conducerea acestora;

(c) «lucrător temporar» înseamnă un lucrător care a încheiat un contract de muncă sau se află într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară în vederea punerii sale la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acesteia;

(d) «întreprindere utilizatoare» înseamnă orice persoană fizică sau juridică pentru care și sub supravegherea și conducerea căreia muncește temporar un lucrător temporar;

(e) «misiune de muncă temporară» înseamnă perioada în care lucrătorul temporar este pus la dispoziția întreprinderii utilizatoare pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acesteia.”

7 Articolul 5 din Directiva 2008/104, intitulat „Principiul egalității de tratament”, prevede la alineatele (1), (3) și (5):

„(1) Condițiile de bază de angajare și de muncă aplicabile lucrătorilor temporari sunt, pe durata misiunii de muncă temporară în cadrul unei întreprinderi utilizatoare, cel puțin acelea care s-ar aplica lucrătorilor în cazul în care aceștia ar fi fost recrutați direct de întreprinderea utilizatoare respectivă pentru a ocupa același loc de muncă.

În scopul aplicării paragrafului de mai sus, normele în vigoare în întreprinderea utilizatoare cu privire la:

- (a) protecția femeilor însărcinate și a mamelor care alăptează și protecția copiilor și a tinerilor, precum și
- (b) egalitatea de tratament între femei și bărbați și orice acțiune de combatere a discriminării pe considerente de sex, rasă sau origine etnică, religie, convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală

trebuie respectate în conformitate cu legislația, reglementările, dispozițiile administrative, convențiile colective și/sau orice alte dispoziții generale.

[...]

(3) După consultarea partenerilor sociali, statele membre le pot acorda acestora, la un nivel corespunzător și în conformitate cu condițiile stabilite de statele membre, posibilitatea de a rămâne sau de a deveni parte la convenții colective care pot cuprinde dispoziții privind condițiile de muncă și angajare ale lucrătorilor temporari care pot fi diferite de cele menționate la alineatul (1), respectând în același timp protecția generală de care se bucură lucrătorii temporari.

[...]

(5) Statele membre iau măsuri corespunzătoare, în conformitate cu legislația și/sau practicile naționale, 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. Statele membre informează Comisia cu privire la astfel de măsuri.”

8 Articolul 9 din această directivă, intitulat „Cerințe minime”, prevede:

„(1) Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre de a aplica sau de a adopta acte cu putere de lege sau acte administrative mai favorabile pentru lucrători sau de a promova ori de a permite convenții colective încheiate între partenerii sociali mai favorabile lucrătorilor.

(2) Punerea în aplicare a prezentei directive nu constituie în nicio situație temei suficient pentru a justifica o reducere a nivelului general de protecție a lucrătorilor din domeniile reglementate de prezenta directivă. Aceasta nu aduce atingere drepturilor statelor membre și/sau ale partenerilor sociali de a adopta, în funcție de evoluția împrejurărilor, acte cu putere de lege, acte administrative

sau de natură contractuală diferite de cele aflate în vigoare, la data adoptării prezentei directive, cu condiția de a fi respectate întotdeauna cerințele minime cuprinse în prezenta directivă.”

- 9 Articolul 10 din directiva menționată, intitulat „Sancțiuni”, are următorul cuprins:

„(1) Statele membre prevăd măsuri corespunzătoare în cazul nerespectării prezentei directive de către agentul de muncă temporară sau de către întreprinderea utilizatoare. Acestea se asigură în special că sunt disponibile proceduri administrative sau judiciare adecvate pentru a permite asigurarea respectării obligațiilor care decurg din prezenta directivă.

(2) Statele membre stabilesc regimul sancțiunilor aplicabile în cazul încălcării legislației naționale adoptate pentru punerea în aplicare a prezentei directive și iau toate măsurile necesare pentru a asigura aplicarea acestora. Sancțiunile prevăzute trebuie să fie eficace, proporționale și cu caracter de descurajare. [...]”

- 10 Articolul 11 din aceeași directivă, intitulat „Punere în aplicare”, prevede la alineatul (1):

„Statele membre adoptă și publică actele cu putere de lege și actele administrative necesare conformării cu prezenta directivă până la 5 decembrie 2011 sau se asigură că partenerii sociali introduc dispozițiile necesare printr-un acord, statele membre trebuind să adopte toate măsurile necesare care să le permită garantarea în orice moment a atingerii obiectivelor cuprinse în prezenta directivă. [...]”

### ***Dreptul german***

- 11 Articolul 1 din Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (Legea privind reglementarea punerii la dispoziție a forței de muncă), din 3 februarie 1995 (BGBl. 1995 I, p. 158), în versiunea sa în vigoare între 1 decembrie 2011 și 31 martie 2017 (denumită în continuare „AÜG”), intitulat „Obligația de a dispune de autorizație”, prevedea la alineatul (1):

„Angajatorii care, în calitate de agenți de muncă temporară, doresc ca, în cadrul activității lor economice, să pună lucrători (lucrători temporari) la dispoziția unor întreprinderi terțe (întreprinderi utilizatoare) trebuie să dispună de autorizație. Punerea la dispoziția întreprinderilor utilizatoare a lucrătorilor are caracter temporar.”

- 12 Articolul 3 din AÜG prevedea în această privință că autorizația sau prelungirea acesteia trebuia refuzată atunci când elemente de fapt permiteau să se considere că solicitantul nu prezintă încrederea impusă de articolul 1 pentru desfășurarea activității, în special pentru că nu respecta dispozițiile în materie de securitate socială referitoare la reținerea și la restituirea impozitului pe venit, în legătură cu serviciile de plasare, serviciile de recrutare în alte state sau încadrarea în muncă a lucrătorilor provenind din alte state, dispozițiile în materie de protecție a lucrătorilor sau obligațiile prevăzute de dreptul muncii.

- 13 Potrivit articolului 5 din AÜG, autorizația putea fi retrasă pe viitor atunci când autoritatea care a eliberat autorizația ar fi fost în drept, pe baza unor situații de fapt ulterioare, să refuze eliberarea respectivă. Autorizația își pierdea validitatea la momentul producerii efectelor retragerii.

- 14 Potrivit articolului 9 din AÜG, contractele dintre agentul de muncă temporară și întreprinderea utilizatoare, precum și cele dintre agentul de muncă temporară și lucrătorul temporar, în cazul în care agentul de muncă temporară nu dispunea de autorizația prevăzută de lege, erau lipsite de efect. Articolul 10 din AÜG prevedea că, în acest caz, se considera că între întreprinderea utilizatoare și lucrătorul temporar a luat naștere un raport de muncă.
- 15 AÜG a fost modificată prin 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 (BGBl 2017 I, p. 258, denumită în continuare „AÜG, cu modificările ulterioare”), care a intrat în vigoare la 1 aprilie 2017.
- 16 Articolul 1 din AÜG, cu modificările ulterioare, intitulat „Punerea la dispoziție de lucrători, obligația de autorizare”, are următorul cuprins:

„(1) [...] Punerea la dispoziție de lucrători este autorizată temporar până la o durată maximă stabilită la alineatul (1b).

[...]

(1b) 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 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 misiunile de muncă temporară consecutive 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 față 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 față de cea prevăzută în prima teză. [...]”

- 17 Articolul 9 alineatul (1) punctul 1b din AÜG, cu modificările ulterioare, prevede:

„Sunt lipsite de efecte:

1b contractele de muncă dintre 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;

[...]

- 18 Articolul 10 alineatul (1) prima teză din AÜG, cu modificările ulterioare, prevede:

„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 misiunii de muncă temporară convenită 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. [...]”

- 19 Articolul 19 alineatul (2) din AÜG, cu modificările ulterioare, cuprinde o dispoziție tranzitorie care are următorul cuprins:

„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) [...]”

- 20 Convenția colectivă din 23 mai 2012 privind munca prin agent de muncă temporară în sectoarele metalurgiei și electronicii din Berlin și din landul Brandenburg și cea din 1 iunie 2017 care i-a succedat prevăd printre altele că este posibil să se recurgă temporar la lucrători temporari. În plus, convenția colectivă din 1 iunie 2017 face trimitere în mod expres la posibilitatea legală de derogare prevăzută la articolul 1 alineatul (1b) din AÜG, cu modificările ulterioare. De altfel, partenerii sociali sunt de acord că durata maximă a unei misiuni de muncă temporară prevăzută de această convenție colectivă nu poate depăși 48 de luni. Punctul 8 din convenția colectivă menționată conține o dispoziție tranzitorie. Potrivit acestuia, partenerii sociali convin la nivelul întreprinderii asupra unei durate maxime de punere la dispoziție. În lipsa unui acord, durata maximă de punere la dispoziție este, începând de la 1 iunie 2017, de 36 de luni.

### **Litigiul principal și întrebările preliminare**

- 21 NP a fost angajat cu începere de la 1 septembrie 2014 de către un agent de muncă temporară. De la această dată și până la 31 mai 2019, cu excepția unei perioade de concediu pentru creșterea copilului cu o durată de două luni, acesta din urmă a fost pus la dispoziția exclusivă a Daimler în calitate de întreprindere utilizatoare, unde a lucrat întotdeauna în atelierul de asamblare a motoarelor. Potrivit instanței de trimitere, locul de muncă în cauză nu avea ca obiect înlocuirea unui lucrător.
- 22 Prin acțiunea introdusă la 27 iunie 2019 la Arbeitsgericht Berlin [Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Berlin], reclamantul solicită să se constate existența unui raport de muncă între Daimler și el 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 și cu titlu foarte subsidiar de la 1 mai 2019. În acest scop, el a arătat în special că punerea sa la dispoziția Daimler, având în vedere durata ei mai mare de un an, nu poate fi calificată drept „temporară” și că dispoziția tranzitorie prevăzută la articolul 19 alineatul (2) din AÜG, cu modificările ulterioare, era contrară dreptului Uniunii. Prin hotărârea din 8 octombrie 2019, această instanță a respins acțiunea.
- 23 La 22 noiembrie 2019, NP a declarat apel împotriva acestei hotărâri la Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Tribunalul Superior pentru Litigii de Muncă din Berlin-Brandenburg, Germania).
- 24 Această instanță arată că, deși dreptul național care pune în aplicare Directiva 2008/104 prevedea, de la început, că punerea la dispoziție de lucrători nu putea avea decât un caracter „temporar”, o durată maximă de punere la dispoziție nu a fost introdusă în dreptul național decât de la data de 1 aprilie 2017, această durată fiind stabilită la 18 luni, sub rezerva unor eventuale derogări în cadrul unor convenții colective încheiate de partenerii sociali din sectorul în cauză sau în cadrul unui acord la nivel de unitate sau de serviciu încheiat în temeiul unor astfel de convenții

colective. Tot de la această dată, reglementarea aplicabilă prevede, cu titlu de sancțiune în cazul depășirii duratei menționate, că se consideră că a luat naștere un raport de muncă între întreprinderea utilizatoare și lucrătorul temporar la data începerii misiunii de muncă temporară convenite.

- 25 Instanța menționată adaugă că modificarea legislativă amintită la punctul anterior cuprinde o dispoziție tranzitorie în temeiul căreia, la calculul duratei maxime de punere la dispoziție, sunt luate în considerare perioadele de muncă efectuate după 1 aprilie 2017. În plus, convenția colectivă din 1 iunie 2017 evocată la punctul 20 din prezenta hotărâre, precum și un acord general la nivel de unitate din 20 septembrie 2017 care se aplică Daimler ar prevedea o durată maximă de punere la dispoziție de 36 de luni, calculată de la 1 iunie 2017 și, respectiv, de la 1 aprilie 2017. Ar rezulta că, pentru un lucrător precum NP, nu s-ar considera, în temeiul reglementării aplicabile, că durata punerii sale la dispoziție în cadrul Daimler a depășit durata maximă prevăzută de această reglementare, chiar dacă această punere la dispoziție s-a întins pe o perioadă de aproape cinci ani.
- 26 În acest context, instanța de trimitere arată că, în măsura în care NP solicită să se constate existența unui raport de muncă cu Daimler înainte de 1 octombrie 2018, acțiunea sa nu poate fi pe deplin admisă decât dacă dreptul Uniunii o impune.
- 27 În aceste condiții, Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Tribunalul Superior pentru Litigii de Muncă din Berlin-Brandenburg) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții 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 suplinire?

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 prima sau la a doua întrebare [...]:

[3]) 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?

[4]) O reglementare națională precum cea prevăzută la articolul 19 alineatul (2) din [AÜG, cu modificările ulterioare] 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, 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?

[5]) 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?”



## Cu privire la întrebările preliminare

### *Cu privire la prima întrebare*

- 28 Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 1 alineatul (1) din Directiva 2008/104 trebuie interpretat în sensul că termenul „temporar”, prevăzut în această dispoziție, se opune punerii la dispoziție a unui lucrător care are un contract de muncă sau un raport de muncă cu un agent de muncă temporară în cadrul unei întreprinderi utilizatoare în vederea ocupării unui loc de muncă care este disponibil permanent și care nu este ocupat în regim de suplinire.
- 29 Este necesar să se amintească faptul că, potrivit unei jurisprudențe constante, pentru a interpreta dispozițiile de drept al Uniunii, trebuie să se țină seama nu numai de termenii acestora, în conformitate cu înțelesul obișnuit al acestora în limbajul curent, ci și de contextul în care sunt utilizați și de obiectivele urmărite de reglementarea din care fac parte (a se vedea în acest sens Hotărârea din 24 iunie 2010, Pontini și alții, C-375/08, EU:C:2010:365, punctul 58, și Hotărârea din 29 iulie 2019, Pelham și alții, C-476/17, EU:C:2019:624, punctul 28 și jurisprudența citată).
- 30 În primul rând, din modul de redactare a articolului 1 din Directiva 2008/104, care definește domeniul de aplicare al acesteia, reiese că directiva se aplică, potrivit alineatului (1) al acestui articol, 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.
- 31 Rezultă astfel din însuși textul acestei dispoziții că termenul „temporar” nu are ca obiect limitarea aplicării muncii temporare la locuri de muncă care nu ar fi disponibile permanent sau care ar trebui să fie ocupate în regim de suplinire, întrucât acest termen nu caracterizează locul de muncă ce trebuie ocupat în cadrul întreprinderii utilizatoare, ci modalitățile de punere la dispoziție a unui lucrător la această întreprindere.
- 32 În al doilea rând, această interpretare literală a articolului 1 alineatul (1) din Directiva 2008/104 este susținută de contextul în care se înscrie această dispoziție și în special de economia acestei directive.
- 33 Astfel, este necesar să se arate în primul rând că nicio dispoziție din Directiva 2008/104 nu privește natura muncii sau tipul locului de muncă ce trebuie ocupat în cadrul întreprinderii utilizatoare. De asemenea, această directivă nu enumeră cazurile care pot justifica recurgerea la această formă de muncă, statele membre păstrând, astfel cum a arătat domnul avocat general la punctul 37 din concluzii, o marjă de apreciere importantă pentru a stabili situațiile care justifică recurgerea la aceasta. În această privință, Directiva 2008/104 nu prevede decât introducerea unor cerințe minime, astfel cum reiese din articolul 9 alineatul (2) din această directivă [a se vedea în acest sens Hotărârea din 14 octombrie 2020, KG (Misiuni de muncă temporară succesive în cadrul muncii prin agent de muncă temporară), C-681/18, EU:C:2020:823, punctul 41].
- 34 În al doilea rând, trebuie subliniat că termenul „temporar” este utilizat și la articolul 3 alineatul (1) literele (b)-(e) din Directiva 2008/104, care definește noțiunile de „agent de muncă temporară”, „lucrător temporar”, „întreprindere utilizatoare” și „misiune de muncă temporară”. Or, Curtea a statuat deja că din aceste definiții rezultă că raportul de muncă cu o întreprindere utilizatoare

este cel care, prin natura sa, are un caracter temporar [a se vedea în acest sens Hotărârea din 14 octombrie 2020, KG (Misiuni de muncă temporară succesive în cadrul muncii prin agent de muncă temporară), C-681/18, EU:C:2020:823, punctul 61].

- 35 În al treilea rând, Curtea a considerat de asemenea că articolul 5 alineatul (5) prima teză din această directivă, care prevede că statele membre iau măsuri corespunzătoare, în conformitate cu legislația și/sau practicile naționale în statul membru în cauză, în vederea prevenirii abuzurilor în aplicarea acestui articol și în special în vederea prevenirii unor misiuni de muncă temporară succesive concepute pentru a eluda dispozițiile acestei directive, nu impune statelor membre să condiționeze recurgerea la munca prin agentul de muncă temporară de indicarea unor motive cu caracter tehnic sau legate de cerințe imperative de producție, de organizare sau de înlocuire [a se vedea în acest sens Hotărârea din 14 octombrie 2020, KG (Misiuni de muncă temporară succesive în cadrul muncii prin agent de muncă temporară), C-681/18, EU:C:2020:823, punctul 42].
- 36 Rezultă, astfel cum arată în esență Comisia, că legiuitorul Uniunii nu a intenționat să limiteze recurgerea la munca temporară numai permițând lucrătorului temporar să ocupe un loc de muncă care are un caracter temporar.
- 37 În al treilea rând, o astfel de interpretare nu este infirmată de obiectivele urmărite de Directiva 2008/104, astfel cum sunt enunțate în considerentul (12) și la articolul 2 din această directivă, care urmăresc să stabilească un cadru de protecție pentru lucrătorii temporari care este nediscriminatoriu, transparent și proporțional, respectând totodată diversitatea piețelor muncii și a relațiilor dintre partenerii sociali și să favorizeze dezvoltarea unor forme de muncă flexibile, crearea de locuri de muncă și protecția lucrătorilor temporari, întrucât, astfel cum a arătat domnul avocat general la punctul 42 din concluzii, urmărirea acestor obiective nu impune ca lucrătorii temporari să nu poată fi angajați pentru a ocupa locuri de muncă care sunt disponibile permanent și care nu sunt ocupate în regim de suplینire. Dimpotrivă, împrejurarea că Directiva 2008/104 urmărește de asemenea, astfel cum a amintit Curtea, să încurajeze accesul lucrătorilor temporari la un loc de muncă permanent în cadrul întreprinderii utilizatoare [Hotărârea din 14 octombrie 2020, KG (Misiuni de muncă temporară succesive în cadrul muncii prin agent de muncă temporară), C-681/18, EU:C:2020:823, punctul 51] confirmă interpretarea potrivit căreia un lucrător temporar poate fi pus la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare pentru a ocupa temporar un loc de muncă disponibil permanent pe care ar putea ulterior să îl ocupe în mod permanent.
- 38 Având în vedere considerațiile care precedă, este necesar să se răspundă la prima întrebare că articolul 1 alineatul (1) din Directiva 2008/104 trebuie interpretat în sensul că termenul „temporar”, prevăzut în această dispoziție, nu se opune punerii la dispoziție a unui lucrător care are un contract de muncă sau un raport de muncă cu un agent de muncă temporară în cadrul unei întreprinderi utilizatoare în vederea ocupării unui loc de muncă care este disponibil permanent și care nu este ocupat în regim de suplینire.

### ***Cu privire la a doua întrebare***

#### *Cu privire la competența Curții*

- 39 Daimler contestă competența Curții de a răspunde la a doua întrebare, pentru motivul că prin această întrebare se urmărește ca aceasta să efectueze o apreciere de fapt a punerii la dispoziție a lucrătorului care face obiectul litigiului principal.

- 40 În această privință, este suficient să se constate că a doua întrebare nu privește constatarea sau aprecierea faptelor din litigiul principal, ci calificarea juridică a duratei de punere la dispoziție a lucrătorului temporar în discuție în litigiul principal în raport cu cerința, prevăzută în special la articolul 1 din Directiva 2008/104, ca o astfel de punere la dispoziție să rămână „temporară”. Or, calificarea în raport cu dreptul Uniunii a faptelor stabilite de instanța de trimitere presupune o interpretare a acestui drept pentru care Curtea, în cadrul procedurii prevăzute la articolul 267 TFUE, este competentă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 20 decembrie 2017, Asociación Profesional Elite Taxi, C-434/15, EU:C:2017:981, punctul 20 și jurisprudența citată).
- 41 Prin urmare, Curtea trebuie considerată competentă să răspundă la a doua întrebare.

*Cu privire la admisibilitate*

- 42 Daimler apreciază că a doua întrebare este în orice caz inadmisibilă, pentru motivul că este lipsită de relevanță pentru soluționarea litigiului principal.
- 43 În această privință, este necesar să se amintească faptul că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, în cadrul cooperării dintre aceasta din urmă și instanțele naționale, instituită prin articolul 267 TFUE, numai instanța națională care este sesizată cu soluționarea litigiului și care trebuie să își asume răspunderea pentru hotărârea judecătorească ce urmează a fi pronunțată are competența să aprecieze, luând în considerare particularitățile cauzei, atât necesitatea unei decizii preliminare pentru a fi în măsură să pronunțe propria hotărâre, cât și relevanța întrebărilor pe care le adresează Curții. În consecință, în cazul în care întrebările adresate privesc interpretarea dreptului Uniunii, Curtea este în principiu obligată să se pronunțe (Hotărârea din 25 noiembrie 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, punctul 17 și jurisprudența citată).
- 44 Rezultă că întrebările privind dreptul Uniunii beneficiază de o prezumție de relevanță. Curtea poate refuza să se pronunțe asupra unei întrebări preliminare adresate de o instanță națională numai dacă este evident că interpretarea dreptului Uniunii solicitată nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul litigiului principal, atunci când problema este de natură ipotetică sau atunci când Curtea nu dispune de elementele de fapt și de drept necesare pentru a răspunde în mod util la întrebările care i-au fost adresate (Hotărârea din 25 noiembrie 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, punctul 18 și jurisprudența citată).
- 45 În speță, astfel cum s-a arătat la punctul 40 din prezenta hotărâre, prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere ridică problema calificării juridice a duratei de punere la dispoziție a lucrătorului temporar în discuție în litigiul principal în raport cu cerința, prevăzută în special la articolul 1 din Directiva 2008/104, ca o astfel de punere la dispoziție să rămână „temporară”. Această instanță adaugă, astfel cum s-a arătat la punctul 26 din prezenta hotărâre, că, din moment ce NP urmărește să se constate că exista un raport de muncă cu Daimler înainte de 1 octombrie 2018, acțiunea sa nu poate fi pe deplin admisă decât dacă dreptul Uniunii o impune.
- 46 Prin urmare, este necesar să se constate că a doua întrebare privește interpretarea dreptului Uniunii și că răspunsul la această întrebare este relevant pentru soluționarea litigiului cu care este sesizată instanța de trimitere.
- 47 În consecință, această întrebare este admisibilă.

*Cu privire la fond*

- 48 Cu titlu introductiv, trebuie să se amintească faptul că, în cadrul procedurii de cooperare între instanțele naționale și Curte instituite prin articolul 267 TFUE, este de competența acestora din urmă să ofere instanței naționale un răspuns util care să îi permită să soluționeze litigiul cu care este sesizată. În această perspectivă, Curtea trebuie, dacă este cazul, să reformuleze întrebările care îi sunt adresate. Astfel, misiunea Curții este aceea de a interpreta toate dispozițiile de drept al Uniunii care sunt necesare instanțelor naționale pentru a statua în cauzele cu care sunt sesizate, chiar dacă respectivele dispoziții nu sunt expres indicate în întrebările adresate de aceste instanțe (Hotărârea din 21 iunie 2016, *New Valmar*, C-15/15, EU:C:2016:464, punctul 28 și jurisprudența citată).
- 49 În consecință, chiar dacă, pe plan formal, instanța de trimitere și-a limitat a doua întrebare doar la interpretarea articolului 1 din Directiva 2008/104, o astfel de împrejurare nu împiedică Curtea să îi furnizeze toate elementele de interpretare a dreptului Uniunii care pot fi utile pentru judecarea cauzelor cu care este sesizată, indiferent dacă respectiva instanță s-a referit sau nu la aceste elemente în enunțul întrebării sale. În această privință, revine Curții sarcina de a extrage din ansamblul elementelor furnizate de instanța națională și mai ales din motivarea deciziei de trimitere elementele de drept al Uniunii care necesită o interpretare, având în vedere obiectul litigiului principal (a se vedea în acest sens și prin analogie Hotărârea din 21 iunie 2016, *New Valmar*, C-15/15, EU:C:2016:464, punctul 29 și jurisprudența citată).
- 50 În speță, deși, prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere solicită Curții să interpreteze articolul 1 din Directiva 2008/104 și în special termenul „temporar” prevăzut la alineatul (1) al acestui articol, din motivarea deciziei de trimitere reiese că, prin această întrebare, instanța menționată nu urmărește să afle dacă punerea la dispoziție a lucrătorului temporar în cauză intră în domeniul de aplicare al acestei directive, ci mai degrabă dacă această punere la dispoziție poate avea încă un caracter „temporar” în sensul acestei directive sau, dimpotrivă, are un caracter abuziv din cauza reînnoirilor succesive ale misiunii de muncă temporară a acestui lucrător care ajung la o durată de punere la dispoziție de 55 de luni, instanța amintită menționând că, în fața sa, NP a invocat un astfel de caracter abuziv.
- 51 Astfel, întrebarea menționată urmărește în esență să se stabilească dacă, în împrejurări precum cele în discuție în litigiul principal, asemenea reînnoiri pot constitui o recurgere abuzivă la atribuirea de misiuni de muncă temporară succesive unui lucrător temporar, în sensul articolului 5 alineatul (5) din Directiva 2008/104.
- 52 În aceste condiții, trebuie să se reformuleze a doua întrebare și să se considere că, prin intermediul acesteia, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 1 alineatul (1) și articolul 5 alineatul (5) din Directiva 2008/104 trebuie interpretate în sensul că reînnoirea unor misiuni de muncă temporară pe același loc de muncă în cadrul unei întreprinderi utilizatoare pentru o perioadă de 55 de luni constituie o recurgere abuzivă la atribuirea unor astfel de misiuni succesive unui lucrător temporar.
- 53 De la bun început, este necesar să se arate, pe de o parte, că Directiva 2008/104 nu are ca obiect definirea în mod specific a duratei punerii la dispoziție a unui lucrător temporar în cadrul unei întreprinderi utilizatoare dincolo de care această punere la dispoziție nu mai poate fi calificată drept „temporară”. Astfel, trebuie să se constate că nici articolul 1 alineatul (1) din Directiva 2008/104, care, astfel cum s-a amintit la punctul 30 din prezenta hotărâre, se referă la punerea la dispoziție de lucrători în cadrul unor întreprinderi utilizatoare pentru a lucra „temporar”, și nicio

altă dispoziție din această directivă nu stabilesc o durată dincolo de care punerea la dispoziție nu mai poate fi calificată drept „temporară”. De asemenea, nicio dispoziție din directiva menționată nu impune statelor membre o obligație de a prevedea, în dreptul național, o astfel de durată.

- 54 Pe de altă parte, articolul 5 alineatul (5) prima teză din Directiva 2008/104, care impune statelor membre printre altele să ia măsurile corespunzătoare în vederea prevenirii atribuirii unor misiuni de muncă temporară succesive, concepute pentru a eluda dispozițiile acestei directive, nu impune acestor state să limiteze numărul de misiuni succesive ale aceluiași lucrător la aceeași întreprindere utilizatoare și nici nu prevede o măsură specifică pe care statele membre ar trebui să o adopte în acest sens, inclusiv pentru a împiedica abuzurile [a se vedea în acest sens Hotărârea din 14 octombrie 2020, KG (Misiuni de muncă temporară succesive în cadrul muncii prin agent de muncă temporară), C-681/18, EU:C:2020:823, punctele 42 și 44].
- 55 Rezultă că dispozițiile Directivei 2008/104 nu impun statelor membre adoptarea unei anumite reglementări în materie (a se vedea prin analogie Hotărârea din 17 martie 2015, AKT, C-533/13, EU:C:2015:173, punctul 31).
- 56 Nu este mai puțin adevărat că, astfel cum a amintit deja Curtea, articolul 5 alineatul (5) prima teză din Directiva 2008/104 impune statelor membre să ia măsurile corespunzătoare în vederea prevenirii atribuirii unor misiuni de muncă temporară succesive, concepute pentru a eluda dispozițiile acestei directive în ansamblul sau. În special, statele membre trebuie să se asigure că munca temporară cu aceeași întreprindere utilizatoare nu devine o situație permanentă pentru un lucrător temporar [Hotărârea din 14 octombrie 2020, KG (Misiuni de muncă temporară succesive în cadrul muncii prin agent de muncă temporară), C-681/18, EU:C:2020:823, punctele 55 și 60].
- 57 În această privință, este permis statelor membre să stabilească, în dreptul național, o durată precisă dincolo de care punerea la dispoziție nu mai poate fi considerată temporară, în special atunci când reînnoiri succesive ale punerii la dispoziție a aceluiași lucrător temporar în cadrul aceleiași întreprinderi utilizatoare se întind în timp. În aceste condiții, o asemenea durată trebuie în mod necesar, conform articolului 1 alineatul (1) din Directiva 2008/104, să aibă un caracter temporar, și anume, potrivit semnificației acestui termen în limbajul curent, să fie limitată în timp.
- 58 În ipoteza în care reglementarea aplicabilă unui stat membru nu ar fi prevăzut o asemenea durată, revine instanțelor naționale obligația de a o determina de la caz la caz, în raport cu toate împrejurările relevante, care includ îndeosebi particularitățile sectorului (a se vedea în acest sens Hotărârea din 18 decembrie 2008, Andersen, C-306/07, EU:C:2008:743, punctul 52), și de a se asigura, astfel cum a subliniat domnul avocat general în esență la punctul 46 din concluzii, că atribuirea de misiuni de muncă temporară succesive unui lucrător temporar nu are ca scop eludarea obiectivelor Directivei 2008/104, în particular natura temporară a muncii prin agent de muncă temporară.
- 59 Pentru a determina durata, instanța de trimitere va putea, potrivit jurisprudenței Curții, să țină seama de următoarele considerații.
- 60 Presupunând că misiunile de muncă temporară succesive ale aceluiași lucrător temporar în cadrul aceleiași întreprinderi utilizatoare ajung la o durată a activității la această întreprindere mai lungă decât ceea ce poate fi în mod rezonabil calificat drept „temporar” în raport cu toate împrejurările pertinente, care includ îndeosebi particularitățile sectorului, 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 [a se vedea în acest sens Hotărârea din 14 octombrie 2020, KG (Misiuni de muncă temporară succesive în cadrul muncii prin agent de muncă temporară), C-681/18, EU:C:2020:823, punctul 69].

- 61 De asemenea, misiuni succesive atribuite aceluiași lucrător temporar în cadrul aceleiași întreprinderi utilizatoare eludează miezul însuși al dispozițiilor Directivei 2008/104 și constituie un abuz al acestei forme de raport de muncă, în măsura în care aduc atingere echilibrului realizat de această directivă între flexibilitatea pentru angajatori și securitatea pentru lucrători, subminând-o pe aceasta din urmă [Hotărârea din 14 octombrie 2020, KG (Misiuni de muncă temporară succesive în cadrul muncii prin agent de muncă temporară), C-681/18, EU:C:2020:823, punctul 70].
- 62 În sfârșit, 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 legislativ 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 discuție [Hotărârea din 14 octombrie 2020, KG (Misiuni de muncă temporară succesive în cadrul muncii prin agent de muncă temporară), C-681/18, EU:C:2020:823, punctul 71].
- 63 Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, este necesar să se răspundă la a doua întrebare că articolul 1 alineatul (1) și articolul 5 alineatul (5) din Directiva 2008/104 trebuie interpretate în sensul că reînnoirea unor misiuni de muncă temporară pe același loc de muncă în cadrul unei întreprinderi utilizatoare timp de 55 de luni constituie o recurgere abuzivă la atribuirea unor astfel de misiuni succesive unui lucrător temporar, în ipoteza în care misiunile de muncă temporară succesive ale aceluiași lucrător temporar în cadrul aceleiași întreprinderi utilizatoare ajung la o durată de activitate la această întreprindere mai lungă decât ceea ce poate fi în mod rezonabil calificat drept „temporar” în raport cu toate împrejurările pertinente, care includ în special particularitățile sectorului, și în contextul cadrului legislativ național, fără să se ofere nicio explicație obiectivă pentru faptul că întreprinderea utilizatoare în cauză recurge la o succesiune de contracte de muncă temporară succesive, ceea ce revine instanței naționale să stabilească.

### *Cu privire la a patra întrebare*

- 64 Cu titlu introductiv, este necesar să se arate că a patra întrebare, care trebuie analizată în al treilea rând, este adresată de instanța de trimitere având în vedere împrejurarea, expusă de aceasta din urmă, că, în timp ce reglementarea națională prevedea, de la 1 decembrie 2011, că punerea la dispoziție a lucrătorului în cadrul întreprinderii utilizatoare trebuia să aibă un caracter temporar, numai prin modificarea acestei reglementări intrată în vigoare la 1 aprilie 2017, adică după mai mult de șase ani de la data la care Directiva 2008/104 trebuia pusă în aplicare, legiuitorul german a prevăzut, sub rezerva unor derogări care pot interveni în convenții colective între partenerii sociali din sectorul utilizator și în acorduri la nivel de unitate sau de serviciu încheiate în temeiul unor astfel de convenții colective, că durata maximă de punere la dispoziție a unui lucrător temporar trebuia stabilită la 18 luni, instituind în același timp, cu titlu de dispoziție tranzitorie, că doar perioadele de punere la dispoziție ulterioare datei de 1 aprilie 2017 trebuie luate în considerare la calculul acestei durate maxime.

- 65 Or, pe lângă faptul că instanța menționată ridică problema dacă Directiva 2008/104 se opune unei astfel de reglementări, în măsura în care aceasta ar exclude luarea în considerare a unor perioade anterioare intrării sale în vigoare, în condițiile în care o astfel de luare în considerare ar putea conduce la faptul că o punere la dispoziție nu mai are un caracter „temporar”, instanța menționată urmărește să afle dacă este obligată să lase neaplicată dispoziția tranzitorie în cauză, în tot sau în parte.
- 66 Astfel, prin intermediul celei de a patra întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă Directiva 2008/104 trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale care stabilește o durată maximă de punere la dispoziție a aceluiași lucrător temporar în cadrul aceleiași întreprinderi utilizatoare, excluzând în același timp, printr-o dispoziție tranzitorie, în vederea calculării acestei durate, luarea în considerare a perioadelor anterioare intrării în vigoare a unei astfel de reglementări. În cazul unui răspuns afirmativ, această instanță urmărește să afle dacă, sesizată fiind cu un litigiu exclusiv între particulari, este obligată să lase neaplicată o astfel de dispoziție tranzitorie.
- 67 Astfel cum a statuat Curtea deja, articolul 5 alineatul (5) prima teză din Directiva 2008/104 obligă statele membre, în termeni clari, preciși și necondiționați, să ia măsuri corespunzătoare pentru a împiedica abuzurile care constau în succedarea misiunilor de muncă temporară pentru a eluda dispozițiile acestei directive. Rezultă că această dispoziție trebuie interpretată în sensul că se opune ca un stat membru să nu ia nicio măsură pentru a menține natura temporară a muncii prin agent de muncă temporară [Hotărârea din 14 octombrie 2020, KG (Misiuni succesive în cadrul muncii prin agent de muncă temporară), C-681/18, EU:C:2020:823, punctul 63].
- 68 În aceste condiții, la punctul 53 din prezenta hotărâre s-a amintit că nicio dispoziție din Directiva 2008/104 nu impune statelor membre o obligație de a prevedea, în dreptul național, o durată dincolo de care punerea la dispoziție nu mai poate fi calificată drept „temporară”.
- 69 În schimb, statelor membre le este permis, pe de o parte, să introducă în dreptul național o durată maximă de punere la dispoziție dincolo de care se consideră că punerea la dispoziție a unui lucrător temporar în cadrul unei întreprinderi utilizatoare nu mai are un caracter temporar și, pe de altă parte, să prevadă dispoziții tranzitorii în acest scop.
- 70 Rezultă astfel din articolul 9 alineatul (1) din Directiva 2008/104 că această directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre de a aplica sau de a introduce dispoziții legislative mai favorabile muncii, printre care figurează o reglementare națională precum cea în discuție în litigiul principal, care stabilește o durată maximă dincolo de care se consideră că punerea la dispoziție a unui lucrător temporar în cadrul unei întreprinderi utilizatoare nu mai are un caracter temporar.
- 71 Totuși, procedând astfel, statele membre nu pot încălca dispozițiile Directivei 2008/104. Astfel, pe de o parte, la stabilirea unei durate maxime de punere la dispoziție a unui lucrător temporar în cadrul unei întreprinderi utilizatoare, un stat membru nu poate stabili o asemenea durată astfel încât ea să depășească caracterul temporar al unei asemenea puneri la dispoziție sau să permită atribuirea de misiuni de muncă temporară succesive unui lucrător temporar într-un mod care eludează dispozițiile acestei directive, în conformitate cu articolul 1 alineatul (1) și cu articolul 5 alineatul (5) prima teză din aceasta. Pe de altă parte, astfel cum rezultă din articolul 9 alineatul (2) din Directiva 2008/104, punerea în aplicare a acestei directive nu constituie în niciun caz un motiv suficient pentru a justifica o reducere a nivelului general de protecție a lucrătorilor în domeniile reglementate de această directivă.

- 72 Din moment ce, potrivit articolului 11 alineatul (1) din Directiva 2008/104, statele membre erau obligate să se conformeze acestor dispoziții până la 5 decembrie 2011, este necesar să se considere că, începând cu această dată, statele membre aveau obligația de a se asigura că punerea la dispoziție a lucrătorilor temporari nu va depăși o durată care să poată fi calificată drept „temporară”.
- 73 Or, în speță, astfel cum a arătat domnul avocat general în esență la punctul 62 din concluzii, o dispoziție tranzitorie precum cea vizată la punctul 19 din prezenta hotărâre nu poate avea drept consecință lipsirea de efect util a protecției conferite de Directiva 2008/104 unui lucrător temporar care, din cauza duratei punerii sale la dispoziție, luată în ansamblul său, în cadrul unei întreprinderi utilizatoare, ar fi făcut obiectul unei asemenea puneri la dispoziție ce nu mai poate fi considerată „temporară” în sensul acestei directive.
- 74 Rezultă că Directiva 2008/104 trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale care stabilește o durată maximă de punere la dispoziție a aceluiași lucrător temporar în cadrul aceleiași întreprinderi utilizatoare în ipoteza în care această reglementare ar lipsi de efect util protecția oferită de Directiva 2008/104 unui lucrător temporar care, din cauza duratei punerii sale la dispoziție, luată în ansamblul său, în cadrul unei întreprinderi utilizatoare, ar fi făcut obiectul unei asemenea puneri la dispoziție ce nu mai poate fi considerată „temporară” în sensul acestei directive. Revine instanței naționale sarcina de a stabili dacă aceasta este efectiv situația.
- 75 În cazul unui răspuns afirmativ, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă, sesizată fiind cu un litigiu exclusiv între particulari, este obligată să lase neaplicată o dispoziție tranzitorie precum cea vizată la punctul 19 din prezenta hotărâre.
- 76 În această privință, Curtea a statuat în repetate rânduri că o instanță națională, sesizată cu un litigiu exclusiv între particulari, este obligată, atunci când aplică dispozițiile de drept intern adoptate în vederea transpunerii obligațiilor prevăzute de o directivă, să ia în considerare ansamblul normelor dreptului național și să le interpreteze, în măsura posibilului, în lumina textului, precum și a finalității acestei directive în vederea identificării unei soluții conforme cu obiectivul urmărit de aceasta (Hotărârea din 15 ianuarie 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, punctul 38 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea din 4 iunie 2015, Faber, C-497/13, EU:C:2015:357, punctul 33).
- 77 Totuși, principiul interpretării conforme a dreptului național cunoaște anumite limite. Astfel, obligația instanței naționale de a face referire la conținutul unei directive atunci când interpretează și aplică normele relevante ale dreptului național este limitată de principiile generale de drept și ea nu poate servi drept temei pentru o interpretare *contra legem* a dreptului național [a se vedea în acest sens Hotărârea din 15 ianuarie 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, punctul 39, Hotărârea din 13 decembrie 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, punctul 51, și Hotărârea din 14 octombrie 2020, KG (Misiuni de muncă temporară succesive în cadrul muncii prin agent de muncă temporară), C-681/18, EU:C:2020:823, punctul 66 și jurisprudența citată].
- 78 În speță, astfel cum a arătat domnul avocat general la punctele 63 și 64 din concluzii, revine instanței de trimitere sarcina de a stabili dacă dispoziția tranzitorie vizată la punctul 19 din prezenta hotărâre este susceptibilă, luând în considerare ansamblul normelor de drept național, să facă obiectul unei interpretări conforme cu cerințele Directivei 2008/104 și, prin urmare, să fie



interpretată altfel decât privând reclamantul din litigiul principal de dreptul de a se prevala de durata totală a punerii sale la dispoziție în cadrul întreprinderii utilizatoare pentru a constata, dacă este cazul, o depășire a caracterului temporar al acestei puneri la dispoziție.

- 79 În lipsa posibilității de a efectua o interpretare a reglementării naționale conformă cu cerințele dreptului Uniunii, principiul supremației dreptului Uniunii impune ca instanța națională care trebuie să aplice, în limitele competenței sale, dispozițiile dreptului menționat să asigure efectul deplin al acestora lăsând, la nevoie, neaplicată din oficiu orice dispoziție contrară din legislația națională, chiar ulterioară, fără a trebui să solicite sau să aștepte eliminarea prealabilă a acesteia pe cale legislativă sau prin orice alt procedeu constituțional (Hotărârea din 18 ianuarie 2022, Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, punctul 30 și jurisprudența citată).
- 80 În aceste condiții, trebuie să se țină seama și de celelalte caracteristici esențiale ale dreptului Uniunii și în special de natura și de efectele juridice ale directivelor (Hotărârea din 18 ianuarie 2022, Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, punctul 31 și jurisprudența citată).
- 81 Astfel, o directivă nu poate, prin ea însăși, să creeze obligații în sarcina unui particular și, prin urmare, nu poate fi invocată ca atare împotriva acestuia în fața unei instanțe naționale. Astfel, în temeiul articolului 288 al treilea paragraf TFUE, caracterul obligatoriu al unei directive, pe care se întemeiază posibilitatea de a o invoca, există numai în privința „oricărui stat membru destinatar”, Uniunea neavând puterea de a edicta, în mod general și abstract, cu efect imediat obligații în sarcina particularilor decât în cazurile în care i se atribuie competența de a adopta regulamente. Prin urmare, chiar clară, precisă și necondiționată, o dispoziție a unei directive nu permite instanței naționale să înlăture o dispoziție de drept intern care este contrară acesteia în cazul în care, procedând astfel, ar impune o obligație suplimentară unui particular (Hotărârea din 18 ianuarie 2022, Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, punctul 32 și jurisprudența citată).
- 82 Rezultă că o instanță națională, sesizată cu un litigiu exclusiv între particulari, nu este obligată, exclusiv în temeiul dreptului Uniunii, să lase neaplicată o dispoziție tranzitorie contrară dreptului Uniunii care exclude, în vederea aplicării unei reglementări care stabilește o durată maximă de punere la dispoziție a unui lucrător temporar, luarea în considerare a perioadelor de punere la dispoziție care precedă intrarea în vigoare a unei astfel de reglementări.
- 83 Având în vedere considerațiile care precedă, este necesar să se răspundă la a patra întrebare că Directiva 2008/104 trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale care stabilește o durată maximă de punere la dispoziție a aceluiași lucrător temporar în cadrul aceleiași întreprinderi utilizatoare, în ipoteza în care această reglementare ar exclude, printr-o dispoziție tranzitorie, în vederea calculării acestei durate, luarea în considerare a perioadelor care precedă intrarea în vigoare a unei astfel de reglementări, eliminând posibilitatea de a lua în considerare durata reală a punerii la dispoziție a unui lucrător temporar pentru a stabili dacă această punere la dispoziție a avut un caracter „temporar”, în sensul acestei directive, aspect care este în sarcina instanței să fie determinat. O instanță națională, sesizată cu un litigiu exclusiv între particulari, nu este obligată, numai în temeiul dreptului Uniunii, să lase neaplicată o astfel de dispoziție tranzitorie contrară dreptului Uniunii.

### *Cu privire la a treia întrebare*

#### *Cu privire la admisibilitate*

- 84 Daimler arată că a treia întrebare este inadmisibilă, pentru motivul că nu s-a făcut dovada legăturii cu dreptul Uniunii.
- 85 În această privință, este suficient să se constate că această întrebare privește în mod specific aspectul dacă un lucrător temporar poate dobândi direct din dreptul Uniunii un drept la un raport de muncă cu o întreprindere utilizatoare în ipoteza în care dreptul național nu ar fi prevăzut o sancțiune în cazul nerespectării dispozițiilor Directivei 2008/104. Prin urmare, legătura cu dreptul Uniunii este suficient dovedită.
- 86 Rezultă că a treia întrebare este admisibilă.

#### *Cu privire la fond*

- 87 Prin intermediul celei de a treia întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 10 alineatul (1) din Directiva 2008/104 trebuie interpretat în sensul că, în lipsa unei dispoziții de drept național de sancționare a nerespectării acestei directive de către agenții de muncă temporară sau de către întreprinderile utilizatoare, lucrătorul temporar poate beneficia în temeiul dreptului Uniunii de un drept subiectiv la nașterea unui raport de muncă cu întreprinderea utilizatoare.
- 88 Această întrebare este adresată de instanța de trimitere pentru motivul că legiuitorul german nu ar fi prevăzut, până la 31 martie 2017, nicio sancțiune atunci când punerea la dispoziție a unui lucrător temporar nu mai poate fi considerată temporară.
- 89 Or, această instanță, care arată că dreptul național aplicabil prevede că un raport de muncă cu întreprinderea utilizatoare ia naștere atunci când agentul de muncă temporară nu dispune de autorizația necesară pentru a pune la dispoziție lucrătorii, ridică problema dacă nu ar trebui să se deducă din efectul util al articolului 10 alineatul (1) din Directiva 2008/104 că aceeași sancțiune ar trebui să afecteze o punere la dispoziție care nu mai are un caracter temporar.
- 90 Cu titlu introductiv, este necesar să se arate că premisa pe care se întemeiază instanța de trimitere, potrivit căreia în Germania nu ar fi fost prevăzută nicio sancțiune pentru situația în care punerea la dispoziție a unui lucrător temporar nu mai poate fi considerată temporară, este contestată de guvernul german, care subliniază că punerile la dispoziție ale unui lucrător temporar care nu aveau un caracter temporar erau deja sancționate înainte de 1 aprilie 2017 printr-o retragere a autorizației necesare pentru punerea la dispoziție de lucrători de către agenții de muncă temporară.
- 91 În această privință, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, în cadrul procedurii prevăzute la articolul 267 TFUE, atribuțiile Curții și cele ale instanței de trimitere sunt în mod clar distincte și este numai de competența acesteia din urmă să interpreteze legislația națională (Hotărârea din 14 noiembrie 2019, Spedidam, C-484/18, EU:C:2019:970, punctul 28, precum și jurisprudența citată).

- 92 Așadar, nu este de competența Curții să se pronunțe, în cadrul unei trimiteri preliminare, cu privire la interpretarea dispozițiilor naționale. Astfel, Curtea trebuie să ia în considerare, în cadrul repartizării competențelor între instanțele Uniunii și cele naționale, contextul normativ și factual în care se încadrează întrebările preliminare, astfel cum este definit în decizia de trimitere (a se vedea în acest sens Hotărârea din 14 noiembrie 2019, Spedidam, C-484/18, EU:C:2019:970, punctul 29 și jurisprudența citată).
- 93 Potrivit articolului 288 al treilea paragraf TFUE, directiva este obligatorie pentru fiecare stat membru destinat cu privire la rezultatul care trebuie atins, lăsând autorităților naționale competența în ceea ce privește forma și mijloacele.
- 94 Deși această dispoziție rezervă statelor membre libertatea alegerii căilor și a mijloacelor destinate să asigure punerea în aplicare a directivei, această libertate nu afectează totuși obligația fiecăruia dintre statele destinate de a lua, în cadrul ordinii sale juridice naționale, toate măsurile necesare pentru a asigura efectul deplin al directivei, în conformitate cu obiectivul pe care aceasta îl urmărește (Hotărârea din 10 aprilie 1984, von Colson și Kamann, 14/83, EU:C:1984:153, punctul 15).
- 95 În speță, articolul 10 alineatul (1) din Directiva 2008/104 impune statelor membre să prevadă măsuri corespunzătoare în cazul nerespectării acestei directive de către agentul de muncă temporară sau de către întreprinderea utilizatoare. Aceste state se asigură în special că sunt disponibile proceduri administrative sau judiciare adecvate pentru a permite asigurarea respectării obligațiilor care decurg din directiva menționată. Alineatul (2) al acestui articol adaugă că statele membre stabilesc regimul sancțiunilor aplicabile în cazul încălcării legislației naționale adoptate pentru punerea în aplicare a Directivei 2008/104 și iau toate măsurile necesare pentru a asigura aplicarea acestora și precizează că aceste sancțiuni trebuie să fie eficiente, proporționale și cu efect de descurajare, aspect amintit de asemenea în considerentul (21) al acestei directive.
- 96 Astfel cum reiese fără ambiguitate din modul de redactare a articolului 10 din Directiva 2008/104, această dispoziție nu cuprinde norme precise în ceea ce privește stabilirea sancțiunilor prevăzute la acest articol, ci lasă statelor membre libertatea de a alege dintre cele care vor fi adecvate pentru atingerea obiectivului lor.
- 97 Rezultă că un lucrător temporar, a cărui punere la dispoziție în cadrul unei întreprinderi utilizatoare nu ar mai avea un caracter temporar, cu încălcarea articolului 1 alineatul (1) și a articolului 5 alineatul (5) prima teză din Directiva 2008/104, nu poate, având în vedere jurisprudența amintită la punctul 79 din prezenta hotărâre, să beneficieze în temeiul dreptului Uniunii de un drept subiectiv la nașterea unui raport de muncă cu această întreprindere.
- 98 O interpretare contrară ar conduce, în practică, la o eliminare a puterii de apreciere conferite exclusiv legiuitorilor naționali, cărora le revine sarcina de a concepe un sistem de sancțiuni adecvat, în cadrul definit la articolul 10 din Directiva 2008/104 (a se vedea prin analogie Hotărârea din 4 octombrie 2018, Link Logistik N&N, C-384/17, EU:C:2018:810, punctul 54).
- 99 În aceste condiții, trebuie amintit că partea lezată de neconformitatea dreptului național cu dreptul Uniunii s-ar putea prevala de jurisprudența rezultată din Hotărârea din 19 noiembrie 1991, Francovich și alții (C-6/90 et C-9/90, EU:C:1991:428), pentru a obține, dacă este cazul, repararea prejudiciului suferit (a se vedea în acest sens Hotărârea din 15 ianuarie 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, punctul 50 și jurisprudența citată).

100 Având în vedere considerațiile care precedă, este necesar să se răspundă la a treia întrebare că articolul 10 alineatul (1) din Directiva 2008/104 trebuie interpretat în sensul că, în lipsa unei dispoziții de drept național de sancționare a nerespectării acestei directive de către agenții de muncă temporară sau de către întreprinderile utilizatoare, lucrătorul temporar nu poate beneficia în temeiul dreptului Uniunii de un drept subiectiv la nașterea unui raport de muncă cu întreprinderea utilizatoare.

### *Cu privire la a cincea întrebare*

101 Prin intermediul celei de a cincea întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă Directiva 2008/104 trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale care permite partenerilor sociali să deroge, la nivelul ramurii întreprinderilor utilizatoare, de la durata maximă de punere la dispoziție a unui lucrător temporar stabilită printr-o astfel de reglementare.

102 Potrivit acestei instanțe, întrebarea menționată este adresată având în vedere împrejurarea că articolul 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104, care prevede că partenerii sociali pot institui dispoziții care derogă de la principiul enunțat la alineatul (1) al acestui articol, nu privește decât derogările de la principiul egalității de tratament, astfel cum este concretizat la articolul menționat. Astfel, nu ar rezulta că partenerilor sociali le-au fost acordate competențe în ceea ce privește organizarea duratei punerii la dispoziție a lucrătorilor.

103 Desigur, astfel cum reiese din articolul 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104, statele membre pot, doar în anumite condiții, să ofere partenerilor sociali posibilitatea de a se îndepărta de la condițiile prevăzute la alineatul (1) al acestui articol. În plus, considerentul (17) al acestei directive enunță în această privință că, în anumite cazuri bine delimitate, statele membre ar trebui, pe baza unui acord încheiat de partenerii sociali la nivel național, să aibă posibilitatea de a deroga, în mod limitat, de la principiul egalității de tratament, cu condiția să fie asigurat un nivel de protecție suficient.

104 Cu toate acestea, trebuie să se constate că rolul partenerilor sociali în punerea în aplicare a Directivei 2008/104 nu este limitat la misiunea care le este încredințată prin articolul 5 din această directivă.

105 În special, în primul rând, considerentul (16) al directivei menționate are în vedere un câmp larg de intervenție a partenerilor sociali, precizând că statele membre pot permite partenerilor sociali să definească condițiile de muncă și de angajare, cu condiția ca nivelul general de protecție pentru lucrătorii temporari să fie respectat. În plus, din considerentul (19) al aceleiași directive reiese că aceasta nu aduce atingere autonomiei partenerilor sociali și nici relațiilor dintre partenerii sociali, inclusiv dreptului de a negocia și de a încheia convenții colective de muncă în conformitate nu doar cu dreptul Uniunii, ci și cu practicile naționale, respectând în același timp legislația Uniunii în vigoare. Rezultă că statele membre dispun, în această privință, de o marjă de apreciere largă, în special pentru a defini partenerii sociali abilitați în acest scop.

106 În al doilea rând, trebuie arătat că articolul 9 din Directiva 2008/104 prevede în esență că statele membre au posibilitatea de a permite convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali, cu condiția respectării cerințelor minime prevăzute de această directivă.

107 În al treilea rând, astfel cum reiese fără ambiguitate din articolul 11 alineatul (1) din Directiva 2008/104, statele membre au posibilitatea să adopte actele cu putere de lege și actele administrative necesare în această privință pentru a se conforma rezultatului acestei directive sau

să se asigure că partenerii sociali introduc dispozițiile necesare printr-un acord, statele membre trebuind să adopte toate măsurile necesare care să le permită garantarea în orice moment a atingerii obiectivelor cuprinse în această directivă.

- 108 Posibilitatea recunoscută astfel statelor membre prin Directiva 2008/104 este conformă cu jurisprudența Curții, potrivit căreia este permis acestor state să încredințeze în primul rând partenerilor sociali sarcina de a realiza obiectivele de politică socială prevăzute de o directivă în acest domeniu (a se vedea în acest sens în special Hotărârea din 11 februarie 2010, *Ingeniørforeningen i Danmark*, C-405/08, EU:C:2010:69, punctul 39 și jurisprudența citată).
- 109 Această posibilitate nu scutește însă statele membre de obligația de a garanta, prin acte cu putere de lege sau prin acte administrative adecvate, că toți lucrătorii temporari pot beneficia de întreaga protecție care le este acordată prin Directiva 2008/104 (a se vedea în acest sens în special Hotărârea din 11 februarie 2010, *Ingeniørforeningen i Danmark*, C-405/08, EU:C:2010:69, punctul 40 și jurisprudența citată).
- 110 În ceea ce privește împrejurarea că, în speță, partenerii sociali ar fi competenți la nivelul ramurii întreprinderilor utilizatoare, este necesar să se arate că Directiva 2008/104 nu prevede nicio limitare sau obligație în această privință, astfel încât o asemenea decizie ține de marja de apreciere a statelor membre.
- 111 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la a cincea întrebare că Directiva 2008/104 trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei reglementări naționale care permite partenerilor sociali să deroge, la nivelul ramurii întreprinderilor utilizatoare, de la durata maximă de punere la dispoziție a unui lucrător temporar stabilită printr-o astfel de reglementare.

### **Cu privire la cheltuielile de judecată**

- 112 Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera a doua) declară:

- 1) Articolul 1 alineatul (1) din Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară trebuie interpretat în sensul că termenul „temporar”, prevăzut în această dispoziție, nu se opune punerii la dispoziție a unui lucrător care are un contract de muncă sau un raport de muncă cu un agent de muncă temporară în cadrul unei întreprinderi utilizatoare în vederea ocupării unui loc de muncă care este disponibil permanent și care nu este ocupat în regim de suplinire.**
- 2) Articolul 1 alineatul (1) și articolul 5 alineatul (5) din Directiva 2008/104 trebuie interpretate în sensul că reînnoirea unor misiuni de muncă temporară pe același loc de muncă în cadrul unei întreprinderi utilizatoare timp de 55 de luni constituie o recurgere abuzivă la atribuirea unor astfel de misiuni succesive unui lucrător temporar, în ipoteza în care misiunile de muncă temporară succesive ale aceluiași lucrător temporar în cadrul aceleiași întreprinderi utilizatoare ajung la o durată de activitate la această întreprindere**

mai lungă decât ceea ce poate fi în mod rezonabil calificat drept „temporar” în raport cu toate împrejurările pertinente, care includ în special particularitățile sectorului, și în contextul cadrului legislativ național, fără să se ofere nicio explicație obiectivă pentru faptul că întreprinderea utilizatoare în cauză recurge la o succesiune de contracte de muncă temporară succesive, ceea ce revine instanței naționale să stabilească.

- 3) Directiva 2008/104 trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale care stabilește o durată maximă de punere la dispoziție a aceluiași lucrător temporar în cadrul aceleiași întreprinderi utilizatoare, în ipoteza în care această reglementare ar exclude, printr-o dispoziție tranzitorie, în vederea calculării acestei durate, luarea în considerare a perioadelor care precedă intrarea în vigoare a unei astfel de reglementări, eliminând posibilitatea instanței de trimitere de a lua în considerare durata reală a punerii la dispoziție a unui lucrător temporar pentru a stabili dacă această punere la dispoziție a avut un caracter „temporar”, în sensul acestei directive, aspect care este în sarcina acestei instanțe să fie determinat. O instanță națională, sesizată cu un litigiu exclusiv între particulari, nu este obligată, numai în temeiul dreptului Uniunii, să lase neaplicată o astfel de dispoziție tranzitorie contrară dreptului Uniunii.
- 4) Articolul 10 alineatul (1) din Directiva 2008/104 trebuie interpretat în sensul că, în lipsa unei dispoziții de drept național de sancționare a nerespectării acestei directive de către agenții de muncă temporară sau de către întreprinderile utilizatoare, lucrătorul temporar nu poate beneficia în temeiul dreptului Uniunii de un drept subiectiv la nașterea unui raport de muncă cu întreprinderea utilizatoare.
- 5) Directiva 2008/104 trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei reglementări naționale care permite partenerilor sociali să deroge, la nivelul ramurii întreprinderilor utilizatoare, de la durata maximă de punere la dispoziție a unui lucrător temporar stabilită printr-o astfel de reglementare.

Semnături