



# Repertoriul jurisprudenței

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL  
DOMNUL ANTHONY COLLINS  
prezentate la 14 iulie 2022<sup>1</sup>

**Cauza C-311/21**

**CM**

**împotriva**

**TimePartner Personalmanagement GmbH**

[cerere de decizie preliminară formulată de Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania)]

„Trimitere preliminară – Muncă temporară – Directiva 2008/104/CE – Articolul 5 – Principiul egalității de tratament – Egalitate de remunerare – Derogare de către partenerii sociali – Respectarea protecției generale a lucrătorilor temporari – Convenție colectivă care prevede o remunerație inferioară celei primite de lucrătorii recrutați de întreprinderea utilizatoare”

## I. Introducere

1. În ce condiții o convenție colectivă încheiată de partenerii sociali poate deroga de la principiul egalității de tratament aplicabil lucrătorilor temporari? Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania) solicită Curții să se pronunțe în special cu privire la două aspecte ale acestei întrebări. În primul rând, este vorba despre raportul dintre principiul egalității de tratament prevăzut la articolul 5 alineatul (1) din Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară<sup>2</sup>, pe de o parte, și noțiunea de „protecție generală a lucrătorilor temporari” pe care trebuie să o respecte convențiile colective în temeiul articolului 5 alineatul (3) din directiva menționată, pe de altă parte. În al doilea rând, este în discuție măsura în care astfel de convenții colective pot face obiectul unui control jurisdicțional pentru a verifica dacă acestea respectă protecția generală a lucrătorilor temporari.

<sup>1</sup> Limba originală: engleza.

<sup>2</sup> JO 2008, L 327, p. 9.

## II. Dispoziții juridice relevante

### A. Dreptul Uniunii

2. Preambulul Directivei 2008/104 stabilește printre altele următoarele obiective:

„(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.

[...]

(14) Condițiile de muncă și de angajare de bază aplicabile lucrătorilor temporari ar trebui să fie cel puțin acelea care s-ar aplica lucrătorilor în cazul în care aceștia ar fi recrutați de întreprinderea utilizatoare pentru a ocupa același loc de muncă.

[...]

(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.”

3. Articolul 1 alineatul (1) din Directiva 2008/104 definește domeniul de aplicare al acesteia după cum urmează:

„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.”

4. Conform articolului 2, Directiva 2008/104 are obiectivul:

„[...] 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.”

5. În sensul Directivei 2008/104, articolul 3 alineatul (1) litera (f) definește noțiunea de „condiții de bază de muncă și de angajare” astfel:

„[...] condițiile de muncă și de angajare stabilite prin legislație, reglementări, dispoziții administrative, convenții colective și/sau alte dispoziții generale obligatorii în vigoare în întreprinderea utilizatoare cu privire la:

- (i) durata timpului de lucru, orele suplimentare, pauzele, perioadele de repaus, munca pe timp de noapte, concediile și sărbătorile legale;
- (ii) remunerație.”

6. În conformitate cu articolul 5 din Directiva 2008/104, intitulat „Principiul egalității de tratament”:

„(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.

[...]

(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.

[...]”

7. Articolul 9 alineatul (1) din Directiva 2008/104, care poartă titlul „Cerințe minime”, prevede că:

„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.”

8. Potrivit articolului 11 alineatul (1) din Directiva 2008/104:

„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. Acestea informează de îndată Comisia în această privință.”

## **B. Dreptul german**

9. Articolul 9 din Arbeitnehmerüberlassungsgesetz din 3 februarie 1995 (Legea privind punerea la dispoziție a lucrătorilor, denumită în continuare „Legea privind punerea la dispoziție a lucrătorilor”), în versiunea în vigoare până la 31 martie 2017, prevedea că:

„Sunt lipsite de efecte:

[...]

(2) convențiile care prevăd condiții de muncă, inclusiv de remunerare, pentru lucrătorul temporar, pe perioada misiunii de muncă temporară în cadrul unei întreprinderi utilizatoare, care sunt mai puțin favorabile în comparație cu condițiile de bază de muncă aplicabile în întreprinderea utilizatoare unui lucrător comparabil al întreprinderii utilizatoare; o convenție colectivă poate permite derogări, în măsura în care nu prevede o remuneratie inferioară salariului orar minim stabilit printr-o reglementare în temeiul articolului 3a alineatul (2); în sfera de aplicare a unei astfel de convenții colective, angajatorii și lucrătorii care nu sunt ținuți de convenția colectivă pot conveni asupra aplicării dispozițiilor convenției respective; orice derogare prin convenție colectivă nu se aplică lucrătorilor temporari care, în cele șase luni anterioare misiunii de muncă temporară în cadrul întreprinderii utilizatoare, au încetat să mai aibă un raport de muncă cu respectiva întreprindere sau cu un angajator care face parte din același grup de întreprinderi ca și întreprinderea utilizatoare în sensul articolului 18 din Aktiengesetz [Legea privind societățile pe acțiuni].”

10. Articolul 10 alineatul (4) din Legea privind punerea la dispoziție a lucrătorilor, în versiunea în vigoare până la 31 martie 2017, prevedea următoarele:

„Agentul de muncă temporară este obligat să acorde lucrătorului temporar, pe perioada misiunii de muncă temporară în cadrul întreprinderii utilizatoare, condițiile de bază de muncă, inclusiv remunerația, aplicabile în întreprinderea utilizatoare unui lucrător comparabil al acesteia. În măsura în care o convenție colectivă aplicabilă raporturilor de muncă prevede derogări [articolul 3 alineatul (1) punctul 3 și articolul 9 alineatul (2)], agentul de muncă temporară trebuie să acorde lucrătorului temporar condițiile de muncă aplicabile în conformitate cu respectiva convenție colectivă. În măsura în care o astfel de convenție colectivă prevede o remuneratie inferioară salariului orar minim stabilit printr-o reglementare potrivit articolului 3a alineatul (2), agentul de muncă temporară trebuie să acorde lucrătorului temporar, pentru fiecare oră de muncă, remunerația convenită pentru o oră de muncă în cadrul întreprinderii utilizatoare unui lucrător comparabil al acesteia. În cazul nulității contractului dintre agentul de muncă temporară și lucrătorul temporar în temeiul articolului 9 alineatul (2), agentul de muncă temporară trebuie să acorde lucrătorului temporar condițiile de bază de muncă, inclusiv remunerația, aplicabile în întreprinderea utilizatoare unui lucrător comparabil al acesteia.”

11. Aceste dispoziții au fost modificate ulterior.

12. Articolul 8 din Legea privind punerea la dispoziție a lucrătorilor, în versiunea în vigoare de la 1 aprilie 2017, intitulat „Principiul egalității de tratament”, prevede că:

„(1) Agentul de muncă temporară este obligat să acorde lucrătorului temporar, pe perioada misiunii de muncă temporară în cadrul întreprinderii utilizatoare, condițiile de bază de muncă, inclusiv remunerația, aplicabile în întreprinderea utilizatoare unui lucrător comparabil al

întreprinderii utilizatoare (principiul egalității de tratament). În cazul în care lucrătorul temporar primește remunerația cuvenită în temeiul unei convenții colective aplicabile unui lucrător comparabil al întreprinderii utilizatoare sau, în lipsa acesteia, remunerația cuvenită în temeiul unei convenții colective pentru lucrătorii comparabili din sectorul de activitate, se instituie prezumția potrivit căreia lucrătorul temporar beneficiază de un tratament egal în ceea ce privește remunerația în sensul primei teze. În cazul în care întreprinderea utilizatoare acordă o remunerație în natură, poate fi furnizată o compensație în euro.

(2) O convenție colectivă poate deroga de la principiul egalității de tratament, în măsura în care nu prevede o remunerație inferioară salariului orar minim stabilit printr-o reglementare în temeiul articolului 3a alineatul (2). În măsura în care o astfel de convenție colectivă derogă de la principiul egalității de tratament, agentul de muncă temporară trebuie să acorde lucrătorului temporar condițiile de muncă aplicabile în temeiul respectivei convenții colective. În sfera de aplicare a unei astfel de convenții colective, angajatorii și lucrătorii care nu sunt ținuti de convenția colectivă pot conveni asupra aplicării acesteia. În măsura în care o astfel de convenție colectivă prevede o remunerație inferioară salariului orar minim stabilit printr-o reglementare potrivit articolului 3a alineatul (2), agentul de muncă temporară trebuie să acorde lucrătorului temporar, pentru fiecare oră de muncă, remunerația cuvenită pentru o oră de muncă în cadrul întreprinderii utilizatoare unui lucrător comparabil al acesteia.

(3) O derogare prin convenție colectivă în sensul alineatului (2) nu se aplică lucrătorilor temporari care, în cele șase luni anterioare misiunii de muncă temporară în cadrul întreprinderii utilizatoare, au încetat să mai aibă un raport de muncă cu respectiva întreprindere sau cu un angajator care face parte din același grup de întreprinderi ca și întreprinderea utilizatoare în sensul alineatului (18) din Aktiengesetz [Legea privind societățile pe acțiuni].

(4) O convenție colectivă în sensul alineatului (2) poate deroga, în ceea ce privește remunerația, de la principiul egalității de tratament pentru primele nouă luni ale misiunii de muncă temporară în cadrul unei întreprinderi utilizatoare. O derogare mai îndelungată prin convenție colectivă este permisă numai dacă:

1. în termen de cel mult 15 luni de la demararea misiunii de muncă temporară în cadrul unei întreprinderi utilizatoare, este atins un nivel al remunerației care este cel puțin egal cu cel prevăzut de convenția colectivă ca fiind echivalent cu remunerația stipulată de convenția colectivă pentru lucrătorii comparabili din sector și

2. după o perioadă de adaptare la metodele de lucru de maximum șase săptămâni, remunerația plătită este aliniată în mod treptat la remunerația mai sus menționată.

În sfera de aplicare a unei astfel de convenții colective, angajatorii și lucrătorii care nu sunt ținuti de convenția colectivă pot conveni asupra aplicării dispozițiilor acesteia. Perioada misiunilor de muncă temporară anterioare efectuate de același sau de un alt agent de muncă temporară în favoarea aceleiași întreprinderi utilizatoare este luată în considerare în întregime dacă perioada corespunzătoare dintre misiuni nu depășește trei luni.

(5) Agentul de muncă temporară este obligat să plătească lucrătorului temporar cel puțin salariul orar minim stabilit printr-o reglementare în temeiul articolului 3a alineatul (2) pentru perioada misiunii, precum și pentru perioadele în care nu a fost efectuată nicio misiune.”

### III. Litigiul principal și cererea de decizie preliminară

13. În perioada ianuarie-aprilie 2017, TimePartner Personalmanagement Gmbh (denumită în continuare „TimePartner”), un agent de muncă temporară, a angajat-o pe CM în calitate de lucrător temporar în cadrul unui contract pe durată determinată. Pe durata acestui contract, CM a fost repartizată în calitate de gestionar comenzi unei întreprinderi utilizatoare din sectorul distribuției cu amănuntul.

14. În conformitate cu prevederile unui convenții colective pentru lucrătorii din comerțul cu amănuntul din Bavaria (Germania), lucrătorii comparabili angajați în mod direct de o întreprindere utilizatoare urmau să primească un salariu brut de 13,64 euro pe oră. Cu toate acestea, o convenție colectivă pentru lucrătorii temporari, încheiată între Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (Sindicatul Întreprinderilor Germane de Muncă Temporară), la care este afiliată TimePartner, și Deutscher Gewerkschaftsbund (Confederația Sindicală Germană), din care face parte Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (Sindicatul Unit din Sectorul Serviciilor), derogă de la principiul egalității de tratament în ceea ce privește remunerațiile, cuprins în articolul 10 din Legea privind punerea la dispoziție a lucrătorilor (în vigoare până la 31 martie 2017) și în articolul 8 din Legea privind punerea la dispoziție a lucrătorilor (în vigoare de la 1 aprilie 2017). În consecință, CM, care era afiliată la Sindicatul Unit din Sectorul Serviciilor, a primit un salariu brut de 9,23 euro pe oră.

15. CM a formulat o acțiune în justiție în fața Arbeitsgericht Würzburg (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Würzburg, Germania) având ca obiect obținerea sumei de 1 296,72 euro drept despăgubire pentru diferența de salariu dintre lucrătorii temporari și lucrătorii comparabili angajați în mod direct de întreprinderea utilizatoare. CM a susținut că dispozițiile relevante ale Legii privind punerea la dispoziție a lucrătorilor și ale convenției colective referitoare la lucrătorii temporari sunt contrare articolului 5 din Directiva 2008/104.

16. În urma respingerii acțiunii sale de către Arbeitsgericht Würzburg (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Würzburg), CM a formulat apel la Landesarbeitsgericht Nürnberg (Tribunalul Superior pentru Litigii de Muncă din Nürnberg, Germania), care a respins acest apel.

17. CM a introdus apoi un recurs împotriva acestei hotărâri la Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania). Pentru a se pronunța asupra recursului, această instanță a decis să suspende procedura și să adreseze Curții cinci întrebări preliminare:

- „1) Cum se definește noțiunea de «protecție generală a lucrătorilor temporari» prevăzută la articolul 5 alineatul (3) din [Directiva 2008/104] privind munca prin agent de muncă temporară și, în special, cuprinde ea mai mult decât ceea ce dreptul național și dreptul Uniunii prevăd în mod imperativ în materie de protecție pentru toți lucrătorii?
- 2) Care sunt condițiile și criteriile care trebuie îndeplinite pentru a se considera că dispozițiile – dintr-o convenție colectivă – privind condițiile de muncă și de angajare a lucrătorilor temporari, care derogă de la principiul egalității de tratament prevăzut la articolul 5 alineatul (1) din [Directiva 2008/104], au fost adoptate cu respectarea protecției generale a lucrătorilor temporari?

- a) Examinarea respectării protecției generale este legată – în mod abstract – de condițiile de muncă a lucrătorilor temporari care intră în domeniul de aplicare al unei astfel de convenții colective sau se impune efectuarea unei analize comparative și evaluative între condițiile de muncă prevăzute de convenția colectivă și cele existente în întreprinderea în care lucrătorii temporari desfășoară misiunea de muncă temporară (întreprinderea utilizatoare)?
- b) În cazul unei derogări de la principiul egalității de tratament în ceea ce privește remunerația, respectarea protecției generale prevăzute la articolul 5 alineatul (3) din [Directiva 2008/104] impune existența unui raport de muncă pe durată nedeterminată între agentul de muncă temporară și lucrătorul temporar?
- 3) Condițiile și criteriile de respectare a protecției generale a lucrătorilor temporari în sensul articolului 5 alineatul (3) din [Directiva 2008/104] sunt impuse partenerilor sociali de către legiuitorul național atunci când acesta le dă posibilitatea de a încheia convenții colective care conțin dispoziții care derogă de la cerința egalității de tratament în ceea ce privește condițiile de muncă și de angajare a lucrătorilor temporari, iar sistemul național de negociere colectivă prevede cerințe care permit să se aștepte un echilibru rezonabil al intereselor între părțile la convenția colectivă (așa-numita prezumție de validitate a convențiilor colective)?
- 4) În cazul unui răspuns afirmativ la a treia întrebare:
- a) Respectarea protecției globale a lucrătorilor temporari în sensul articolului 5 alineatul (3) din [Directiva 2008/104] este asigurată prin reglementări legislative care, precum versiunea aplicabilă începând de la 1 aprilie 2017 a *Arbeitnehmerüberlassungsgesetz* (Legea privind punerea la dispoziție a lucrătorilor), prevăd un salariu minim pentru lucrătorii temporari, o durată maximă a prestării de muncă temporară la același utilizator, o limitare în timp a derogării de la principiul egalității de tratament în ceea ce privește remunerația, inaplicabilitatea unei dispoziții prevăzute de convenția colectivă care derogă de la principiul egalității de tratament pentru lucrătorii temporari care, în cursul celor șase luni anterioare punerii la dispoziția unui utilizator, au părăsit întreprinderea acestuia sau pe cea a unui angajator care formează împreună cu utilizatorul un grup în sensul articolului 18 din *Aktiengesetz* [Legea privind societățile pe acțiuni], precum și obligația utilizatorului de a acorda lucrătorului temporar acces la instituțiile sau la serviciile colective (cum ar fi în special serviciile de îngrijire a copiilor, cantina colectivă și mijloacele de transport), în principiu, în aceleași condiții precum cele aplicabile lucrătorilor permanenți?
- b) În cazul unui răspuns afirmativ la această întrebare:
- Acest lucru este valabil și atunci când, în reglementări legislative corespunzătoare precum versiunea aplicabilă până la 31 martie 2017 a Legii privind punerea la dispoziție a lucrătorilor, nu este prevăzută o limitare în timp a derogării de la principiul egalității de tratament în ceea ce privește remunerația, iar cerința potrivit căreia punerea la dispoziție poate fi doar «temporară» nu este concretizată sub aspectul duratei?
- 5) În cazul unui răspuns negativ la a treia întrebare:

În cazul dispozițiilor care derogă de la principiul egalității de tratament în ceea ce privește condițiile de muncă și de angajare a lucrătorilor temporari prevăzute de convențiile colective în conformitate cu articolul 5 alineatul (3) din [Directiva 2008/104], instanțele naționale pot examina fără restricții aceste convenții colective pentru a stabili dacă derogările au fost efectuate cu respectarea protecției globale a lucrătorilor temporari sau articolul 28 din Carta drepturilor fundamentale [a Uniunii Europene] și/sau mențiunea referitoare la «autonomia partenerilor sociali» din considerentul (19) al [Directivei 2008/104] impun, în ceea ce privește respectarea protecției generale a lucrătorilor temporari, să se acorde părților la convenția colectivă o marjă de apreciere supusă numai unui control jurisdicțional limitat și, în caz afirmativ, care este întinderea acestei marje de apreciere?”

18. CM, TimePartner, guvernul german și Comisia Europeană au depus observații scrise. În cadrul ședinței din 5 mai 2022, CM, TimePartner, guvernele german și suedez, precum și Comisia au prezentat observații orale și au răspuns la întrebările Curții.

#### IV. Aprecieri

##### A. *Cu privire la admisibilitate*

19. CM susține că nu este necesar să se răspundă la toate întrebările, în special la prima, pentru a permite instanței de trimitere să se pronunțe în litigiul cu care este sesizată. În această privință, CM subliniază că dispozițiile pertinente din Legea privind punerea la dispoziție a lucrătorilor nu se referă la noțiunea de „protecție generală a lucrătorilor temporari”.

20. Dintr-o jurisprudență constantă rezultă că, în cadrul procedurii instituite la 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 hotărâri 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 au ca obiect interpretarea dreptului Uniunii, Curtea este, în principiu, obligată să se pronunțe<sup>3</sup>.

21. Curtea poate refuza să se pronunțe asupra unei întrebări preliminare adresate de o instanță națională numai dacă este evident că interpretarea solicitată a dreptului Uniunii nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul acțiunii principale, 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 întrebărilor care i-au fost adresate<sup>4</sup>. Justificarea unei întrebări preliminare nu o constituie formularea de opinii consultative cu privire la întrebări generale sau ipotetice, ci necesitatea inerentă soluționării efective a unui litigiu<sup>5</sup>.

22. Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă) are pe rol un litigiu în care CM, lucrătoare temporară, solicită despăgubiri pentru o presupusă încălcare a principiului egalității de tratament în ceea ce privește remunerația. Prin raportare la articolul 1 din Directiva 2008/104, faptele, astfel cum sunt descrise la punctul 13 din prezentele concluzii, stabilesc că Directiva 2008/104 se poate aplica acestui litigiu.

<sup>3</sup> Hotărârea din 8 septembrie 2010, Winner Wetten (C-409/06, EU:C:2010:503, punctul 36 și jurisprudența citată).

<sup>4</sup> *Ibid.*, punctul 37.

<sup>5</sup> *Ibid.*, punctul 38.



23. În măsura în care Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă) solicită Curții să definească noțiunea de „protecție generală a lucrătorilor temporari”, care, după cum subliniază în mod corect CM, nu apare în Legea privind punerea la dispoziție a lucrătorilor, din cererea de decizie preliminară reiese că se solicită Curții să interpreteze articolul 5 alineatele (1) și (3) din Directiva 2008/104 pentru a permite instanței de trimitere să stabilească în ce măsură o convenție colectivă poate să deroge de la principiul egalității de tratament în ceea ce privește remunerația, respectând în același timp protecția generală a lucrătorilor temporari.

24. Având în vedere cele de mai sus, propunem Curții să răspundă la întrebările adresate de Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă) în cererea de decizie preliminară.

### ***B. Cu privire la prima întrebare***

25. Prin intermediul primei întrebări, Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă) solicită să se stabilească modul în care trebuie definită noțiunea de „protecție generală a lucrătorilor temporari” care figurează la articolul 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104 și în special dacă această noțiune cuprinde mai mult decât ceea ce dreptul național și dreptul Uniunii prevăd în mod imperativ în materie de protecție pentru lucrători, în general.

26. Instanța de trimitere arată că, deși articolul 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104 permite convențiilor colective să deroge de la principiul egalității de tratament prevăzut la articolul 5 alineatul (1) din aceasta, respectând în același timp protecția generală de care se bucură lucrătorii temporari, directiva menționată nu indică condițiile în care poate fi îndeplinită această din urmă cerință. Cererea de decizie preliminară relevă existența a două curente de opinie în rândul doctrinei germane în ceea ce privește interpretarea acestor condiții. Unii autori sunt de părere că „protecția generală” se referă la cerințele legale generale aplicabile tuturor lucrătorilor, indiferent dacă aceștia sunt recrutați în mod direct de o întreprindere utilizatoare sau sunt lucrători temporari. Alți autori consideră că Directiva 2008/104 acordă lucrătorilor temporari o formă specifică de protecție.

27. CM susține că Legea privind punerea la dispoziție a lucrătorilor este contrară articolului 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104 în măsura în care nu impune convențiilor colective să respecte protecția generală a lucrătorilor temporari. În plus, aceasta susține că, în timp ce articolul 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104 permite convențiilor colective să stabilească regimuri alternative referitoare la condițiile de muncă și de angajare de bază, acesta nu permite derogări de la principiul egalității de tratament.

28. TimePartner arată că considerentul (19) al Directivei 2008/104 recunoaște partenerilor sociali o marjă largă de apreciere. Articolul 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104 permite astfel convențiilor colective să deroge de la principiul egalității de tratament atât în avantajul, cât și în dezavantajul lucrătorilor temporari.

29. Guvernul german susține că Directiva 2008/104 urmărește să asigure respectarea principiului egalității de tratament între lucrătorii temporari și lucrătorii comparabili recrutați în mod direct de întreprinderile utilizatoare. Aceasta nu stabilește o formă specifică de protecție pentru lucrătorii temporari.

30. Comisia arată că noțiunea „protecția generală a lucrătorilor temporari” care figurează la articolul 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104 se raportează la condițiile de muncă și de angajare de bază prevăzute la articolul 5 alineatul (1) din această directivă. Directiva menționată urmărește

să asigure respectarea principiului egalității de tratament; ea nu urmărește să ofere lucrătorilor temporari condiții mai bune decât cele aplicabile lucrătorilor comparabili recrutați în mod direct de întreprinderile utilizatoare. Partenerii sociali pot prevedea, prin convenție colectivă, ca lucrătorii temporari să primească o remunerație mai mică decât lucrătorii comparabili recrutați în mod direct de întreprinderile utilizatoare. În aceste condiții, respectarea protecției generale a lucrătorilor temporari presupune ca partenerii sociali să acorde lucrătorilor temporari alte avantaje, care nu sunt acordate lucrătorilor recrutați în mod direct de întreprinderile utilizatoare.

31. Potrivit unei jurisprudențe constante, este necesar, în vederea interpretării unei dispoziții de drept comunitar, să se țină seama nu numai de termenii utilizați, ci și de contextul în care apare aceasta, precum și de obiectivele urmărite de reglementarea din care face parte această dispoziție<sup>6</sup>.

32. În primul rând, articolul 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104 prevede în mod expres că statele membre pot acorda partenerilor sociali posibilitatea de a încheia convenții colective cuprinzând dispoziții privind condițiile de muncă și de angajare aplicabile lucrătorilor temporari care se pot îndepărta de principiul egalității de tratament, cu condiția ca aceste convenții colective să respecte protecția generală a acestor lucrători.

33. În al doilea rând, contextul în care apare articolul 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104 este unul în care condițiile de bază de muncă și de angajare la care se aplică principiul egalității de tratament includ remunerația<sup>7</sup>. Articolul 9 din Directiva 2008/104 consideră de asemenea că această directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre de a promova sau de a permite convenții colective încheiate între partenerii sociali care să fie mai favorabile lucrătorilor.

34. În al treilea rând, făcând trimitere la considerentele (10) și (12) și la articolul 2 din Directiva 2008/104, Curtea a arătat că această directivă urmărește să stabilească un cadru de protecție pentru lucrătorii temporari, care să fie nediscriminatoriu, transparent și proporțional și să respecte diversitatea piețelor muncii și a relațiilor dintre partenerii sociali<sup>8</sup>.

35. Rezultă din cele de mai sus că, pentru a asigura protecția lucrătorilor temporari și pentru a îmbunătăți calitatea muncii acestora, Directiva 2008/104 stabilește un principiu al egalității de tratament aplicabil remunerației lucrătorilor temporari și lucrătorilor recrutați direct de întreprinderea utilizatoare. Cu toate acestea, considerentele (16) și (17) ale Directivei 2008/104 enunță că statele membre pot permite partenerilor sociali să definească condiții de muncă și de angajare care derogă, în anumite limite, de la principiul menționat. În acest context, în timp ce articolul 9 din Directiva 2008/104 prevede că partenerii sociali pot încheia convenții colective care să conțină condiții mai favorabile lucrătorilor temporari<sup>9</sup>, articolul 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104 permite de asemenea încheierea de convenții colective care derogă de la principiul egalității de tratament, sub rezerva cerinței ca orice astfel de convenții să respecte protecția generală a lucrătorilor temporari.

<sup>6</sup> Hotărârea din 18 decembrie 2008, Ruben Andersen (C-306/07, EU:C:2008:743, punctul 40), și Hotărârea din 17 martie 2022, Daimler (C-232/20, EU:C:2022:196, punctul 29 și jurisprudența citată).

<sup>7</sup> Articolul 3 alineatul (1) litera (f) punctul (ii) din Directiva 2008/104.

<sup>8</sup> Hotărârea din 14 octombrie 2020, KG (Misiuni succesive în cadrul muncii prin agent de muncă temporară) (C-681/18, EU:C:2020:823, punctul 40).

<sup>9</sup> A se vedea în acest sens Hotărârea din 14 octombrie 2020, KG (Misiuni succesive în cadrul muncii prin agent de muncă temporară) (C-681/18, EU:C:2020:823, punctul 41), precum și Hotărârea din 17 martie 2022, Daimler (C-232/20, EU:C:2022:196, punctele 33 și 106).

36. Noțiunea de „protecție generală a lucrătorilor temporari” care figurează la articolul 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104 constă, așadar, într-o posibilitate de derogare de la un principiu general, și anume cel al egalității de tratament. Dispozițiile de această natură trebuie să fie interpretate în mod restrictiv<sup>10</sup>.

37. Având în vedere cele de mai sus, sugerăm că prima întrebare trebuie înțeleasă în mod corect ca vizând să stabilească condițiile în care, în temeiul articolului 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104, partenerii sociali pot să deroge de la principiul egalității de tratament în ceea ce privește remunerația, în detrimentul lucrătorilor temporari, prin intermediul unei convenții colective încheiate în temeiul articolului 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104, respectând în același timp protecția generală a acestora.

38. Comisia a anexat la observațiile sale scrise un raport al Grupului de experți referitor la transpunerea Directivei 2008/104 privind munca prin agent de muncă temporară din august 2011<sup>11</sup>. Potrivit acestui raport, atunci când partenerii sociali derogă de la principiul egalității de tratament în detrimentul lucrătorilor temporari prin intermediul unei convenții colective încheiate în temeiul articolului 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104, respectiva convenție colectivă nu se poate limita la stabilirea unui salariu mai mic, ci trebuie să contrabalanseze acest salariu mai mic prin alte dispoziții favorabile lucrătorilor temporari<sup>12</sup>. Cerința de a găsi un astfel de echilibru este cea care servește la asigurarea „protecției generale a lucrătorilor temporari”. O interpretare a articolului 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104 potrivit căreia partenerii sociali pot deroga de la principiul egalității de tratament fără a prevedea avantaje compensatorii adecvate pentru lucrătorii temporari în cauză este de natură să golească acest principiu de orice efect util<sup>13</sup>. De asemenea, aceasta ar submina efectul util al articolului 9 din Directiva 2008/104, care recunoaște că directiva stabilește cerințe minime<sup>14</sup>.

39. Rezultă că orice derogare de la principiul egalității de tratament în detrimentul condițiilor de bază de muncă și de angajare aplicabile lucrătorilor temporari care poate apărea într-o convenție colectivă trebuie să fie contrabalansată prin acordarea unor avantaje în ceea ce privește alte condiții de bază de muncă și de angajare, astfel cum sunt definite la articolul 3 alineatul (1) litera (f) din Directiva 2008/104. În acest context, se poate observa că remunerația este o condiție de angajare atât de importantă încât orice derogare de la principiul egalității de tratament trebuie să fie justificată prin raportare la cele mai stricte standarde. În plus, o derogare cu privire la condițiile de bază de muncă și de angajare nu poate fi contrabalansată prin avantaje cu caracter accesoriu. Cu titlu de exemplu, o derogare de la principiul egalității de tratament în materie de remunerare nu ar putea fi compensată în mod valabil prin oferirea de produse comerciale ale societății.

<sup>10</sup> A se vedea prin analogie Hotărârea din 9 septembrie 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, punctul 89), Hotărârea din 21 octombrie 2010, Accardo și alții (C-227/09, EU:C:2010:624, punctul 58), precum și Hotărârea din 13 septembrie 2011, Prigge și alții (C-447/09, EU:C:2011:573, punctele 56 și 72). A se vedea de asemenea Concluziile avocatului general Pitruzzella prezentate în cauza Luso Temp (C-426/20, EU:C:2021:995, punctul 62).

<sup>11</sup> Publicat pe pagina de internet a Comisiei la adresa <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6998&langId=en>.

<sup>12</sup> *Ibid.*, p. 24.

<sup>13</sup> Potrivit Raportului Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor privind aplicarea Directivei 2008/104/CE privind munca prin agent de muncă temporară din 21 martie 2014 [COM(2014) 176 final, p. 19], este posibil ca amploarea utilizării anumitor derogări de la principiul egalității de tratament să fi condus la o situație în care aplicarea Directivei 2008/104 nu a avut niciun efect real din punctul de vedere al îmbunătățirii protecției lucrătorilor temporari.

<sup>14</sup> A se vedea în acest sens Hotărârea din 14 octombrie 2020, KG (Misiuni succesive în cadrul muncii prin agent de muncă temporară) (C-681/18, EU:C:2020:823, punctul 41), precum și Hotărârea din 17 martie 2022, Daimler (C-232/20, EU:C:2022:196, punctul 33).

40. În plus, în conformitate cu principiul proporționalității, recunoscut la considerentul (12) al Directivei 2008/104, orice derogare de la principiul egalității de tratament în detrimentul condițiilor de bază de muncă și de angajare trebuie să fie proporțională cu avantajele compensatorii care pot fi conferite<sup>15</sup>. De exemplu, o reducere de 50 % a remunerației anuale nu ar putea fi compensată prin acordarea unei zile suplimentare de concediu anual. Deși remunerația și concediul sunt condiții de bază ale angajării, o astfel de derogare legată de remunerație ar părea disproporționată în comparație cu valoarea avantajului compensatoriu.

41. Având în vedere cele de mai sus, este posibil ca, în practică, să fie dificil pentru partenerii sociali să se poată prevala de derogările facilitate de articolul 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104. Ne vom limita să arătăm că un astfel de rezultat este consecința logică a consacrării pe cale legislativă a unui principiu larg al egalității de tratament cu un număr de excepții în mod necesar limitat.

42. Propunem, așadar, Curții să răspundă la prima întrebare că articolul 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104 trebuie interpretat în sensul că partenerii sociali pot, prin intermediul unei convenții colective, să deroge de la principiul egalității de tratament în ceea ce privește remunerația în detrimentul lucrătorilor temporari, cu condiția ca aceste convenții colective să confere avantaje compensatorii proporționale în ceea ce privește condițiile de bază de muncă și de angajare aplicabile lucrătorilor temporari, în vederea respectării protecției generale a acestora.

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

43. Prin prima parte a celei de a doua întrebări, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă articolul 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104 trebuie interpretat în sensul că respectarea protecției generale a lucrătorilor temporari trebuie să fie apreciată prin raportarea în mod abstract la o convenție colectivă sau printr-o comparație concretă a condițiilor de bază de muncă și de angajare aplicabile lucrătorilor comparabili recrutați direct de întreprinderile utilizatoare. Prin intermediul celei de a doua părți a acestei întrebări, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă articolul 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104 trebuie interpretat în sensul că permite statelor membre să acorde partenerilor sociali posibilitatea de a deveni parte la convenții colective privind lucrătorii temporari care au un contract de muncă pe durată determinată cu un agent de muncă temporară.

44. În ceea ce privește prima parte a celei de a doua întrebări, CM, susținută de Comisie, susține că respectarea protecției generale a lucrătorilor temporari trebuie apreciată prin compararea condițiilor de muncă și de angajare aplicabile acestor lucrători cu cele aplicabile lucrătorilor comparabili care sunt recrutați direct de întreprinderea utilizatoare.

45. TimePartner, susținută de guvernul german, consideră că protecția generală a lucrătorilor temporari ar trebui apreciată pe baza unei examinări generale a clauzelor convenției colective în discuție.

46. Articolul 5 alineatul (1) din Directiva 2008/104 prevede că, în principiu, 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

<sup>15</sup> A se vedea în acest sens Hotărârea din 13 septembrie 2011, Prigge și alții (C-447/09, EU:C:2011:573, punctele 70 și 72).

ocupa același loc de muncă”. Principiul egalității de tratament stabilit în această directivă răspunde voinței legiuitorului Uniunii de a apropia condițiile de muncă temporară de raporturile de muncă „normale”<sup>16</sup>.

47. În acest context, articolul 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104 prevede că, dacă și atunci când partenerii sociali încheie convenții colective cuprinzând condiții de muncă și de angajare care „pot fi diferite de cele menționate la alineatul (1)” al aceluiași articol, aceștia trebuie să respecte protecția generală a lucrătorilor temporari.

48. Din redactarea, obiectivul și contextul articolului 5 alineatul (1) și alineatul (3) din Directiva 2008/104 rezultă că lucrătorii temporari au dreptul la aceleași condiții de bază de muncă și de angajare care s-ar fi aplicat dacă întreprinderea utilizatoare i-ar fi recrutat direct. Acest lucru necesită o comparație între condițiile aplicabile lucrătorului temporar pe baza convenției colective, inclusiv remunerația, și cele aplicabile în cadrul întreprinderii utilizatoare<sup>17</sup>. Această comparație trebuie să fie efectuată prin raportare la condițiile de muncă și de angajare aplicabile fiecăreia dintre aceste două categorii de lucrători. În cazul în care partenerii sociali fac uz de posibilitatea acordată de legislația națională de a deroga de la condițiile aplicabile lucrătorilor din întreprinderea utilizatoare în temeiul articolului 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104, respectiva convenție colectivă trebuie să confere acelor lucrători temporari alte avantaje compensatorii care nu sunt disponibile pentru lucrătorii recrutați direct de întreprinderea utilizatoare, respectând astfel protecția generală a lucrătorilor temporari.

49. În ceea ce privește a doua parte a celei de a doua întrebări, CM susține că articolul 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104 nu permite convenții colective care derogă de la principiul egalității de tratament în ceea ce privește remunerația lucrătorilor temporari care au un contract de muncă pe durată determinată cu un agent de muncă temporară. CM susține că derogările de la principiul egalității de tratament în ceea ce privește remunerația pot fi adoptate doar în temeiul articolului 5 alineatul (2) din Directiva 2008/104, care impune existența unui contract de muncă pe durată nedeterminată cu un agent de muncă temporară.

50. TimePartner, susținută de guvernul german și de Comisie, arată că articolul 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104 permite statelor membre să acorde partenerilor sociali posibilitatea de a deveni parte la convenții colective privind lucrătorii temporari, indiferent dacă aceștia au un contract pe durată determinată sau un contract pe durată nedeterminată cu un agent de muncă temporară.

51. A doua parte a celei de a doua întrebări necesită din partea noastră trei observații.

52. În primul rând, spre deosebire de articolul 5 alineatul (2) din Directiva 2008/104, articolul 5 alineatul (3) din aceasta nu precizează că posibilitatea de a deroga de la principiul egalității de tratament este limitată la lucrătorii temporari care au un contract de muncă pe durată nedeterminată cu un agent de muncă temporară.

53. În al doilea rând, în timp ce articolul 5 alineatul (2) din Directiva 2008/104 permite statelor membre să prevadă ele însele anumite derogări de la principiul egalității de tratament, articolul 5 alineatul (3) din aceasta permite statelor membre să acorde partenerilor sociali posibilitatea să încheie convenții colective care conțin dispoziții ce derogă de la acest principiu.

<sup>16</sup> A se vedea în acest sens Hotărârea din 14 octombrie 2020, KG (Misiuni succesive în cadrul muncii prin agent de muncă temporară) (C-681/18, EU:C:2020:823, punctele 51 și 52).

<sup>17</sup> A se vedea prin analogie Hotărârea din 12 mai 2022, Luso Temp (C-426/20, EU:C:2022:373, punctul 50).

54. În al treilea rând, articolul 5 alineatul (2) din Directiva 2008/104 pare să se bazeze pe premisa că derogările de la principiul egalității de tratament în materie de remunerare pot fi justificate în cazul lucrătorilor temporari care au un contract pe durată nedeterminată cu un agent de muncă temporară, în măsura în care aceștia continuă să fie plătiți în perioada dintre misiuni. În schimb, articolul 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104 impune convențiilor colective să respecte protecția generală a lucrătorilor temporari. După cum se explică la punctele 38-40 din prezentele concluzii, astfel de convenții colective trebuie să ofere avantaje compensatorii lucrătorilor temporari pentru a compensa dezavantajele pe care aceștia le suferă ca urmare a oricăror derogări de la principiul egalității de tratament. Logica subiacentă articolului 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104, care este diferită de cea a articolului 5 alineatul (2) din aceasta, se poate aplica lucrătorilor indiferent de natura contractului lor de muncă încheiat cu un agent de muncă temporară. Prin urmare, nu există niciun motiv pentru a exclude lucrătorii care au un contract pe durată determinată cu un agent de muncă temporară din domeniul de aplicare al articolului 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104.

55. Având în vedere cele de mai sus, propunem Curții să răspundă la a doua întrebare adresată de instanța de trimitere prin interpretarea articolului 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104 în sensul că:

- respectarea protecției generale a lucrătorilor temporari trebuie să fie evaluată prin compararea condițiilor de bază de muncă și de angajare aplicabile lucrătorilor temporari cu cele aplicabile lucrătorilor comparabili recrutați direct de întreprinderea utilizatoare;
- Statele membre pot acorda partenerilor sociali posibilitatea de a deveni parte la convenții colective care derogă de la principiul egalității de tratament în ceea ce privește lucrătorii temporari care au un contract de muncă pe durată determinată cu un agent de muncă temporară.

#### ***D. Cu privire la a treia și la a patra întrebare***

56. Cea de a treia și cea de a patra întrebare se referă, ambele, la obligația statelor membre de a transpune în dreptul național cerințele articolului 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104 atunci când fac uz de posibilitatea de a permite partenerilor sociali să încheie convenții colective privind lucrătorii temporari care derogă de la principiul egalității de tratament prevăzut la articolul 5 alineatul (1) din aceasta. Întrucât răspunsul la a patra întrebare depinde de răspunsul dat la a treia întrebare, propunem ca aceste două întrebări să fie examinate împreună.

57. Instanța de trimitere ridică problema dacă, în cazul în care un stat membru face uz de opțiunea prevăzută la articolul 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104, reglementarea națională trebuie să stabilească criterii sau condiții detaliate pe care trebuie să le respecte convențiile colective încheiate în temeiul acesteia pentru a respecta protecția generală a lucrătorilor temporari. În cazul unui răspuns afirmativ la această întrebare, Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă) solicită precizări care să îi permită să aprecieze dacă Legea privind punerea la dispoziție a lucrătorilor asigură o protecție generală suficientă pentru lucrătorii temporari. Instanța de trimitere solicită în special să se stabilească dacă articolul 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104 trebuie interpretat în sensul că respectarea protecției generale a lucrătorilor temporari este asigurată de o reglementare națională care stabilește următoarele: un salariu minim pentru lucrătorii temporari, o durată maximă a misiunii de muncă temporară în cadrul aceleiași întreprinderi utilizatoare, o limitare în timp a derogării de la principiul egalității de tratament în ceea ce privește remunerația, neaplicarea convențiilor colective lucrătorilor

temporari care, în cursul celor șase luni anterioare misiunii de muncă temporară, au fost angajați direct de întreprinderea utilizatoare sau de o întreprindere care face parte din același grup, obligația de a acorda lucrătorilor temporari acces la instituțiile sau la serviciile colective (serviciile de îngrijire a copiilor, cantina colectivă și mijloacele de transport) oferite lucrătorilor angajați direct de întreprinderea utilizatoare, precum și cerința ca misiunea de muncă să fie „temporară” fără alte precizări.

58. CM susține că articolul 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104 impune ca reglementarea națională să stabilească criterii sau condiții detaliate pe care trebuie să le îndeplinească convențiile colective pentru a respecta protecția generală a lucrătorilor temporari. CM sugerează că reglementarea națională descrisă în cererea de decizie preliminară nu îndeplinește aceste cerințe.

59. În schimb, TimePartner, susținută de guvernul german, consideră că articolul 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104 nu impune statelor membre să stabilească criterii sau condiții specifice pe care trebuie să le îndeplinească convențiile colective pentru a respecta protecția generală a lucrătorilor temporari. TimePartner consideră că statele membre pot lăsa o marjă de apreciere partenerilor sociali în conformitate cu autonomia acestora din urmă de a încheia convenții colective.

60. Guvernul german susține că articolul 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104 recunoaște în mod implicit o prezumție de echitate a convențiilor colective încheiate de partenerii sociali care au putere de negociere colectivă. Guvernul german arată de asemenea că, potrivit articolului 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104, convențiile colective încheiate de partenerii sociali trebuie să respecte protecția generală a lucrătorilor temporari. În orice caz, dispozițiile de drept german menționate în cererea de decizie preliminară asigură protecția generală a lucrătorilor temporari.

61. Comisia consideră că, atunci când acordă partenerilor sociali posibilitatea, în temeiul articolului 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104, de a încheia convenții colective care derogă de la principiul egalității de tratament, statele membre trebuie să transpună o cerință potrivit căreia aceste convenții colective trebuie să respecte protecția generală a lucrătorilor temporari. Comisia observă că, întrucât legislația germană nu impune ca derogările de la principiul egalității de tratament să fie compensate prin alte avantaje acordate lucrătorilor temporari, revine instanței de trimitere sarcina de a verifica dacă protecția generală a lucrătorilor temporari poate fi asigurată prin interpretarea dreptului național în conformitate cu dreptul Uniunii.

62. 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. 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<sup>18</sup>.

<sup>18</sup> Hotărârea din 10 aprilie 1984, von Colson și Kamann (14/83, EU:C:1984:153, punctul 15), și Hotărârea din 17 martie 2022, Daimler (C-232/20, EU:C:2022:196, punctul 94).

63. Potrivit jurisprudenței Curții, este permis statelor membre să încredințeze, în primul rând, partenerilor sociali sarcina de a realiza obiectivele de politică socială prevăzute de o directivă în acest domeniu<sup>19</sup>. Posibilitatea menționată nu scutește statele membre de obligația de a garanta, prin acte cu putere de lege sau prin acte administrative adecvate, că toți lucrătorii pot beneficia de întreaga protecție care le este acordată prin directiva în cauză<sup>20</sup>.

64. Curtea a statuat că natura măsurilor adoptate prin intermediul unui contract colectiv este diferită de natura celor adoptate în mod unilateral pe cale legislativă de statele membre în sensul că, prin exercitarea dreptului fundamental la negocieri colective recunoscut la articolul 28 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”), partenerii sociali au avut sarcina definirii unui echilibru între interesele acestora<sup>21</sup>.

65. Atunci când dreptul la negocieri colective proclamat la articolul 28 din cartă ține de dispozițiile dreptului Uniunii, el trebuie, în domeniul de aplicare al dreptului amintit, să fie exercitat în conformitate cu acesta<sup>22</sup>. Prin urmare, atunci când reglementarea națională autorizează negocierea unei convenții colective într-un domeniu reglementat de o directivă, convenția colectivă care rezultă din aceasta trebuie să fie în conformitate cu dreptul Uniunii în general și în special cu directiva respectivă<sup>23</sup>. În consecință, în cazul în care adoptă măsuri care intră în domeniul de aplicare al Directivei 2008/104, partenerii sociali trebuie să acționeze cu respectarea acestei directive<sup>24</sup>.

66. Atunci când statele membre acordă partenerilor sociali posibilitatea de a deveni parte la convenții colective care pot deroga de la principiul egalității de tratament, articolul 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104 le impune celor dintâi să se asigure că aceștia din urmă respectă protecția generală a lucrătorilor temporari. Rezultă că, deși noțiunea de protecție generală a lucrătorilor temporari trebuie transpusă în dreptul național, această obligație nu impune în mod necesar statelor membre să adopte dispoziții detaliate prin care să stabilească criteriile sau condițiile pe care trebuie să le respecte aceste convenții colective. Această abordare își găsește sprijinul atât în articolul 288 al treilea paragraf TFUE, cât și în jurisprudența Curții<sup>25</sup>.

<sup>19</sup> Hotărârea din 18 decembrie 2008, Ruben Andersen (C-306/07, EU:C:2008:743, punctul 25), Hotărârea din 11 februarie 2010, Ingeniørforeningen i Danmark (C-405/08, EU:C:2010:69, punctul 39), precum și Hotărârea din 17 martie 2022, Daimler (C-232/20, EU:C:2022:196, punctul 108).

<sup>20</sup> Hotărârea din 11 februarie 2010, Ingeniørforeningen i Danmark (C-405/08, EU:C:2010:69, punctul 40), și Hotărârea din 17 martie 2022, Daimler (C-232/20, EU:C:2022:196, punctul 109). A se vedea de asemenea articolul 11 din Directiva 2008/104, care prevede că statele membre „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”.

<sup>21</sup> Hotărârea din 19 septembrie 2018, Bedi (C-312/17, EU:C:2018:734, punctul 68).

<sup>22</sup> A se vedea în acest sens Hotărârea din 8 septembrie 2011, Hennigs și Mai (C-297/10 și C-298/10, EU:C:2011:560, punctul 67), Hotărârea din 13 septembrie 2011, Prigge și alții (C-447/09, EU:C:2011:573, punctul 47), Hotărârea din 28 iunie 2012, Erny (C-172/11, EU:C:2012:399, punctul 50), precum și Hotărârea din 19 septembrie 2018, Bedi (C-312/17, EU:C:2018:734, punctul 69).

<sup>23</sup> Hotărârea din 13 septembrie 2011, Prigge și alții (C-447/09, EU:C:2011:573, punctul 46).

<sup>24</sup> A se vedea în acest sens Hotărârea din 13 septembrie 2011, Prigge și alții (C-447/09, EU:C:2011:573, punctul 48), Hotărârea din 12 decembrie 2013, Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, punctul 27), și Hotărârea din 19 septembrie 2018, Bedi (C-312/17, EU:C:2018:734, punctul 70). A se vedea de asemenea considerentul (19) al Directivei 2008/104, care prevede că, deși această directivă nu aduce atingere autonomiei partenerilor sociali, dreptul de a negocia și de a încheia convenții colective de muncă trebuie exercitat „respectând, în același timp, legislația [Uniunii] în vigoare”.

<sup>25</sup> A se vedea prin analogie Hotărârea din 17 martie 2022, Daimler (C-232/20, EU:C:2022:196, punctele 55-57), în care Curtea a statuat că, deși misiunea trebuie să fie temporară prin natura sa, statele membre nu sunt obligate să stabilească în legislație o durată maximă pentru punerea la dispoziție a lucrătorilor temporari la întreprinderile utilizatoare în temeiul articolului 5 alineatul (5) din Directiva 2008/104. Instanțele naționale pot stabili o astfel de durată maximă în lipsa unei reglementări naționale în acest sens. A se vedea de asemenea Hotărârea din 18 decembrie 2008, Andersen (C-306/07, EU:C:2008:743, punctele 52-54).



67. Astfel, instanța de trimitere trebuie să interpreteze dreptul național, în special Legea privind punerea la dispoziție a lucrătorilor, în lumina textului și a finalității articolului 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104, în vederea identificării unei soluții conforme cu obiectivul urmărit de acesta<sup>26</sup>, și anume respectarea protecției generale a lucrătorilor temporari. Această interpretare este condiționată de respectarea limitelor recunoscute de interpretarea conformă a dreptului național, în special de a nu interpreta dreptul național *contra legem*<sup>27</sup>.

68. Din cererea de decizie preliminară reiese că reglementarea germană aplicabilă cuprinde dispoziții, descrise la punctul 57 din prezentele concluzii, care limitează posibilitatea partenerilor sociali de a deroga de la principiul egalității de tratament. Deși este de competența instanței de trimitere să verifice această chestiune, chiar dacă aceste dispoziții nu impun în mod explicit partenerilor sociali să se asigure că orice derogare este compensată prin alte avantaje acordate lucrătorilor temporari, Legea privind punerea la dispoziție a lucrătorilor nu pare, *prima facie*, să constituie un obstacol în calea încheierii unor convenții colective care să poată conține un echilibru adecvat.

69. Prin urmare, propunem Curții să răspundă la a treia și la a patra întrebare că articolul 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104 trebuie interpretat în sensul că, atunci când un stat membru acordă partenerilor sociali posibilitatea de a încheia convenții colective care stabilesc dispoziții privind condițiile de muncă și de angajare aplicabile lucrătorilor temporari care derogă de la principiul egalității de tratament, reglementarea națională trebuie să prevadă condiții și criterii detaliate pe care sunt obligați să le îndeplinească partenerii sociali, cu condiția să fie asigurată respectarea protecției generale a lucrătorilor temporari.

#### ***E. Cu privire la a cincea întrebare***

70. Prin intermediul celei de a cincea întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă convențiile colective încheiate de partenerii sociali pot face obiectul unui control jurisdicțional efectuat de instanțele naționale și, în caz afirmativ, în ce măsură aceste instanțe pot exercita această competență pentru a se asigura că aceste convenții colective respectă protecția generală a lucrătorilor temporari prevăzută la articolul 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104.

71. CM susține că această întrebare ar trebui să primească un răspuns afirmativ.

72. TimePartner și guvernul german subliniază că, potrivit dreptului german, convențiile colective se bucură de o prezumție de echitate în temeiul căreia sunt supuse unui control jurisdicțional limitat. Această abordare este confirmată de considerentul (19) al Directivei 2008/104, precum și de articolul 28 din cartă.

73. Comisia susține că, prin interpretarea dreptului național în conformitate cu dreptul Uniunii, instanța de trimitere poate ajunge la concluzia că Legea privind punerea la dispoziție a lucrătorilor impune convențiilor colective să respecte protecția generală a lucrătorilor temporari. În acest caz, instanța de trimitere este competentă să verifice dacă o convenție colectivă îndeplinește această cerință.

<sup>26</sup> A se vedea în acest sens Hotărârea din 14 octombrie 2020, KG (Misiuni succesive în cadrul muncii prin agent de muncă temporară) (C-681/18, EU:C:2020:823, punctul 65), precum și Hotărârea din 17 martie 2022, Daimler (C-232/20, EU:C:2022:196, punctul 76).

<sup>27</sup> A se vedea în acest sens Hotărârea din 14 octombrie 2020, KG (Misiuni succesive în cadrul muncii prin agent de muncă temporară) (C-681/18, EU:C:2020:823, punctul 66), precum și Hotărârea din 17 martie 2022, Daimler (C-232/20, EU:C:2022:196, punctul 77).

74. Potrivit unei jurisprudențe constante, partenerii sociali dispun de o marjă largă de apreciere nu numai în alegerea urmării unui obiectiv determinat printre alte obiective în materie de politică socială și de ocupare a forței de muncă, ci și în ceea ce privește definirea măsurilor susceptibile să realizeze acest obiectiv<sup>28</sup>. Cu toate acestea, după cum se precizează la punctul 65 din prezentele concluzii, în cazul în care dreptul la negocieri colective consacrat la articolul 28 din cartă intră sub incidența dreptului Uniunii, el trebuie să fie exercitat în conformitate cu dispozițiile acestuia<sup>29</sup>. În consecință, atunci când adoptă măsuri care intră în domeniul de aplicare al Directivei 2008/104, partenerii sociali trebuie să acționeze cu respectarea acestei directive.

75. În mai multe rânduri, Curtea a statuat că o clauză inserată într-o convenție colectivă era contrară dispozițiilor directivei Uniunii<sup>30</sup>. Potrivit jurisprudenței, ar fi incompatibil cu însăși natura dreptului Uniunii ca o instanță competentă să aplice acest drept să fie împiedicată, în momentul în care încearcă să facă acest lucru, să poată lua toate măsurile necesare pentru a înlătura dispozițiile unei convenții colective care ar putea constitui un obstacol în calea efectivității depline a dreptului Uniunii<sup>31</sup>.

76. Astfel cum reiese din cuprinsul punctelor 66-68 din prezentele concluzii, în temeiul articolului 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104, atunci când statele membre acordă partenerilor sociali posibilitatea de a încheia convenții colective care derogă de la principiul egalității de tratament, cele dintâi trebuie să impună acestora din urmă să respecte protecția generală a lucrătorilor temporari.

77. Legea privind punerea la dispoziție a lucrătorilor transpune în dreptul german principiul egalității de tratament prevăzut la articolul 5 alineatul (1) din Directiva 2008/104. Întrucât derogările legale de la acest principiu sunt facultative, dreptul Uniunii nu impune statelor membre să le pună în aplicare în dreptul național<sup>32</sup>. Mai mult, atunci când dreptul Uniunii lasă statelor membre posibilitatea de a deroga de la anumite dispoziții ale unei directive, acestea sunt obligate să își exercite puterea discreționară cu respectarea principiilor generale ale dreptului Uniunii, ceea ce include situațiile în care aceste derogări sunt introduse prin intermediul unor convenții colective<sup>33</sup>.

78. Având în vedere aceste considerații, pentru a îndeplini obligațiile care decurg din articolul 288 TFUE, instanța de trimitere este obligată să facă tot ce ține de competența sa, în temeiul principiului interpretării conforme a dreptului național, pentru a garanta efectivitatea deplină Directivei 2008/104, în pofida faptului că acest principiu nu poate fi utilizat ca temei pentru o interpretare *contra legem* a dreptului național<sup>34</sup>.

<sup>28</sup> A se vedea Hotărârea din 8 septembrie 2011, Hennigs și Mai (C-297/10 și C-298/10, EU:C:2011:560, punctul 65 și jurisprudența citată).

<sup>29</sup> Curtea a statuat că simplul fapt că dreptul Uniunii se poate opune unei măsuri care figurează într-un contract colectiv nu aduce atingere dreptului de a negocia și de a încheia convenții colective recunoscut la articolul 28 din cartă (Hotărârea din 8 septembrie 2011, Hennigs și Mai, C-297/10 și C-298/10, EU:C:2011:560, punctul 78).

<sup>30</sup> Hotărârea din 8 septembrie 2011, Hennigs și Mai (C-297/10 și C-298/10, EU:C:2011:560, punctul 78), Hotărârea din 13 septembrie 2011, Prigge și alții (C-447/09, EU:C:2011:573, punctul 83), Hotărârea din 12 decembrie 2013, Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, punctul 47), Hotărârea din 19 septembrie 2018, Bedi (C-312/17, EU:C:2018:734, punctul 79), și Hotărârea din 13 ianuarie 2022, Koch Personaldienstleistungen (C-514/20, EU:C:2022:19, punctul 46).

<sup>31</sup> Hotărârea din 7 februarie 1991, Nimz (C-184/89, EU:C:1991:50, punctul 20).

<sup>32</sup> Hotărârea din 21 octombrie 2010, Accardo și alții (C-227/09, EU:C:2010:624, punctul 51).

<sup>33</sup> A se vedea în acest sens Hotărârea din 21 octombrie 2010, Accardo și alții (C-227/09, EU:C:2010:624, punctul 55).

<sup>34</sup> A se vedea în acest sens Hotărârea din 14 octombrie 2020, KG (Misiuni succesive în cadrul muncii prin agent de muncă temporară) (C-681/18, EU:C:2020:823, punctele 65 și 66).

79. Obligația care revine instanței de trimitere include verificarea aspectului dacă convențiile colective care introduc derogări de la principiul egalității de tratament asigură protecția generală a lucrătorilor temporari prin conferirea anumitor avantaje acestor lucrători pentru a compensa în mod legal orice derogare de la acest principiu. Deși partenerii sociali dispun de o marjă largă de apreciere pentru a găsi un echilibru între astfel de derogări și avantajele compensatorii acordate lucrătorilor temporari, instanța de trimitere trebuie să fie în măsură să aprecieze dacă partenerii sociali au atins efectiv acest echilibru. În pofida necesității de a respecta marja de apreciere acordată partenerilor sociali, nu există o prezumție de conformitate a convențiilor colective cu dreptul Uniunii.

80. În sfârșit, observăm că, contrar a ceea ce pare să presupună instanța de trimitere, trebuie să se răspundă la a cincea întrebare independent de răspunsul dat la a treia întrebare, întrucât, pentru motivele prezentate la punctele 74-79 din prezentele concluzii, este rolul instanțelor naționale să asigure compatibilitatea convențiilor colective cu dreptul Uniunii și în special cu Directiva 2008/104.

81. Propunem astfel Curții să răspundă la a cincea întrebare preliminară formulată de instanța de trimitere că convențiile colective încheiate de partenerii sociali pot face obiectul unui control jurisdicțional efectuat de instanțele naționale pentru a se asigura că aceste convenții colective respectă protecția generală a lucrătorilor temporari impusă de articolul 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104.

## V. Concluzie

82. Prin urmare, propunem Curții să răspundă la întrebările preliminare adresate de Bundesgerichtshof (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania) după cum urmează:

(1) Articolul 5 alineatul (3) 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 partenerii sociali pot, prin intermediul unei convenții colective, să deroge de la principiul egalității de tratament în ceea ce privește remunerația în detrimentul lucrătorilor temporari, cu condiția ca aceste convenții colective să confere avantaje compensatorii proporționale prin raportare la condițiile de bază de muncă și de angajare aplicabile lucrătorilor temporari, în vederea respectării protecției generale a acestora.

(2) Articolul 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104 trebuie interpretat în sensul că:

- respectarea protecției generale a lucrătorilor temporari trebuie să fie evaluată prin compararea condițiilor de bază de muncă și de angajare aplicabile lucrătorilor temporari cu cele aplicabile lucrătorilor comparabili recrutați direct de întreprinderea utilizatoare;
- statele membre pot acorda partenerilor sociali posibilitatea de a deveni parte la convenții colective care derogă de la principiul egalității de tratament în ceea ce privește lucrătorii temporari care au un contract de muncă pe durată determinată cu un agent de muncă temporară.

- (3) Articolul 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104 trebuie interpretat în sensul că, atunci când un stat membru acordă partenerilor sociali posibilitatea de a încheia convenții colective care stabilesc dispoziții privind condițiile de muncă și de angajare aplicabile lucrătorilor temporari care derogă de la principiul egalității de tratament, reglementarea națională nu trebuie să prevadă condiții și criterii detaliate pe care sunt obligați să le îndeplinească partenerii sociali, cu condiția să fie asigurată respectarea protecției generale a lucrătorilor temporari.
- (4) Convențiile colective încheiate de partenerii sociali pot face obiectul unui control jurisdicțional efectuat de instanțele naționale pentru a se asigura că aceste convenții colective respectă protecția generală a lucrătorilor temporari prevăzută la articolul 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104.