



# Zbirka odločb sodne prakse

SKLEPNI PREDLOGI GENERALNEGA PRAVOBRANILCA  
ANTHONYJA MICHAELA COLLINSA,  
predstavljeni 14. julija 2022<sup>1</sup>

**Zadeva C-311/21**

**CM**

**proti**

**TimePartner Personalmanagement GmbH**

(Predlog za sprejetje predhodne odločbe, ki ga je vložilo Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče, Nemčija))

„Predhodno odločanje – Delo prek agencij za zagotavljanje začasnega dela – Direktiva 2008/104/ES – Člen 5 – Načelo enakega obravnavanja – Enako plačilo – Odstopanje, ki ga določijo socialni partnerji – Spoštovanje splošnega varstva delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela – Kolektivna pogodba, ki določa nižje plačilo od plačila delavcev, zaposlenih v podjetju uporabniku“

## I. Uvod

1. Pod kakšnimi pogoji je mogoče na podlagi kolektivne pogodbe, ki so jo sklenili socialni partnerji, odstopati od načela enakega obravnavanja delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela? Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče, Nemčija) prosi Sodišče za smernice zlasti glede dveh vidikov tega vprašanja. Prvič, glede razmerja med načelom enakega obravnavanja iz člena 5(1) Direktive 2008/104/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 19. novembra 2008 o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela<sup>2</sup> in pojmom „splošno varstvo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela“, ki ga morajo kolektivne pogodbe upoštevati na podlagi člena 5(3) te direktive. Drugič, glede obsega, v katerem so take kolektivne pogodbe lahko predmet sodnega nadzora, da se preveri, ali se z njimi spoštuje splošno varstvo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela.

<sup>1</sup> Jezik izvirnika: angleščina.

<sup>2</sup> UL 2008, L 327, str. 9.

## II. Upoštevne pravne določbe

### A. Pravo Unije

2. V preambuli Direktive 2008/104 so med drugim navedeni ti cilji:

„(12) Ta direktiva vzpostavlja okvir za varnost delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, ki je nediskriminatoren, pregleden in sorazmeren, hkrati pa upošteva raznolikost razmer na trgih dela ter odnosov med delojemalci in delodajalci.

[...]

(14) Osnovni delovni pogoji in pogoji zaposlitve, ki se uporabljajo za delavce, zaposlene pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, bi morali biti vsaj takšni, kot so pogoji, ki bi se uporabljali za te delavce, če bi jih podjetje uporabnik zaposlilo na isto delovno mesto.

[...]

(16) Da bi se lahko države članice prožno spopadale z raznolikostjo razmer na trgih dela ter odnosov med delojemalci in delodajalci, lahko socialnim partnerjem dovolijo, da opredelijo delovne pogoje in pogoje zaposlitve, če je upoštevana splošna raven varstva delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela.

(17) Poleg tega bi bilo treba v nekaterih točno določenih okoliščinah državam članicam omogočiti, da na podlagi sporazuma, ki so ga sklenili socialni partnerji na nacionalni ravni, v določenih mejah odstopajo od načela enakega obravnavanja, dokler je zagotovljena ustrežna raven varstva.

[...]

(19) Ta direktiva ne vpliva na avtonomijo socialnih partnerjev niti ne bi smela vplivati na odnose med njimi, vključno s pravico pogajanja o kolektivnih pogodbah in njihovega sklepanja v skladu z nacionalno zakonodajo in praksami, ob upoštevanju veljavnega prava Skupnosti.“

3. Člen 1(1) Direktive 2008/104 določa področje uporabe te direktive tako:

„Ta direktiva se uporablja za delavce, ki imajo z agencijo za zagotavljanje začasnega dela sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje in so napoteni v podjetje uporabnika, kjer začasno delajo pod nadzorom in v skladu z navodili tega podjetja.“

4. V skladu s členom 2 je cilj Direktive 2008/104:

„[...] zagotovitev varstva delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, izboljšanje kakovosti dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela z zagotavljanjem uporabe načela enakega obravnavanja, kot je določeno v členu 5, za delavce, zaposlene pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, in s priznavanjem agencij za zagotavljanje začasnega dela kot delodajalcev, ob upoštevanju potrebe po vzpostavitvi ustreznega okvira za uporabo dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela, da bi s tem učinkovito prispevali k odpiranju delovnih mest in razvoju prožnih oblik dela.“

5. Za namene Direktive 2008/104 so v členu 3(1)(f) „osnovni delovni pogoji in pogoji zaposlitve“ opredeljeni kot:

„delovni pogoji in pogoji zaposlitve, določeni z zakoni in drugimi predpisi, kolektivnimi pogodbami in/ali drugimi zavezujočimi splošnimi določbami, ki veljajo v podjetju uporabniku in se nanašajo na:

- (i) trajanje delovnega časa, nadurno delo, odmore, počitke, nočno delo, dopust in dela proste dni;
- (ii) plačilo.“

6. Člen 5 Direktive 2008/104, naslovljen „Načelo enakega obravnavanja“, določa:

„1. Osnovni delovni pogoji in pogoji zaposlitve delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, so v času njihove napotitve v podjetju uporabniku vsaj takšni, kot bi bili pogoji, ki bi se uporabili, če bi jih zadevno podjetje zaposlilo neposredno na isto delovno mesto.

[...]

3. Države članice lahko po posvetovanju s socialnimi partnerji tem ponudijo možnost, da na ustrezni ravni in pod pogoji, ki jih določijo države članice, ohranijo ali sklenejo kolektivne pogodbe, v katerih se ob spoštovanju splošnega varstva delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, lahko podrobno določijo delovni pogoji in pogoji zaposlitve delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, ki se lahko razlikujejo od pogojev iz odstavka 1.

[...]“

7. Člen 9 Direktive 2008/104, naslovljen „Minimalne zahteve“, v odstavku 1 določa:

„Ta direktiva ne posega v pravico držav članic, da uporabljajo ali sprejmejo za delavce ugodnejše zakone ali druge predpise ali da spodbujajo ali dopuščajo za delavce ugodnejše kolektivne pogodbe, sklenjene med socialnimi partnerji.“

8. Člen 11(1) Direktive 2008/104 določa:

„Države članice sprejmejo in objavijo zakone in druge predpise, potrebne za uskladitev s to direktivo, do 5. decembra 2011 ali zagotovijo, da socialni partnerji s sporazumom določijo potrebne predpise, pri čemer pa morajo države članice storiti vse potrebno, da lahko kadar koli zagotovijo, da se cilji te direktive uresničujejo. O tem takoj obvestijo Komisijo.“

## **B. Nemško pravo**

9. Člen 9 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (v nadaljevanju: zakon o napotitvi delavcev na začasno delo) z dne 3. februarja 1995 je v različici, ki je veljala do 31. marca 2017, določal:

„Neveljavni so:

[...]

(2) dogovori, ki določajo delovne pogoje, vključno s plačilom, za delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, za obdobje napotitve v podjetje uporabnika, ki so manj ugodni v primerjavi z osnovnimi delovnimi pogoji, ki veljajo v podjetju uporabniku za primerljivega delavca podjetja uporabnika; s kolektivno pogodbo se lahko odobrijo odstopanja, če v njej ni določeno plačilo, ki je nižje od minimalne urne postavke, določene z uredbo v skladu s členom 3a(2); delodajalci in delavci iz sektorja, na katerega se takšna kolektivna pogodba nanaša, vendar zanje ne velja, se lahko dogovorijo o uporabi njenih določb; morebitno odstopanje na podlagi kolektivne pogodbe se ne uporablja za delavce, zaposlene pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, ki jim je v zadnjih šestih mesecih pred napotitvijo v podjetje uporabnika prenehalo delovno razmerje s tem podjetjem ali delodajalcem, ki je del iste skupine podjetij kot podjetje uporabnik v smislu člena 18 Aktengesetz [(zakon o delniških družbah)].“

10. Člen 10(4) zakona o napotitvi delavcev na začasno delo je v različici, ki je veljala do 31. marca 2017, določal:

„Agencija za zagotavljanje začasnega dela mora delavcu, zaposlenemu pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, za obdobje napotitve v podjetje uporabnika zagotoviti osnovne delovne pogoje, vključno s plačilom, ki v podjetju uporabniku veljajo za primerljivega delavca podjetja uporabnika. Če kolektivna pogodba, ki se uporablja za delovno razmerje, določa odstopanja (člen 3(1)(3) in člen 9(2)), mora agencija za zagotavljanje začasnega dela delavcu, zaposlenemu pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, zagotoviti delovne pogoje, ki veljajo v skladu s to kolektivno pogodbo. Če takšna kolektivna pogodba določa plačilo, ki je nižje od minimalne urne postavke, določene z uredbo na podlagi člena 3a(2), mora agencija za zagotavljanje začasnega dela delavcu, zaposlenemu pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, za vsako uro dela zagotoviti plačilo, kot ga podjetje uporabnik plača primerljivemu delavcu podjetja uporabnika za eno uro dela. V primeru neveljavnosti dogovora med agencijo za zagotavljanje začasnega dela in delavcem, zaposlenim pri tej agenciji, na podlagi člena 9(2) mora agencija za zagotavljanje začasnega dela delavcu, ki je zaposlen pri njej, zagotoviti osnovne delovne pogoje, vključno s plačilom, ki v podjetju uporabniku veljajo za primerljivega delavca podjetja uporabnika.“

11. Te določbe so bile pozneje spremenjene.

12. Člen 8 zakona o napotitvi delavcev na začasno delo v različici, ki velja od 1. aprila 2017, naslovljen „Načelo enakega obravnavanja“, določa:

„(1) Agencija za zagotavljanje začasnega dela mora delavcu, zaposlenemu pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, za obdobje napotitve v podjetje uporabnika zagotoviti osnovne delovne pogoje, vključno s plačilom, ki v podjetju uporabniku veljajo za primerljivega delavca podjetja uporabnika (načelo enakega obravnavanja). Če delavec, zaposlen pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, prejema plačilo, ki mu pripada v skladu s kolektivno pogodbo, ki se uporablja za primerljivega delavca podjetja uporabnika, ali – če ta ne obstaja – plačilo, ki mu pripada v skladu s kolektivno pogodbo za primerljive delavce v panogi, v kateri se opravlja delo, se šteje, da je delavec, zaposlen pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, deležen enakega obravnavanja glede plačila v smislu prvega stavka. Če se v podjetju uporabniku dodeljuje plačilo v naravi, se lahko nadomestilo zagotovi s plačilom v eurih.

(2) Kolektivna pogodba lahko odstopa od načela enakega obravnavanja, če v njej ni določeno plačilo, ki je nižje od minimalne urne postavke, določene z uredbo v skladu s členom 3a(2). Če takšna kolektivna pogodba odstopa od načela enakega obravnavanja, mora agencija za zagotavljanje začasnega dela delavcu, zaposlenemu pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela,

zagotoviti delovne pogoje, ki veljajo v skladu s to kolektivno pogodbo. Delodajalci in delavci iz sektorja, na katerega se takšna kolektivna pogodba nanaša, vendar zanje ne velja, se lahko dogovorijo o uporabi te kolektivne pogodbe. Če takšna kolektivna pogodba določa plačilo, ki je nižje od minimalne urne postavke, določene z uredbo na podlagi člena 3a(2), mora agencija za zagotavljanje začasnega dela delavcu, zaposlenemu pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, za vsako uro dela zagotoviti plačilo, kot ga podjetje uporabnik plača primerljivemu delavcu podjetja uporabnika za eno uro dela.

(3) Odstopanje na podlagi kolektivne pogodbe v smislu odstavka 2 se ne uporablja za delavce, zaposlene pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, katerim je v zadnjih šestih mesecih pred napotitvijo v podjetje uporabnika prenehalo delovno razmerje s tem podjetjem ali delodajalcem, ki je del iste skupine podjetij kot podjetje uporabnik v smislu člena 18 Aktiengesetz [(zakon o delniških družbah)].

(4) Kolektivna pogodba v smislu odstavka 2 lahko glede plačila odstopa od načela enakega obravnavanja za prvih devet mesecev napotitve v podjetje uporabnika. Daljše odstopanje na podlagi kolektivne pogodbe je dovoljeno le, če:

1. se najkasneje v 15 mesecih po napotitvi v podjetje uporabnika doseže plačilo, ki je vsaj enako plačilu, določenemu s kolektivno pogodbo kot enakovredno plačilu primerljivih delavcev v panogi, in
2. se po največ šesttedenskem obdobju uvajanja v delovne metode plačilo postopoma uskladi z navedenim plačilom.

Delodajalci in delavci iz panoge, na katero se takšna kolektivna pogodba nanaša, vendar zanje ne velja, se lahko dogovorijo o uporabi njenih določb. Obdobje prejšnjih napotitev iste ali druge agencije za zagotavljanje začasnega dela istemu podjetju uporabniku se upošteva v celoti, če zadevno obdobje med napotitvami ni daljše od treh mesecev.

(5) Agencija za zagotavljanje začasnega dela mora delavcu, zaposlenemu pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, plačevati vsaj minimalno urno postavko, določeno z uredbo na podlagi člena 3a(2), za obdobje napotitve in za obdobja brez napotitve.“

### **III. Spor o glavni stvari in predlog za sprejetje predhodne odločbe**

13. Družba TimePartner Personalmanagement GmbH (v nadaljevanju: TimePartner), agencija za zagotavljanje začasnega dela, je med januarjem in aprilom 2017 zaposlovala CM kot delavko, zaposleno pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, na podlagi pogodbe za določen čas. V okviru te pogodbe je bila CM napotena v podjetje uporabnika kot referentka za naročila v sektorju distribucije na drobno.

14. V skladu s kolektivno pogodbo za delavce v trgovini na drobno na Bavarskem (Nemčija) naj bi primerljivi delavci, ki jih je podjetje uporabnik zaposlilo neposredno, prejeli bruto urno postavko 13,64 EUR. Vendar je kolektivna pogodba za delavce, zaposlene pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, ki je bila sklenjena med Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (nemško združenje agencij za zagotavljanje začasnega dela), katerega članica je družba TimePartner, in Deutscher Gewerkschaftsbund (nemška zveza sindikatov), ki ji pripada Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (sindikat v storitvenem sektorju), odstopala od

načela enakega obravnavanja glede plačila iz člena 10 zakona o napotitvi delavcev na začasno delo (v veljavi do 31. marca 2017) in člena 8 zakona o napotitvi delavcev na začasno delo (v veljavi od 1. aprila 2017). Zato je CM, ki je bila članica sindikata Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, prejela bruto urno postavko v višini 9,23 EUR.

15. CM je pri Arbeitsgericht Würzburg (delovno sodišče v Würzburgu, Nemčija) sprožila postopek, v katerem je zahtevala znesek v višini 1296,72 EUR kot nadomestilo za razliko v plači med delavci, zaposlenimi pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, in primerljivimi delavci, ki jih je podjetje uporabnik zaposlilo neposredno. CM je trdila, da so upoštevalne določbe zakona o napotitvi delavcev na začasno delo in kolektivne pogodbe o delavcih, zaposlenih pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, v nasprotju s členom 5 Direktive 2008/104.

16. Potem ko je Arbeitsgericht Würzburg (delovno sodišče v Würzburgu) zavrnilo njeno tožbo, je CM vložila pritožbo pri Landesarbeitsgericht Nürnberg (višje delovno sodišče v Nürnbergu, Nemčija), ki je to pritožbo zavrnilo.

17. CM je nato zoper to sodbo vložila revizijo pri Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče). Da bi to sodišče odločilo o reviziji, je prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo pet vprašanj:

- „1. Kako je treba opredeliti pojem ‚splošno varstvo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela‘ iz člena 5(3) [Direktive 2008/104] o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela, in zlasti, ali obsega več kot to, kar nacionalna zakonodaja in pravo Unije določata kot obvezno varstvo za vse delavce?
2. Kateri pogoji in merila morajo biti izpolnjeni za to, da bi se štelo, da je bila ureditev, vsebovana v kolektivni pogodbi, ki se nanaša na delovne pogoje in pogoje zaposlitve delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, in odstopa od načela enakega obravnavanja, določenega v členu 5(1) Direktive 2008/104, sprejeta ob spoštovanju splošnega varstva delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela?
  - (a) Ali se presoja spoštovanja splošnega varstva – abstraktno – nanaša na delovne pogoje iz kolektivne pogodbe, ki velja za delavce, zaposlene pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, ali pa je potrebno primerjalno vrednotenje pogojev iz kolektivne pogodbe in delovnih pogojev, ki obstajajo v podjetju, v katero so napoteni delavci, zaposleni pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela (podjetje uporabnik)?
  - (b) Ali v primeru odstopanja od načela enakega obravnavanja glede plačila iz zahteve po spoštovanju splošnega varstva, določene v členu 5(3) Direktive 2008/104, izhaja, da mora v tem primeru med agencijo za zagotavljanje začasnega dela in delavcem, zaposlenim pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, obstajati delovno razmerje za nedoločen čas?
3. Ali mora nacionalni zakonodajalec socialnim partnerjem predpisati pogoje in merila za spoštovanje splošnega varstva delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, v smislu člena 5(3) Direktive 2008/104, če jim omogoča, da sklepajo kolektivne pogodbe, ki vsebujejo ureditve, ki glede delovnih pogojev in pogojev zaposlitve za delavce, zaposlene pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, odstopajo od načela enakega obravnavanja, in nacionalni sistem kolektivnih pogodb določa zahteve, ki bi morale med strankami kolektivnih pogodb zagotavljati ustrezno ravnovesje interesov (tako imenovana domneva pravilnosti kolektivnih pogodb)?

4. Če je odgovor na tretje vprašanje pritrdilen:

(a) Ali je spoštovanje splošnega varstva delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, v smislu člena 5(3) Direktive 2008/104 zagotovljeno z zakonsko ureditvijo, kakršna je ta, ki jo vsebuje od 1. aprila 2017 veljavna različica Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (zakon o zagotavljanju začasnega dela delavcev, v nadaljevanju: AÜG), s katero se zagotavljajo minimalno plačilo za delavce, zaposlene pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, najdaljši čas napotitve k istemu podjetju uporabniku, časovna omejitev odstopanja od načela enakega obravnavanja glede plačila, neveljavnost ureditve iz kolektivne pogodbe, ki bi odstopala od načela enakega obravnavanja, za delavce, zaposlene pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, ki bi jim v zadnjih šestih mesecih pred napotitvijo k podjetju uporabniku prenehalo delovno razmerje pri tem delodajalcu ali pri delodajalcu, ki s podjetjem uporabnikom tvori koncern v smislu člena 18 Aktiengesetz (zakon o delniških družbah), ter dolžnost podjetja uporabnika, da delavcem, zaposlenim pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, načeloma pod enakimi pogoji, kot veljajo za redno zaposlene delavce, zagotovi dostop do ugodnosti oziroma storitev (kot so zlasti otroško varstvo, menza in prevozne storitve)?

(b) Če je odgovor pritrdilen:

– Ali to velja tudi tedaj, ko z zakonsko ureditvijo, kakršna je ta, ki jo vsebuje do 31. marca 2017 veljavna različica AÜG, ni določena časovna omejitev odstopanja od načela enakega obravnavanja glede plačila in zahteva, da sme biti napotitev le ‚začasna‘, časovno ni konkretizirana?

5. Če je odgovor na tretje vprašanje nikalen:

– Ali smejo nacionalna sodišča v primeru, ko ureditev iz kolektivne pogodbe v zvezi z delavci, zaposlenimi pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, glede delovnih pogojev in pogojev zaposlitve odstopa od načela enakega obravnavanja, te kolektivne pogodbe glede na člen 5(3) Direktive 2008/104 brez omejitev presoјati, ali je pri odstopanjih zagotovljeno spoštovanje splošnega varstva delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, ali pa iz člena 28 Listine [Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljevanju: Listina)] in/ali sklica na ‚avtonomnijo socialnih partnerjev‘ v uvodni izjavi 19 Direktive 2008/104 izhaja, da je polje proste presoje strank kolektivne pogodbe glede spoštovanja splošnega varstva delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, predmet le omejene sodne presoje in – če je to tako – v kakšnem obsegu?“

18. Pisna stališča so predložile CM, družba TimePartner, nemška vlada in Evropska komisija. CM, družba TimePartner, nemška in švedska vlada ter Komisija so na obravnavi 5. maja 2022 ustno predstavile stališča in odgovorile na vprašanja Sodišča.

## IV. Presoja

### A. Dopustnost

19. CM trdi, da se odgovor na vsa vprašanja, zlasti pa na prvo, ne zdi potreben, da bi predložitveno sodišče lahko izdalo sodbo v sporu, ki mu je bil predložen. V zvezi s tem CM poudarja, da se upoštevne določbe zakona o napotitvi delavcev na začasno delo ne sklicujejo na pojem „splošno varstvo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela“.

20. V skladu z ustaljeno sodno prakso v okviru postopka iz člena 267 PDEU je zgolj nacionalno sodišče, ki odloča o sporu in ki mora prevzeti odgovornost za sodno odločbo, dolžno glede na posebnosti zadeve presoditi tako o potrebi po sprejetju predhodne odločbe, da bi lahko izdalo sodbo, kot tudi o upoštevnosti vprašanj, ki jih postavi Sodišču. Če se torej postavljen vprašanja nanašajo na razlago prava Unije, mora Sodišče načeloma odločiti.<sup>3</sup>

21. Predlog za sprejetje predhodne odločbe o vprašanju, ki ga postavi nacionalno sodišče, je mogoče zavrniti le, kadar je očitno, da zahtevana razlaga prava Unije nima nikakršne zveze z dejanskim stanjem ali predmetom spora o glavni stvari, kadar gre za hipotetičen problem ali kadar Sodišče nima na voljo potrebnih dejanskih in pravnih elementov, da bi lahko koristno odgovorilo na postavljena vprašanja.<sup>4</sup> Namen vprašanja za predhodno odločanje ni v oblikovanju posvetovalnih mnenj o splošnih ali hipotetičnih vprašanjih, ampak v dejanski potrebi po učinkoviti rešitvi spora.<sup>5</sup>

22. Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče) odloča o sporu, v okviru katerega CM, ki je delavka, zaposlena pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, zahteva odškodnino zaradi domnevne kršitve načela enakega obravnavanja glede plačila. Glede na člen 1 Direktive 2008/104 je iz dejanskega stanja, opisanega v točki 13 teh sklepnih predlogov, razvidno, da se Direktiva 2008/104 lahko uporablja za ta spor.

23. Kolikor Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče) Sodišču predlaga, naj opredeli pojem „splošno varstvo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela“, ki ga, kot pravilno poudarja CM, v zakonu o napotitvi delavcev na začasno delo ni, je iz predložitvene odločbe razvidno, da je Sodišče pozvano k razlagi člena 5(1) in (3) Direktive 2008/104, da bi predložitveno sodišče lahko ugotovilo, v kakšnem obsegu lahko kolektivna pogodba odstopa od načela enakega obravnavanja glede plačila ob spoštovanju splošnega varstva delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela.

24. Glede na navedeno Sodišču predlagam, naj odgovori na vprašanja, ki jih je Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče) postavilo v predložitveni odločbi.

<sup>3</sup> Sodba z dne 8. septembra 2010, Winner Wetten (C-409/06, EU:C:2010:503, točka 36 in navedena sodna praksa).

<sup>4</sup> Prav tam (točka 37).

<sup>5</sup> Prav tam (točka 38).



## **B. Prvo vprašanje**

25. Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče) s prvim vprašanjem sprašuje, kako je treba opredeliti pojem „splošno varstvo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela“ iz člena 5(3) Direktive 2008/104, in zlasti, ali ta pojem zajema več kot le obvezne določbe o splošnem varstvu delavcev, ki jih določata nacionalno pravo in pravo Unije.

26. Predložitveno sodišče navaja, da člen 5(3) Direktive 2008/104 sicer dopušča, da kolektivne pogodbe odstopajo od načela enakega obravnavanja iz člena 5(1) te direktive, če se spoštuje splošno varstvo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, vendar v tej direktivi niso navedeni pogoji, v katerih je mogoče zadnjenavedeno zahtevo šteti za izpolnjeno. Iz predložitvene odločbe je razvidno, da med nemškimi pravnimi strokovnjaki obstajata dve usmeritvi glede razlage teh pogojev. Nekateri avtorji menijo, da se „splošno varstvo“ nanaša na splošne zakonske zahteve, ki veljajo za vse delavce, ne glede na to, ali jih je podjetje uporabnik zaposlilo neposredno ali pa so delavci, zaposleni pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela. Drugi avtorji menijo, da Direktiva 2008/104 delavcem, zaposlenim pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, zagotavlja posebno obliko varstva.

27. CM trdi, da je zakon o napotitvi delavcev na začasno delo v nasprotju s členom 5(3) Direktive 2008/104, ker ne zahteva, da se s kolektivnimi pogodbami spoštuje splošno varstvo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela. Poleg tega trdi, da čeprav člen 5(3) Direktive 2008/104 dopušča, da se s kolektivnimi pogodbami določijo alternativne ureditve v zvezi z osnovnimi delovnimi pogoji in pogoji zaposlitve, ne dovoljuje odstopanj od načela enakega obravnavanja.

28. Družba TimePartner trdi, da je v uvodni izjavi 19 Direktive 2008/104 priznano, da imajo socialni partnerji široko polje proste presoje. Člen 5(3) te direktive naj bi tako omogočal, da kolektivne pogodbe odstopajo od načela enakega obravnavanja tako v korist kot tudi v škodo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela.

29. Nemška vlada trdi, da je namen Direktive 2008/104 zagotoviti spoštovanje načela enakega obravnavanja med delavci, zaposlenimi pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, in primerljivimi delavci, ki jih podjetja uporabniki zaposlijo neposredno. Posebne oblike varstva za delavce, zaposlene pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, pa naj ne bi določala.

30. Komisija trdi, da se pojem „spoštovanje splošnega varstva delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela“ iz člena 5(3) Direktive 2008/104 nanaša na osnovne delovne pogoje in pogoje zaposlitve iz člena 5(1) te direktive. Namen navedene direktive naj bi bil zagotoviti spoštovanje načela enakega obravnavanja; njen namen naj ne bi bil zagotoviti začasnemu delavcem boljše pogoje od tistih, ki veljajo za primerljive delavce, ki jih neposredno zaposlijo podjetja uporabniki. Socialni partnerji naj bi lahko s kolektivno pogodbo določili, da delavci, zaposleni pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, prejmejo nižje plačilo kot primerljivi delavci, ki jih podjetja uporabniki zaposlijo neposredno. V teh okoliščinah naj bi morali socialni partnerji delavcem, zaposlenim pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, za spoštovanje splošnega varstva delavcev, zaposlenih pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, dodeliti druge ugodnosti, ki niso zagotovljene delavcem, ki jih podjetja uporabniki zaposlijo neposredno.

31. V skladu z ustaljeno sodno prakso je treba pri razlagi določb prava Unije upoštevati besedilo teh določb, sobesedilo, v katero so umeščene, in cilje, ki se uresničujejo z ureditvijo, katere del so.<sup>6</sup>

32. Prvič, člen 5(3) Direktive 2008/104 izrecno določa, da lahko države članice socialnim partnerjem omogočijo sklepanje kolektivnih pogodb, ki vsebujejo ureditev delovnih pogojev in pogojev zaposlitve za delavce, zaposlene pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, ki se lahko razlikuje od načela enakega obravnavanja, če se s temi kolektivnimi pogodbami upošteva splošno varstvo teh delavcev.

33. Drugič, pri sobesedilu, v katero je umeščen člen 5(3) Direktive 2008/104, gre za osnovne delovne pogoje in pogoje zaposlitve, za katere velja načelo enakega obravnavanja in ki vključujejo plačilo.<sup>7</sup> V skladu s členom 9 Direktive 2008/104 ta direktiva tudi ne posega v pravico držav članic, da spodbujajo ali dopuščajo kolektivne pogodbe med socialnimi partnerji, ki so za delavce ugodnejše.

34. Tretjič, Sodišče je ob sklicevanju na uvodni izjavi 10 in 12 ter člen 2 Direktive 2008/104 ugotovilo, da je namen te direktive vzpostaviti okvir za varnost delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, ki je nediskriminatoren, pregleden in sorazmeren, hkrati pa upošteva raznolikost razmer na trgih dela ter odnosov med socialnimi partnerji.<sup>8</sup>

35. Iz navedenega izhaja, da je za zagotavljanje varstva delavcev, zaposlenih pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, in izboljšanje kakovosti njihovega dela v Direktivi 2008/104 določeno načelo enakega obravnavanja, ki se uporablja za plačilo delavcev, zaposlenih pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, in delavcev, ki jih je podjetje uporabnik zaposlilo neposredno. Vendar je v uvodnih izjavah 16 in 17 Direktive 2008/104 navedeno, da lahko države članice socialnim partnerjem dovolijo, da določijo delovne pogoje in pogoje zaposlitve, ki v določenih mejah od tega načela odstopajo. V tem okviru je v členu 9 Direktive 2008/104 sicer določeno, da lahko socialni partnerji sklepajo kolektivne pogodbe, ki vsebujejo pogoje, ki so ugodnejši za delavce, zaposlene pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela<sup>9</sup>, vendar člen 5(3) Direktive 2008/104 dovoljuje tudi kolektivne pogodbe, ki odstopajo od načela enakega obravnavanja, če se pri vsaki taki pogodbi upošteva splošno varstvo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela.

36. Pojem „splošno varstvo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela“ iz člena 5(3) Direktive 2008/104/ES tako zajema možnost odstopanja od splošnega načela, in sicer načela enakega obravnavanja. Take določbe je treba razlagati ozko.<sup>10</sup>

<sup>6</sup> Sodbi z dne 18. decembra 2008, Ruben Andersen (C-306/07, EU:C:2008:743, točka 40), in z dne 17. marca 2022, Daimler (C-232/20, EU:C:2022:196, točka 29 in navedena sodna praksa).

<sup>7</sup> Člen 3(1)(f)(ii) Direktive 2008/104/ES.

<sup>8</sup> Sodba z dne 14. oktobra 2020, KG (Zaporedne napotitve v okviru dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela) (C-681/18, EU:C:2020:823, točka 40).

<sup>9</sup> Glej v tem smislu sodbi z dne 14. oktobra 2020, KG (Zaporedne napotitve v okviru dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela) (C-681/18, EU:C:2020:823, točka 41), in z dne 17. marca 2022, Daimler (C-232/20, EU:C:2022:196, točki 33 in 106).

<sup>10</sup> Glej po analogiji sodbe z dne 9. septembra 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, točka 89); z dne 21. oktobra 2010, Accardo in drugi (C-227/09, EU:C:2010:624, točka 58), in z dne 13. septembra 2011, Prigge in drugi (C-447/09, EU:C:2011:573, točki 56 in 72). Glej tudi sklepe predloge generalnega pravobranilca M. Pitruzzelle v zadevi Luso Temp (C-426/20, EU:C:2021:995, točka 62).

37. Glede na navedeno menim, da je treba prvo vprašanje razumeti tako, da se želi z njim preveriti, pod kakšnimi pogoji lahko socialni partnerji od načela enakega obravnavanja pri plačilu v škodo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, odstopajo s kolektivno pogodbo, sklenjeno v skladu s členom 5(3) Direktive 2008/104 ob hkratnem spoštovanju njihovega splošnega varstva.

38. Komisija je pisnemu stališču priložila poročilo skupine strokovnjakov za prenos Direktive 2008/104/ES iz avgusta 2011.<sup>11</sup> V skladu s tem poročilom – če socialni partnerji s kolektivno pogodbo, sklenjeno na podlagi člena 5(3) Direktive 2008/104, odstopajo od načela enakega obravnavanja v škodo delavcev, zaposlenih pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela – ta kolektivna pogodba ne sme biti omejena na določitev nižjega plačila, temveč mora to nižje plačilo uravnotežiti z drugimi določbami, ugodnimi za delavce, zaposlene pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela.<sup>12</sup> Prav zahteva po vzpostavitvi takšnega ravnovesja služi zagotavljanju „splošnega varstva delavcev, zaposlenih pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela“. Razlaga člena 5(3) Direktive 2008/104, v skladu s katero bi lahko socialni partnerji odstopali od načela enakega obravnavanja, ne da bi zagotovili ustrezne izravnalne ugodnosti za zadevne delavce, zaposlene pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, bi lahko temu načelu odvzela polni učinek.<sup>13</sup> Prav tako bi ogrozila polni učinek člena 9 Direktive 2008/104, v katerem je priznано, da ta direktiva določa minimalne zahteve.<sup>14</sup>

39. Iz tega sledi, da je treba vsako odstopanje od načela enakega obravnavanja, ki poslabšuje osnovne delovne pogoje in pogoje zaposlitve delavcev, zaposlenih pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, ki se lahko pojavi v kolektivni pogodbi, izravnati z dodelitvijo ugodnosti glede drugih osnovnih delovnih pogojev in pogojev zaposlitve, kot so opredeljeni v členu 3(1)(f) Direktive 2008/104. V zvezi s tem je mogoče ugotoviti, da je plačilo tako temeljen pogoj zaposlitve, da je treba vsako odstopanje od načela enakega obravnavanja utemeljiti ob sklicevanju na najstrožje standarde. Poleg tega odstopanja v zvezi z osnovnimi delovnimi pogoji in pogoji zaposlitve ni mogoče izravnati s postranskimi prednostmi. Za ponazoritev: odstopanja od načela enakega obravnavanja pri plačilu ne bi bilo mogoče veljavno nadomestiti s podarjenimi izdelki podjetja, namenjenimi pospeševanju prodaje.

40. Dalje, v skladu z načelom sorazmernosti, ki je priznано v uvodni izjavi 12 Direktive 2008/104, morajo biti morebitna odstopanja od načela enakega obravnavanja, ki poslabšuje osnovne delovne pogoje in pogoje zaposlitve, sorazmerna z izravnalnimi ugodnostmi, ki se dodelijo.<sup>15</sup> Tako na primer 50-odstotnega znižanja stopnje letnega plačila ne bi bilo mogoče nadomestiti z dodelitvijo dodatnega dneva letnega dopusta. Čeprav sta plača in dopust osnovna pogoja zaposlitve, se zdi, da bi bilo takšno odstopanje, ki je povezano s plačilom, nesorazmerno v primerjavi z vrednostjo izravnalne prednosti.

<sup>11</sup> Objavljeno na spletni strani Komisije <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6998&langId=en>.

<sup>12</sup> Prav tam, str. 24.

<sup>13</sup> V skladu s Poročilom Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij o uporabi Direktive 2008/104/ES o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela z dne 21. marca 2014 (COM(2014) 176 final, stran 19) je obseg uporabe nekaterih odstopanj od načela enakega obravnavanja morda pripeljal do tega, da uporaba Direktive 2008/104 ni imela dejanskega učinka na izboljšanje varstva delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela.

<sup>14</sup> Glej v tem smislu sodbi z dne 14. oktobra 2020, KG (Zaporedne napotitve v okviru dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela) (C-681/18, EU:C:2020:823, točka 41), in z dne 17. marca 2022, Daimler (C-232/20, EU:C:2022:196, točka 33).

<sup>15</sup> Glej v tem smislu sodbo z dne 13. septembra 2011, Prigge in drugi (C-447/09, EU:C:2011:573, točki 70 in 72).

41. Na podlagi navedenega se socialni partnerji v praksi verjetno težko opirajo na odstopanja, ki jih omogoča člen 5(3) Direktive 2008/104. Naj navedem le, da je takšen izid logična posledica širokega načela enakega obravnavanja, ki je bilo vzpostavljeno z zakonodajo, in nujno omejenega števila izjem.

42. Sodišču tako predlagam, naj na prvo vprašanje odgovori, da je treba člen 5(3) Direktive 2008/104 razlagati tako, da lahko socialni partnerji s kolektivno pogodbo odstopajo od načela enakega obravnavanja glede plačila v škodo delavcev, zaposlenih pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, če se s temi kolektivnimi pogodbami zagotavljajo sorazmerne izravnalne koristi, kar zadeva osnovne delovne pogoje in pogoje zaposlitve delavcev, zaposlenih pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, da se spoštuje njihovo splošno varstvo.

### *C. Drugo vprašanje*

43. S prvim delom drugega vprašanja predložitveno sodišče sprašuje, ali je treba člen 5(3) Direktive 2008/104 razlagati tako, da je treba spoštovanje splošnega varstva delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, presojati na podlagi kolektivne pogodbe abstraktno ali s konkretno primerjavo osnovnih delovnih pogojev in pogojev zaposlitve, ki veljajo za primerljive delavce, neposredno zaposlene pri podjetjih uporabnikih. Z drugim delom drugega vprašanja predložitveno sodišče sprašuje, ali je treba člen 5(3) Direktive 2008/104 razlagati tako, da državam članicam omogoča, da socialnim partnerjem dajo možnost sklepanja kolektivnih pogodb glede delavcev, ki imajo pogodbo o zaposlitvi za določen čas sklenjeno z agencijo za zagotavljanje začasnega dela.

44. V zvezi s prvim delom drugega vprašanja CM ob podpori Komisije trdi, da je treba spoštovanje splošnega varstva delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, presojati tako, da se delovni pogoji in pogoji zaposlitve teh delavcev primerjajo s pogoji, ki veljajo za primerljive delavce, neposredno zaposlene v podjetju uporabniku.

45. Družba TimePartner ob podpori nemške vlade meni, da bi bilo treba splošno varstvo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, presojati na podlagi splošne preučitve pogojev zadevne kolektivne pogodbe.

46. Člen 5(1) Direktive 2008/104 določa, da morajo biti osnovni delovni pogoji in pogoji zaposlitve delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, v času njihove napotitve v podjetje uporabnika načeloma „vsaj takšni, kot bi bili pogoji, ki bi se uporabili, če bi jih zadevno podjetje zaposlilo neposredno na isto delovno mesto“. Načelo enakega obravnavanja, ki ga ta člen določa, izraža voljo zakonodajalca Unije, da pogoje dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela približa „navadnim“ delovnim razmerjem.<sup>16</sup>

47. V tem okviru člen 5(3) Direktive 2008/104 določa, da morajo socialni partnerji, če in kadar sklenejo kolektivne pogodbe, ki določajo delovne pogoje in pogoje zaposlitve, „ki se lahko razlikujejo od pogojev iz odstavka 1“ istega člena, spoštovati splošno varstvo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela.

<sup>16</sup> Glej v tem smislu sodbo z dne 14. oktobra 2020, KG (Zaporedne napotitve v okviru dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela) (C-681/18, EU:C:2020:823, točki 51 in 52).

48. Iz besedila, cilja ter konteksta člena 5(1) in (3) Direktive 2008/104 izhaja, da so delavci, zaposleni pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, upravičeni do enakih osnovnih delovnih pogojev in pogojev zaposlitve, kot bi veljali, če bi jih podjetje uporabnik zaposlilo neposredno. To zahteva primerjavo pogojev, ki veljajo za delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, na podlagi kolektivne pogodbe, vključno s plačilom, s pogoji, ki veljajo v podjetju uporabniku.<sup>17</sup> To primerjavo je treba opraviti glede na delovne pogoje in pogoje zaposlitve, ki veljajo za vsako od teh dveh kategorij delavcev. Če socialni partnerji izkoristijo možnost, ki jim jo daje nacionalna zakonodaja, da odstopajo od pogojev, ki veljajo za delavce podjetja uporabnika, v skladu s členom 5(3) Direktive 2008/104, se morajo s to kolektivno pogodbo tem delavcem, zaposlenim pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, zagotoviti druge izravnalne ugodnosti, ki niso na voljo delavcem, ki jih podjetje uporabnik zaposli neposredno, da se tako z njo spoštuje splošno varstvo delavcev, zaposlenih pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela.

49. V zvezi z drugim delom drugega vprašanja CM navaja, da člen 5(3) Direktive 2008/104 ne dovoljuje kolektivnih pogodb, ki odstopajo od načela enakega obravnavanja glede plačila delavcev, ki so sklenili pogodbo o zaposlitvi za določen čas z agencijo za zagotavljanje začasnega dela. CM trdi, da se odstopanja od načela enakega obravnavanja glede plačila lahko sprejmejo le na podlagi člena 5(2) Direktive 2008/104, s katerim se zahteva obstoj pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas z agencijo za zagotavljanje začasnega dela.

50. Družba TimePartner ob podpori nemške vlade in Komisije trdi, da člen 5(3) Direktive 2008/104 državam članicam omogoča, da socialnim partnerjem omogočijo sklepanje kolektivnih pogodb za delavce, zaposlene pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, ne glede na to, ali imajo z agencijo za zagotavljanje začasnega dela sklenjeno pogodbo za določen čas ali pogodbo za nedoločen čas.

51. V zvezi z drugim delom drugega vprašanja moram navesti tri ugotovitve.

52. Prvič, za razliko od člena 5(2) Direktive 2008/104, njen člen 5(3) ne določa, da je možnost odstopanja od načela enakega obravnavanja omejena na delavce, ki so z agencijo za zagotavljanje začasnega dela sklenili pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.

53. Drugič, medtem ko člen 5(2) Direktive 2008/104 državam članicam omogoča, da določijo nekatera odstopanja od načela enakega obravnavanja, člen 5(3) te direktive državam članicam omogoča, da socialnim partnerjem omogočijo sklepanje kolektivnih pogodb, ki vsebujejo določbe, ki odstopajo od tega načela.

54. Tretjič, zdi se, da člen 5(2) Direktive 2008/104 temelji na predpostavki, da so odstopanja od načela enakega obravnavanja glede plačila lahko upravičena v primeru delavcev, ki so z agencijo za zagotavljanje začasnega dela sklenili pogodbo za nedoločen čas, če jih ta plačuje tudi v obdobju med napotitvami. Nasprotno pa se v členu 5(3) Direktive 2008/104 zahteva, da se s kolektivnimi pogodbami spoštuje splošno varstvo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela. Kot je pojasnjeno v točkah od 38 do 40 teh sklepnih predlogov, se morajo s takimi kolektivnimi pogodbami zagotavljati izravnalne prednosti za delavce, zaposlene pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, za izravnavo njihovega manj ugodnega položaja, nastalega zaradi morebitnih odstopanj od načela enakega obravnavanja. Logika, na kateri temelji člen 5(3) Direktive 2008/104, ki je drugačna od logike člena 5(2) te direktive, se lahko uporablja za delavce

<sup>17</sup> Glej po analogiji sodbo z dne 12. maja 2022, Luso Temp (C-426/20, EU:C:2022:373, točka 50).

ne glede na naravo njihove pogodbe o zaposlitvi z agencijo za zagotavljanje začasnega dela. Zato ni razloga za izključitev delavcev, ki imajo z agencijo za zagotavljanje začasnega dela sklenjeno pogodbo za določen čas, s področja uporabe člena 5(3) Direktive 2008/104.

55. Glede na navedeno Sodišču predlagam, naj na drugo vprašanje, ki ga je postavilo predložitveno sodišče, odgovori tako, da za člen 5(3) Direktive 2008/104 poda razlago, v skladu s katero:

- je treba skladnost s splošnim varstvom delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, presojati na podlagi primerjave osnovnih delovnih pogojev in pogojev zaposlitve delavcev, zaposlenih pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, s tistimi, ki veljajo za primerljive delavce, ki jih je podjetje uporabnik zaposlilo neposredno;
- lahko države članice socialnim partnerjem omogočijo sklepanje kolektivnih pogodb, ki odstopajo od načela enakega obravnavanja, kar zadeva delavce, ki so z agencijo za zagotavljanje začasnega dela sklenili pogodbo o zaposlitvi za določen čas.

#### ***D. Tretje in četrto vprašanje***

56. Tretje in četrto vprašanje se nanašata na obveznost držav članic, da zahteve iz člena 5(3) Direktive 2008/104/ES prenesejo v nacionalno pravo, če izkoristijo možnost, da socialnim partnerjem dovolijo sklepanje kolektivnih pogodb v zvezi z delavci, zaposlenimi pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, ki odstopajo od načela enakega obravnavanja iz člena 5(1) navedene direktive. Ker je odgovor na četrto vprašanje odvisen od odgovora na tretje, predlagam, da se ti vprašanji obravnavata skupaj.

57. Predložitveno sodišče sprašuje, ali je treba v primeru, da država članica izkoristi možnost iz člena 5(3) Direktive 2008/104, z nacionalno zakonodajo določiti podrobna merila ali pogoje, ki jih morajo izpolnjevati kolektivne pogodbe, sklenjene na podlagi tega člena, da bi se zagotovilo spoštovanje splošnega varstva delavcev, ki so zaposleni pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela. Če je odgovor na to vprašanje pritrdilen, Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče) prosi za smernice, ki bi mu omogočile presoditi, ali zakon o napotitvi delavcev na začasno delo zagotavlja zadostno splošno varstvo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela. Zlasti sprašuje, ali je treba člen 5(3) Direktive 2008/104 razlagati tako, da nacionalna zakonodaja zagotavlja spoštovanje splošnega varstva delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, če določa: minimalno plačilo za delavce, zaposlene pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela; najdaljše obdobje napotitve k istemu podjetju uporabniku; časovno omejitev odstopanja od načela enakega obravnavanja glede plačila; neuporabo kolektivnih pogodb za delavce, zaposlene pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, ki so bili v šestih mesecih pred napotitvijo neposredno zaposleni pri podjetju uporabniku ali pri podjetju, ki je del iste skupine; obveznost, da se delavcem, zaposlenim pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, zagotovi dostop do ugodnosti ali storitev (varstvo otrok, prehrana, prevoz), ki jih podjetje uporabnik nudi neposredno zaposlenim delavcem; ter zahtevo po „začasnosti“ napotitve brez nadaljnega pojasnila.

58. CM trdi, da mora v skladu s členom 5(3) Direktive 2008/104 nacionalna zakonodaja določati podrobna merila ali pogoje, ki jih morajo izpolnjevati kolektivne pogodbe, da bi se zagotovilo spoštovanje splošnega varstva delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela. Navaja, da nacionalna zakonodaja, opisana v predložitveni odločbi, teh zahtev ne izpolnjuje.

59. Nasprotno pa družba TimePartner ob podpori nemške vlade meni, da člen 5(3) Direktive 2008/104 državam članicam ne nalaga, da določijo posebna merila ali pogoje, ki jih morajo izpolnjevati kolektivne pogodbe, da bi se zagotovilo spoštovanje splošnega varstva začasnih delavcev. Družba TimePartner meni, da lahko države članice socialnim partnerjem omogočijo polje proste presoje v skladu z njihovo avtonomijo pri sklepanju kolektivnih pogodb.

60. Nemška vlada trdi, da je v členu 5(3) Direktive 2008/104 implicitno priznana domneva pravilnosti kolektivnih pogodb, ki so jih sklenili socialni partnerji s pooblastilom za kolektivna pogajanja. Nemška vlada trdi tudi, da člen 5(3) Direktive 2008/104 določa, da se mora s kolektivnimi pogodbami, ki jih sklenejo socialni partnerji, spoštovati splošno varstvo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela. Vsekakor naj bi določbe nemškega prava, navedene v predložitveni odločbi, zagotavljale splošno varstvo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela.

61. Komisija meni, da morajo države članice, če socialnim partnerjem v skladu s členom 5(3) Direktive 2008/104 omogočijo sklepanje kolektivnih pogodb, ki odstopajo od načela enakega obravnavanja, v svojo zakonodajo prenesti zahtevo, da se mora s takimi kolektivnimi pogodbami zagotavljati spoštovanje splošnega varstva delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela. Komisija navaja, da mora predložitveno sodišče – ker nemška zakonodaja ne zahteva, da se odstopanja od načela enakega obravnavanja nadomestijo z drugimi ugodnostmi, dodeljenimi delavcem, ki so zaposleni pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela – preveriti, ali je mogoče z razlago nacionalnega prava v skladu s pravom Unije zagotoviti splošno varstvo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela.

62. V skladu s členom 288, tretji odstavek, PDEU je direktiva za vsako državo članico, na katero je naslovljena, zavezujoča glede cilja, ki ga je treba doseči, vendar nacionalnim organom prepušča izbiro oblike in metod. Čeprav ta določba državam članicam prepušča izbiro načinov in metod za zagotovitev izvajanja direktive, pa ta svoboda ne vpliva na obveznost vsake države, na katero je direktiva naslovljena, da v okviru svojega nacionalnega pravnega reda sprejme vse potrebne ukrepe za zagotovitev polnega učinka direktive v skladu s ciljem, ki mu ta sledi.<sup>18</sup>

63. V skladu s sodno prakso Sodišča je državam članicam dovoljeno, da uresničevanje ciljev socialne politike iz direktive, ki ureja to področje, najprej prepustijo socialnim partnerjem.<sup>19</sup> Ta možnost držav članic ne odvezuje obveznosti, da z ustreznimi zakonodajnimi, regulativnimi ali upravnimi ukrepi zagotovijo, da lahko vsi delavci v celoti izkoristijo varstvo, ki ga določa zadevna direktiva.<sup>20</sup>

64. Sodišče je razsodilo, da se narava ukrepov, sprejetih na podlagi kolektivnih pogodb, razlikuje od narave ukrepov, ki so bili sprejeti z nacionalnim zakonom ali drugimi predpisi, ker se domneva, da so socialni partnerji z izvrševanjem temeljne pravice do kolektivnih pogajanj, priznane v členu 28 Listine, poskrbeli za določitev ravnovesja med njihovimi interesi.<sup>21</sup>

<sup>18</sup> Sodbi z dne 10. aprila 1984, von Colson in Kamann (14/83, EU:C:1984:153, točka 15), in z dne 17. marca 2022, Daimler (C-232/20, EU:C:2022:196, točka 94).

<sup>19</sup> Sodbe z dne 18. decembra 2008, Ruben Andersen (C-306/07, EU:C:2008:743, točka 25); z dne 11. februarja 2010, Ingeniørforeningen i Danmark (C-405/08, EU:C:2010:69, točka 39), in z dne 17. marca 2022, Daimler (C-232/20, EU:C:2022:196, točka 108).

<sup>20</sup> Sodbi z dne 11. februarja 2010, Ingeniørforeningen i Danmark (C-405/08, EU:C:2010:69, točka 40), in z dne 17. marca 2022, Daimler (C-232/20, EU:C:2022:196, točka 109). Glej tudi člen 11 Direktive 2008/104, ki določa, da države članice „zagotovijo, da socialni partnerji s sporazumom določijo potrebne predpise, pri čemer pa morajo države članice storiti vse potrebno, da lahko kadar koli zagotovijo, da se cilji te direktive uresničujejo“.

<sup>21</sup> Sodba z dne 19. septembra 2018, Bedi (C-312/17, EU:C:2018:734, točka 68).

65. Ker je izvrševanje pravice do kolektivnih pogajanj, določene v členu 28 Listine, urejeno s pravom Unije, mora biti to izvrševanje v skladu z njegovimi določbami.<sup>22</sup> Zato mora biti kolektivna pogodba, ki izhaja iz nacionalne zakonodaje, kadar ta dopušča pogajanja o kolektivni pogodbi na področju, ki ga zajema direktiva, skladna s pravom Unije na splošno in še zlasti s to direktivo.<sup>23</sup> Iz tega izhaja, da morajo socialni partnerji pri sklepanju kolektivnih pogodb, ki spadajo na področje uporabe Direktive 2008/104, spoštovati določbe te direktive.<sup>24</sup>

66. Če države članice socialnim partnerjem omogočijo sklepanje kolektivnih pogodb, ki lahko odstopajo od načela enakega obravnavanja, morajo v skladu s členom 5(3) Direktive 2008/104 zagotoviti, da te pogodbe spoštujejo splošno varstvo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela. Iz tega izhaja, da je sicer treba pojem „splošno varstvo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela“, prenesti v nacionalno pravo, vendar ta obveznost ne pomeni nujno, da morajo države članice sprejeti podrobne določbe, ki določajo merila ali pogoje, ki jih morajo izpolnjevati take kolektivne pogodbe. Ta pristop potrjujeta člen 288, tretji odstavek, PDEU in sodna praksa Sodišča.<sup>25</sup>

67. Predložitveno sodišče mora torej nacionalno pravo, natančneje zakon o napotitvi delavcev na začasno delo, razlagati glede na besedilo in namen člena 5(3) Direktive 2008/104, da doseže rešitev, ki je skladna s ciljem te določbe,<sup>26</sup> to je spoštovanjem splošnega varstva delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela. Pri tej razlagi je treba upoštevati priznane omejitve razlage nacionalnega prava v skladu s pravom Unije, zlasti da se nacionalno pravo ne razlaga *contra legem*.<sup>27</sup>

68. Iz predložitvene odločbe je razvidno, da veljavna nemška zakonodaja vključuje določbe, opisane v točki 57 teh sklepnih predlogov, ki omejujejo možnost socialnih partnerjev, da odstopajo od načela enakega obravnavanja. To mora sicer preveriti predložitveno sodišče, vendar čeprav te določbe od socialnih partnerjev izrecno ne zahtevajo, da zagotovijo, da se morebitna odstopanja nadomestijo z drugimi ugodnostmi, ki se priznajo delavcem, zaposlenim pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, se na prvi pogled zdi, da zakon o napotitvi delavcev na začasno delo ne ovira sklepanja kolektivnih pogodb, ki lahko vsebujejo ustrezno ravnovesje.

69. Sodišču tako predlagam, naj na tretje in četrto vprašanje odgovori, da je treba člen 5(3) Direktive 2008/104 razlagati tako, da če država članica socialnim partnerjem omogoča, da sklepajo kolektivne pogodbe, ki določajo ureditve, ki glede delovnih pogojev in pogojev zaposlitve za delavce, zaposlene pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, odstopajo od načela enakega

<sup>22</sup> Glej v tem smislu sodbe z dne 8. septembra 2011, Hennigs in Mai (C-297/10 in C-298/10, EU:C:2011:560, točka 67); z dne 13. septembra 2011, Prigge in drugi (C-447/09, EU:C:2011:573, točka 47); z dne 28. junija 2012, Erny (C-172/11, EU:C:2012:399, točka 50), in z dne 19. septembra 2018, Bedi (C-312/17, EU:C:2018:734, točka 69).

<sup>23</sup> Sodba z dne 13. septembra 2011, Prigge in drugi (C-447/09, EU:C:2011:573, točka 46).

<sup>24</sup> Glej v tem smislu sodbe z dne 13. septembra 2011, Prigge in drugi (C-447/09, EU:C:2011:573, točka 48); z dne 12. decembra 2013, Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, točka 27), in z dne 19. septembra 2018, Bedi (C-312/17, EU:C:2018:734, točka 70). Glej tudi uvodno izjavo 19 Direktive 2008/104, v kateri je navedeno, da se, čeprav ta direktiva ne vpliva na avtonomijo socialnih partnerjev, pravica do pogajanj o kolektivnih pogodbah in njihovega sklepanja izvaja „ob upoštevanju veljavnega prava [Unije]“.

<sup>25</sup> Glej po analogiji sodbo z dne 17. marca 2022, Daimler (C-232/20, EU:C:2022:196, točke od 55 do 57), v kateri je Sodišče razsodilo, da čeprav mora biti napotitev po svoji naravi začasna, državam članicam v skladu s členom 5(5) Direktive 2008/104 ni treba v zakonodaji določiti maksimalnega trajanja napotitve delavcev, zaposlenih pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, v podjetja uporabnike. V primeru, da take nacionalne zakonodaje ni, lahko takšno maksimalno trajanje določijo nacionalna sodišča. Glej tudi sodbo z dne 18. decembra 2008, Ruben Andersen (C-306/07, EU:C:2008:743, točke od 52 do 54).

<sup>26</sup> Glej v tem smislu sodbi z dne 14. oktobra 2020, KG (Zaporedne napotitve v okviru dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela) (C-681/18, EU:C:2020:823, točka 65), in z dne 17. marca 2022, Daimler (C-232/20, EU:C:2022:196, točka 76).

<sup>27</sup> Glej v tem smislu sodbi z dne 14. oktobra 2020, KG (Zaporedne napotitve v okviru dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela) (C-681/18, EU:C:2020:823, točka 66), in z dne 17. marca 2022, Daimler (C-232/20, EU:C:2022:196, točka 77).



obravnavanja, v nacionalni zakonodaji ni treba določiti podrobnih pogojev in meril, ki jih morajo socialni partnerji upoštevati, če je zagotovljeno spoštovanje splošnega varstva delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela.

### *E. Peto vprašanje*

70. Predložitveno sodišče s petim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali lahko nacionalna sodišča nad kolektivnimi pogodbami, ki so jih sklenili socialni partnerji, opravijo sodni nadzor in, če je tako, v kakšnem obsegu lahko ta sodišča izvajajo to pristojnost, da bi zagotovila, da se z navedenimi kolektivnimi pogodbami zagotavlja spoštovanje splošnega varstva delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, ki se zahteva s členom 5(3) Direktive 2008/104.

71. CM trdi, da je treba na to vprašanje odgovoriti pritrdilno.

72. Družba TimePartner in nemška vlada opozarjata, da v nemškem pravu za kolektivne pogodbe velja domneva pravilnosti, zaradi katere so te pogodbe predmet omejenega sodnega nadzora. Ta pristop naj bi bil potrjen z uvodno izjavo 19 Direktive 2008/104 in s členom 28 Listine.

73. Komisija trdi, da lahko predložitveno sodišče z razlago nacionalnega prava v skladu s pravom Unije ugotovi, da zakon o napotitvi delavcev na začasno delo zahteva, da se s kolektivnimi pogodbami spoštuje splošno varstvo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela. V tem primeru naj bi bilo predložitveno sodišče pristojno za preverjanje, ali kolektivna pogodba izpolnjuje to zahtevo.

74. V skladu z ustaljeno sodno prakso imajo socialni partnerji na voljo široko polje proste presoje pri izbiri glede sledenja določenemu cilju na področju socialne in zaposlovalne politike ter pri sprejemanju ukrepov za uresničevanje tega cilja.<sup>28</sup> Kot je razvidno iz točke 65 teh sklepnih predlogov, pa mora biti, kadar je izvrševanje pravice do kolektivnih pogajanj iz člena 28 Listine urejeno s pravom Unije, to izvrševanje v skladu z navedenimi določbami.<sup>29</sup> Socialni partnerji morajo zato pri sprejemanju ukrepov, ki spadajo na področje uporabe Direktive 2008/104, spoštovati določbe te direktive.

75. Sodišče je v več primerih razsodilo, da je klavzula, vključena v kolektivno pogodbo, v nasprotju z določbami direktiv Unije.<sup>30</sup> V skladu s sodno prakso bi bilo nezdružljivo s samo naravo prava Unije, če bi bilo sodišču, pristojnemu za uporabo tega prava, v trenutku, ko bi to želelo storiti, onemogočeno, da sprejme vse potrebne ukrepe za razveljavitev določb kolektivne pogodbe, ki bi lahko pomenile oviro za polni učinek prava Unije.<sup>31</sup>

<sup>28</sup> Glej sodbo z dne 8. septembra 2011, Hennigs in Mai (C-297/10 in C-298/10, EU:C:2011:560, točka 65 in navedena sodna praksa).

<sup>29</sup> Sodišče je razsodilo, da dejstvo, da pravo Unije lahko nasprotuje klavzuli iz kolektivne pogodbe, samo po sebi ni v nasprotju s pravico do kolektivnih pogajanj in do sklepanja kolektivnih pogodb, ki je priznana v členu 28 Listine (sodba z dne 8. septembra 2011, Hennigs in Mai, C-297/10 in C-298/10, EU:C:2011:560, točka 78).

<sup>30</sup> Sodbe z dne 8. septembra 2011, Hennigs in Mai (C-297/10 in C-298/10, EU:C:2011:560, točka 78); z dne 13. septembra 2011, Prigge in drugi (C-447/09, EU:C:2011:573, točka 83); z dne 12. decembra 2013, Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, točka 47); z dne 19. septembra 2018, Bedi (C-312/17, EU:C:2018:734, točka 79), in z dne 13. januarja 2022, Koch Personaldienstleistungen (C-514/20, EU:C:2022:19, točka 46).

<sup>31</sup> Sodba z dne 7. februarja 1991, Nimz (C-184/89, EU:C:1991:50, točka 20).

76. Kot je razvidno iz točk od 66 do 68 teh sklepnih predlogov, morajo države članice, če na podlagi člena 5(3) Direktive 2008/104 socialnim partnerjem omogočijo sklepanje kolektivnih pogodb, ki odstopajo od načela enakega obravnavanja, zahtevati, da se s temi pogodbami spoštuje splošno varstvo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela.

77. Z zakonom o napotitvi delavcev na začasno delo je v nemško pravo preneseno načelo enakega obravnavanja iz člena 5(1) Direktive 2008/104. Ker so zakonita odstopanja od tega načela neobvezna, pravo Unije državam članicam ne nalaga, naj jih prenesejo v nacionalno pravo.<sup>32</sup> Poleg tega je treba v primerih, ko daje pravo Unije državam članicam možnost, da odstopajo od določb neke direktive, to diskrecijsko pravico izvrševati na način, ki je skladen s pravom Unije, kar vključuje primere, ko so ta odstopanja uvedena s kolektivnimi pogodbami.<sup>33</sup>

78. Glede na te preudarke mora predložitveno sodišče na podlagi načela skladne razlage nacionalnega prava, da bi izpolnilo obveznosti iz člena 288 PDEU, narediti vse, kar je v njegovi pristojnosti, da zagotovi polni učinek Direktive 2008/104, ne glede na to, da to načelo ne more biti podlaga za razlago nacionalnega prava *contra legem*.<sup>34</sup>

79. Obveznost predložitvenega sodišča vključuje preverjanje, ali se s kolektivnimi pogodbami, s katerimi se uvajajo odstopanja od načela enakega obravnavanja, zagotavlja splošno varstvo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, tako da se z njimi tem delavcem zagotavljajo določene ugodnosti kot zakonito nadomestilo za odstopanja od tega načela. Čeprav imajo socialni partnerji široko polje proste presoje, da vzpostavijo ravnotežje med takšnimi odstopanji in izravnalnimi prednostmi, ki jih imajo delavci, zaposleni pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, mora predložitveno sodišče imeti možnost presoditi, ali so socialni partnerji to ravnotežje dejansko vzpostavili. Ne glede na zahtevano spoštovanje polja proste presoje, ki ga imajo socialni partnerji, domneva, da so kolektivne pogodbe v skladu s pravom Unije, ne obstaja.

80. Nazadnje bi rad opozoril, da je treba v nasprotju s tem, kar se zdi, da predpostavlja predložitveno sodišče, na peto vprašanje odgovoriti neodvisno od odgovora na tretje vprašanje, saj je iz razlogov, navedenih v točkah od 74 do 79 teh sklepnih predlogov, naloga nacionalnih sodišč, da zagotovijo skladnost kolektivnih pogodb s pravom Unije in natančneje z Direktivo 2008/104.

81. Sodišču tako predlagam, naj na peto vprašanje predložitvenega sodišča odgovori, da so kolektivne pogodbe, ki so jih sklenili socialni partnerji, lahko predmet sodnega nadzora nacionalnih sodišč, da se zagotovi, da se s takšnimi kolektivnimi pogodbami spoštuje splošno varstvo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, kar je zahtevano v členu 5(3) Direktive 2008/104.

<sup>32</sup> Sodba z dne 21. oktobra 2010, Accardo in drugi (C-227/09, EU:C:2010:624, točka 51).

<sup>33</sup> Glej v tem smislu sodbo z dne 21. oktobra 2010, Accardo in drugi (C-227/09, EU:C:2010:624, točka 55).

<sup>34</sup> Glej v tem smislu sodbo z dne 14. oktobra 2020, KG (Zaporedne napotitve v okviru dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela) (C-681/18, EU:C:2020:823, točki 65 in 66).

## V. Predlog

82. Sodišču torej predlagam, naj na vprašanja za predhodno odločanje, ki jih je postavilo Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče, Nemčija), odgovori:

1. Člen 5(3) Direktive 2008/104/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 19. novembra 2008 o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela je treba razlagati tako, da lahko socialni partnerji s kolektivno pogodbo odstopajo od načela enakega obravnavanja glede plačila v škodo delavcev, zaposlenih pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, če se s temi kolektivnimi pogodbami zagotavljajo sorazmerne izravnalne koristi, kar zadeva osnovne delovne pogoje in pogoje zaposlitve delavcev, zaposlenih pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, da se spoštuje njihovo splošno varstvo.
2. Člen 5(3) Direktive 2008/104 je treba razlagati tako, da:
  - je treba skladnost s splošnim varstvom delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, presojati na podlagi primerjave osnovnih delovnih pogojev in pogojev zaposlitve delavcev, zaposlenih pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, s tistimi, ki veljajo za primerljive delavce, ki jih je podjetje uporabnik zaposlilo neposredno;
  - lahko države članice socialnim partnerjem omogočijo sklepanje kolektivnih pogodb, ki odstopajo od načela enakega obravnavanja, kar zadeva delavce, ki so z agencijo za zagotavljanje začasnega dela sklenili pogodbo o zaposlitvi za določen čas.
3. Člen 5(3) Direktive 2008/104 je treba razlagati tako, da če država članica socialnim partnerjem omogoča, da sklepajo kolektivne pogodbe, s katerimi se določajo ureditve, ki glede delovnih pogojev in pogojev zaposlitve za delavce, zaposlene pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, odstopajo od načela enakega obravnavanja, v nacionalni zakonodaji ni treba določiti podrobnih pogojev in meril, ki jih morajo socialni partnerji upoštevati, če je zagotovljeno spoštovanje splošnega varstva delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela.
4. Kolektivne pogodbe, ki so jih sklenili socialni partnerji, so lahko predmet sodnega nadzora nacionalnih sodišč, da se zagotovi, da se s takšnimi kolektivnimi pogodbami spoštuje splošno varstvo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, kar je zahtevano v členu 5(3) Direktive 2008/104.