



Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (drugi senat)

z dne 15. decembra 2022 *

„Predhodno odločanje – Zaposlovanje in socialna politika – Delo prek agencij za zagotavljanje začasnega dela – Direktiva 2008/104/ES – Člen 5 – Načelo enakega obravnavanja – Nujnost, da se v primeru odstopanja od tega načela zagotovi splošno varstvo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela – Kolektivna pogodba, ki določa nižje plačilo, kot je plačilo osebja, ki je neposredno zaposleno pri podjetju uporabniku – Učinkovito sodno varstvo – Sodni nadzor“

V zadevi C-311/21,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče, Nemčija) z odločbo z dne 16. decembra 2020, ki je na Sodišče prispela 18. maja 2021, v postopku

CM

proti

TimePartner Personalmanagement GmbH,

SODIŠČE (drugi senat),

v sestavi A. Prechal, predsednica senata, M. L. Arastey Sahún (poročevalka), sodnica, F. Biltgen, N. Wahl in J. Passer, sodniki,

generalni pravobranilec: A. M. Collins,

sodna tajnica: S. Beer, administratorica,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 5. maja 2022,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

- za CM R. Buschmann in T. Heller, Prozessbevollmächtigte,
- za TimePartner Personalmanagement GmbH O. Bertram, M. Brüggemann in A. Förster, Rechtsanwälte,
- za nemško vlado J. Möller in D. Klebs, agenta,

* Jezik postopka: nemščina.

- za švedsko vlado H. Eklinder, J. Lundberg, C. Meyer-Seitz, A. Runeskjöld, M. Salborn Hodgson, R. Shahsavan Eriksson, H. Shev in O. Simonsson, agenti,
- za Evropsko komisijo B.-R. Killmann in D. Recchia, agenta,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi 14. julija 2022

izreka naslednjo

Sodbo

- 1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago člena 5 Direktive 2008/104/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 19. novembra 2008 o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela (UL 2008, L 327, str. 9).
- 2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med CM in družbo TimePartner Personalmanagement GmbH (v nadaljevanju: družba TimePartner) v zvezi z zneskom plačila, ki ga mora družba TimePartner plačati za delo prek agencij za zagotavljanje začasnega dela, ki ga je CM opravila v podjetju uporabniku.

Pravni okvir

Pravo Unije

- 3 V uvodnih izjavah od 10 do 12, 16 in 19 Direktive 2008/104 je navedeno:
 - „(10) Znotraj Evropske unije obstajajo precejšnje razlike glede uporabe dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela in glede pravnega položaja, statusa in delovnih pogojev delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela.
 - (11) Delo prek agencij za zagotavljanje začasnega dela ustreza tako potrebam podjetij glede prožnosti kot tudi potrebi zaposlenih glede usklajevanja njihovega poklicnega in zasebnega življenja. Tako prispeva k odpiranju novih delovnih mest ter k udeležbi na trgu dela in vključevanju vanj.
 - (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.
- [...]
- (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.

[...]

(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.“

4 Člen 2 te direktive, naslovljen „Cilj“, določa:

„Namen te direktive je 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 Člen 3(1)(f) navedene direktive določa:

„V tej direktivi

,osnovni delovni pogoji in pogoji zaposlitve‘ pomenijo:

delovne pogoje in pogoje zaposlitve, določene 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.

Za namene uporabe prvega pododstavka morajo biti veljavni predpisi v podjetju uporabniku glede:

- (a) zaščite nosečih žensk in doječih mater ter zaščite otrok in mladih; ter
- (b) enakega obravnavanja moških in žensk ter ukrepov v boju proti diskriminaciji na podlagi spola, rase ali narodnosti, vere, prepričanja, invalidnosti, starosti ali spolne usmerjenosti

usklajeni s tem, kar je določeno v zakonih in drugih predpisih, kolektivnih pogodbah in/ali drugih splošnih določbah.

2. Glede plačila lahko države članice po posvetovanju s socialnimi partnerji predvidijo izjeme od načela, določenega v odstavku 1, kadar delavci, ki imajo z agencijo za zagotavljanje začasnega dela sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, prejemajo plačilo tudi v času med napotitvami.

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.

4. Če je za delavce, zaposlene pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, predvidena ustrezna raven varstva, lahko države članice, ki nimajo zakonsko določenega sistema za razglasitev splošne veljavnosti kolektivnih pogodb niti nobenega takšnega zakonsko določenega sistema ali prakse, na podlagi katerih bi določbe iz teh sporazumov veljale za vsa podobna podjetja v določenem sektorju ali na določenem geografskem območju, po posvetovanju s socialnimi partnerji na nacionalni ravni in na podlagi sporazuma, ki so ga sklenili socialni partnerji, določijo ureditev osnovnih delovnih pogojev in pogojev zaposlitve, ki odstopajo od načela iz odstavka 1. Takšna ureditev lahko zajema rok za uveljavitev načela enakega obravnavanja.

Ureditev iz tega odstavka mora biti v skladu z zakonodajo Skupnosti ter dovolj natančna in dostopna, da lahko iz nje zadevni sektorji in podjetja razberejo svoje obveznosti in te izpolnjujejo. Zlasti pa države članice pri uporabi člena 3(2) navedejo, ali so poklicni sistemi socialne varnosti, vključno s sistemi pokojninskega zavarovanja, sistemi nadomestil plače za čas odsotnosti z dela zaradi bolezni in sistemi finančne udeležbe, vključeni v osnovne delovne pogoje in pogoje zaposlitve iz odstavka 1. Takšna ureditev ne posega v sporazume na nacionalni, regionalni, lokalni ali sektorski ravni, ki so vsaj enako ugodni za delavce.

5. Države članice v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali prakso sprejmejo ustrezne ukrepe za preprečevanje zlorab pri uporabi tega člena, zlasti za preprečevanje zaporednih napotitev, katerih namen je obiti določbe iz te direktive. O teh ukrepih obvestijo [Evropsko] komisijo.“

7 Člen 9 te direktive, naslovljen „Minimalne zahteve“, določa:

„1. 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.

2. Izvajanje te direktive v nobenem primeru ni zadostna podlaga za utemeljitev znižanja splošne ravni varstva delavcev na področjih, vključenih v to direktivo. To ne posega v pravice držav članic in/ali socialnih partnerjev, da zaradi spremenjenih okoliščin sprejmejo zakonske, druge predpise ali pogodbene ureditve, ki se razlikujejo od ureditve, obstoječe v času sprejetja te direktive, če vsakokrat zagotovijo izpolnjevanje minimalnih zahtev te direktive.“

8 Člen 11 iste direktive, naslovljen „Izvajanje“, v odstavku 1 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.“

Nemška zakonodaja

- 9 Člen 9, točka 2, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (zakon o napotitvi delavcev na začasno delo) z dne 3. februarja 1995 (BGBl. 1995 I, str. 158, v nadaljevanju: AÜG) je v različici, ki se je uporabljala 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 Aktiengesetz [(zakon o delniških družbah)].

[...]“.

- 10 Člen 10(4) AÜG je v različici, ki se je uporabljala 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 Člen 8 AÜG, kakor je bil spremenjen z zakonom z dne 21. februarja 2017 (BGBl. 2017 I, str. 258), ki je začel veljati 1. aprila 2017, 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.“

Spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

- 12 TimePartner, agencija za zagotavljanje začasnega dela, je med januarjem in aprilom 2017 na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas CM zaposlila kot agencijsko delavko. V okviru te zaposlitve je bila CM napotena v podjetje za prodajo na drobno kot pripravljavka naročil.

- 13 Primerljivi delavci podjetja uporabnika, za katere se uporablja kolektivna pogodba delavcev iz sektorja trgovine na drobno v deželi Bavarski (Nemčija), so prejeli bruto urno postavko v višini 13,64 EUR.
- 14 CM je za čas napotitve pri tem podjetju prejela bruto urno postavko v višini 9,23 EUR v skladu s kolektivno pogodbo, veljavno za delavce, zaposlene pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, sklenjeno med Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen eV (nemško združenje agencij za zagotavljanje začasnega dela), katerega članica je družba TimePartner, in Deutscher Gewerkschaftsbund (nemška zveza sindikatov), katere član je Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (sindikat v storitvenem sektorju), katerega članica je bila CM.
- 15 Zadnjenavedena kolektivna pogodba je odstopala od načela enakega obravnavanja, ki je bilo za obdobje od januarja do marca 2017 določeno v členu 10(4), prvi stavek, AÜG v različici, ki se je uporabljala do 31. marca 2017, in za mesec april 2017 v členu 8(1) AÜG v različici, ki se je uporabljala od 1. aprila 2017, s tem da je za delavce, zaposlene pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, določala nižje plačilo od plačila delavcem podjetja uporabnika.
- 16 CM je pri Arbeitsgericht Würzburg (delovno sodišče v Würzburgu, Nemčija) vložila tožbo za pridobitev dodatka k plačilu v višini 1296,72 EUR, kar je znesek, enak razliki, ki bi ji pripadala, če bi bila plačana na podlagi kolektivne pogodbe za delavce v sektorju trgovine na drobno na Bavarskem. Trdila je, da upoštevne določbe AÜG in kolektivne pogodbe, ki se uporablja za delavce, zaposlene pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, niso v skladu s členom 5 Direktive 2008/104. Družba TimePartner je zavrnila, da bi bila dolžna plačati katero koli drugo plačilo kot tisto, ki je določeno s kolektivnimi pogodbami, ki se uporabljajo za delavce, zaposlene pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela.
- 17 Po zavrnitvi te tožbe je CM vložila pritožbo pri Landesarbeitsgericht Nürnberg (višje delovno sodišče v Nürnbergu, Nemčija). CM je, potem ko je zadnjenavedeno zavrnilo njeno pritožbo, pri predložitvenem sodišču, Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče, Nemčija), vložila revizijo.
- 18 To sodišče meni, da je odločitev o reviziji odvisna od razlage člena 5 Direktive 2008/104.
- 19 V teh okoliščinah je Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:
 - „1. 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 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 delovnih 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 pravičnost 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 [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 skupino v smislu člena 18 [zakona o delniških družbah], ter dolžnost podjetja uporabnika, da delavcem, zaposlenim pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, načeloma pod enakimi pogoji, kot veljajo za delavce, zaposlene v podjetju, zagotovi dostop do ugodnosti oziroma storitev (kot so zlasti otroško varstvo, menza in prevozne storitve)?
- b) Če je odgovor na to vprašanje 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 in/ali sklica na ‚avtonomnijo socialnih partnerjev‘ v uvodni izjavi 19 Direktive 2008/104 izhaja, da je polje proste presoје strank kolektivne pogodbe glede spoštovanja splošnega varstva delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, predmet le omejene sodne presoје in – če je to tako – v kakšnem obsegu?“

Predlog za ponovno odprtje ustnega dela postopka

- 20 Družba TimePartner je z dopisom, vloženim v sodnem tajništvu Sodišča 11. oktobra 2022, predlagala ponovno odprtje ustnega dela postopka. Ta stranka v utemeljitev svojega predloga navaja, da še ni bil obravnavan vidik, ki bi lahko odločilno vplival na odločitev Sodišča, in sicer obstoj različnih sistemov dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela v Uniji, zaradi česar se socialna zaščita delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, ki jo mora zagotoviti agencija za zagotavljanje začasnega dela, zlasti v obdobjih nedejavnosti, v državah članicah znatno razlikuje, zaradi česar naj Sodišče ne bi bilo imelo dovolj informacij za odločanje.
- 21 V skladu s členom 83 svojega poslovnika lahko Sodišče po opredelitvi generalnega pravobranilca kadar koli odredi odprtje ali ponovno odprtje ustnega dela postopka, zlasti če meni, da zadeva ni dovolj razjasnjena, ali če stranka po koncu ustnega dela postopka navede novo dejstvo, ki je odločilno za odločitev Sodišča, ali če je treba v zadevi odločiti na podlagi trditve, o kateri stranke ali zainteresirani subjekti iz člena 23 Statuta Sodišča Evropske unije niso razpravljali.
- 22 V obravnavanem primeru Sodišče po opredelitvi generalnega pravobranilca meni, da ima ob upoštevanju dejanskih in pravnih elementov, ki so jih predložili predložitveno sodišče ter družba TimePartner in drugi zainteresirani subjekti, ki so sodelovali tako v pisnem kot ustnem delu tega postopka, na voljo vse potrebne elemente za odločanje.
- 23 Zato je treba predlog družbe TimePartner za ponovno odprtje ustnega dela postopka zavrniti.

Dopustnost predloga za sprejetje predhodne odločbe

- 24 CM trdi, da predlog za sprejetje predhodne odločbe ni dopusten. Natančneje, prvo in drugo vprašanje, s katerima predložitveno sodišče od Sodišča zahteva, naj opredeli pojem „splošno varstvo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela“ v smislu člena 5(3) Direktive 2008/104, naj ne bi bila potrebna za odločanje o sporu o glavni stvari, saj ta pojem v nemškem pravu ni znan.
- 25 V zvezi s tem je treba opozoriti, da je v skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča le nacionalno sodišče, ki odloča o sporu in ki mora prevzeti odgovornost za sodno odločitev, ki bo sprejeta, pristojno, da ob upoštevanju posebnosti zadeve presodi potrebo po predhodni odločbi, da bi lahko izdalo svojo sodbo, in upoštevnost vprašanj, ki jih predloži Sodišču. Zato je Sodišče, če se predložena vprašanja nanašajo na razlago prava Unije, načeloma dolžno odločiti (sodba z dne 7. julija 2022, Coca-Cola European Partners Deutschland, C-257/21 in C-258/21, EU:C:2022:529, točka 34 in navedena sodna praksa).
- 26 Iz tega sledi, da za vprašanja, ki se nanašajo na pravo Unije, velja domneva upoštevnosti. Sodišče lahko zavrne odločanje o vprašanju nacionalnega sodišča za predhodno odločanje samo, če je očitno, da zahtevana razlaga prava Unije nima nobene zveze z dejanskim stanjem ali predmetom spora o glavni stvari, če je problem hipotetičen ali če Sodišče nima na voljo dejanskih in pravnih elementov, ki so potrebni, da bi lahko na postavljena vprašanja dalo koristne odgovore (sodba z dne 7. julija 2022, Coca-Cola European Partners Deutschland, C-257/21 in C-258/21, EU:C:2022:529, točka 35 in navedena sodna praksa).

- 27 Res je, da je prvo vprašanje, ki se nanaša na razlago pojma „splošno varstvo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela“ v smislu člena 5(3) Direktive 2008/104, oblikovano na splošno.
- 28 Vendar je iz predložitvene odločbe razvidno, da predložitveno sodišče Sodišče prosi, naj najprej opredeli navedeni pojem, da bi lahko nato z drugim vprašanjem ugotovilo, v kolikšnem obsegu lahko kolektivna pogodba odstopa od načela enakega obravnavanja na področju plačila in hkrati zagotavlja splošno varstvo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, v skladu s členom 5(3) Direktive 2008/104. Če bi bila kolektivna pogodba, ki se uporablja za delavce, zaposlene pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, v nasprotju z navedeno določbo, bi namreč CM lahko imela pravico do dodatka k plačilu, kot ga je zahtevala. Prvo in drugo vprašanje torej nista očitno neupoštevni za rešitev spora o glavni stvari.
- 29 Predlog za sprejetje predhodne odločbe je zato dopusten.

Vprašanja za predhodno odločanje

Prvo vprašanje

- 30 Predložitveno sodišče s prvim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba člen 5(3) Direktive 2008/104 razlagati tako, da ta določba s sklicevanjem na pojem „splošno varstvo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela“ zahteva, da se upošteva raven varstva, ki je lastna delavcem, zaposlenim pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, in ki presega tisto, ki je za delavce na splošno določena z nacionalnim pravom in pravom Unije glede osnovnih delovnih pogojev in pogojev zaposlitve.
- 31 V skladu s členom 5(3) Direktive 2008/104 lahko države članice 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 lahko ob spoštovanju splošnega varstva delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, podrobno določijo delovni pogoji in pogoji zaposlitve delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, ki se lahko razlikujejo od pogojev iz odstavka 1 tega člena, in sicer določbe, na podlagi katere so osnovni delovni pogoji in pogoji zaposlitve delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, vsaj takšni, kot bi bili pogoji, ki bi se zanje uporabili, če bi jih podjetje, v katerem opravljajo agencijsko delo, zaposlilo neposredno na isto delovno mesto.
- 32 Pojem „osnovni delovni pogoji in pogoji zaposlitve“ je opredeljen v členu 3(1)(f) Direktive 2008/104 in se nanaša na trajanje delovnega časa, nadurno delo, odmore, počitke, nočno delo, dopust, dela proste dni in plačilo.
- 33 Iz besedila člena 5(3) Direktive 2008/104 tako izhaja, da je možnost, ki je priznana državam članicam, da socialnim partnerjem omogočijo ohranitev ali sklepanje kolektivnih pogodb, ki dovoljujejo različno obravnavanje na področju osnovnih delovnih pogojev in pogojev zaposlitve delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, uravnotežena z obveznostjo, da se tem delavcem zagotovi „splošno varstvo“, ne da bi bila v tej direktivi opredeljena vsebina zadnjenavedenega pojma.

- 34 V skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča pa je treba pri razlagi določb prava Unije upoštevati ne le njihovo besedilo v skladu z njegovim običajnim pomenom v vsakdanjem jeziku, ampak tudi njihov kontekst in cilje, ki jih uresničuje ureditev, katere del so (sodba z dne 17. marca 2022, Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, točka 29 in navedena sodna praksa).
- 35 V zvezi s cilji, ki jim sledi Direktiva 2008/104, je iz uvodnih izjav od 10 do 12 te direktive razvidno, da so pravni položaj, status in delovni pogoji delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, v Uniji zelo različni, da delo prek agencij za zagotavljanje začasnega dela ne ustreza samo potrebam prožnosti podjetij, ampak tudi potrebi po uskladitvi zasebnega in poklicnega življenja delavcev, s čimer se prispeva k ustvarjanju delovnih mest ter k udeležbi na trgu dela in vključevanju vanj, ter da je namen navedene 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 delojemalci in delodajalci.
- 36 Natančneje, glede cilja člena 5(3) Direktive 2008/104 je iz uvodne izjave 16 te direktive razvidno, da lahko države članice, da bi se prožno spopadale z raznolikostjo razmer na trgih dela ter odnosov med delojemalci in delodajalci, socialnim partnerjem dovolijo, da opredelijo delovne pogoje in pogoje zaposlitve, če je upoštevana splošna raven varstva delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela.
- 37 Kot nadaljevanje tega, kar je navedeno v teh uvodnih izjavah, člen 2 te direktive določa, da je namen te direktive 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 za te delavce in s priznavanjem agencij za zagotavljanje začasnega dela kot delodajalcev, ob upoštevanju potrebe po vzpostavitvi ustreznega okvira za uporabo te vrste dela, da bi se s tem učinkovito prispevalo k odpiranju delovnih mest in razvoju prožnih oblik dela.
- 38 Ta dvojni cilj je izražen v strukturi člena 5 Direktive 2008/104, katerega odstavek 1 določa pravilo, da so osnovni delovni pogoji in pogoji zaposlitve delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, kot so opredeljeni v členu 3(1)(f) te direktive, vsaj tisti, ki veljajo za lastne delavce podjetja uporabnika. Od tega pravila zlasti odstopa določba iz odstavka 3 tega člena 5. To odstopanje pa mora ostati v mejah splošnega varstva delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela. Njegov obseg je poleg tega omejen na to, kar je nujno potrebno za varstvo interesa, ki ga omogoča odstopanje od načela enakega obravnavanja, sprejeto na podlagi te določbe, in sicer interes, da se je treba s prožnostjo spopasti z raznolikostjo razmer na trgih dela ter odnosov med delojemalci in delodajalci (sodba z dne 21. oktobra 2010, Accardo in drugi, C-227/09, EU:C:2010:624, točka 58 in navedena sodna praksa).
- 39 Tako je treba za uskladitev cilja zagotavljanja varstva delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, določenega v členu 2 Direktive 2008/104, in spoštovanja raznolikosti trgov dela šteti, da kadar kolektivna pogodba na podlagi člena 5(3) te direktive z odstopanjem od njegovega odstavka 1 dovoljuje različno obravnavanje na področju osnovnih delovnih pogojev in pogojev zaposlitve v škodo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, v primerjavi s tistimi, ki veljajo za lastne delavce podjetja uporabnika, je „splošno varstvo“ teh delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, zagotovljeno le, če se jim v zameno dajo prednosti, namenjene izravnavi učinkov tega

različnega obravnavanja. Splošno varstvo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, bi bilo namreč nujno zmanjšano, če se taka pogodba glede teh delavcev omejuje na zmanjševanje enega ali več navedenih osnovnih pogojev.

- 40 Vendar glede na obseg člena 5(1) Direktive 2008/104, in sicer, da so delavci, zaposleni pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, deležni enakih osnovnih pogojev kot lastni delavci podjetja uporabnika, spoštovanje splošnega varstva v smislu odstavka 3 ne zahteva, da se upošteva raven varstva, ki je lastna delavcem, zaposlenim pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela in ki presega tisto, ki je glede teh pogojev določena z zavezujočimi določbami o varstvu, ki za delavce na splošno izhajajo iz nacionalnega prava in prava Unije.
- 41 Prednosti, ki izravnava učinke različnega obravnavanja v škodo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, kot je navedeno v točki 39 te sodbe, se morajo nanašati na osnovne delovne pogoje in pogoje zaposlitve, opredeljene v členu 3(1)(f) Direktive 2008/104, in sicer tiste v zvezi s trajanjem delovnega časa, nadurnim delom, odmori, počitki, nočnim delom, dopusti, dela prostimi dnevi in plačilom.
- 42 Taka razlaga člena 5(3) Direktive 2008/104 je podprta z njegovim kontekstom. Člen 5(2) te direktive namreč državam članicam v bistvu dopušča, da po posvetovanju s socialnimi partnerji glede plačila odstopijo od načela enakega obravnavanja, določenega v členu 5(1) navedene direktive, zlasti kadar ti delavci prejemajo plačilo tudi v času med napotitvami. Ob tem, da lahko države članice plačilo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, določijo na nižji ravni od tiste, ki bi jo nalagalo načelo enakega obravnavanja, le če to neugodnost izravnajo z dodelitvijo ugodnosti, ki se v tem primeru nanaša na isti osnovni delovni pogoj in pogoj zaposlitve, kot je plačilo, bi bilo namreč protislovno sprejeti, da lahko socialni partnerji, čeprav morajo zagotavljati splošno varstvo navedenih delavcev, tako ukrepajo, ne da bi morali v zadevni kolektivni pogodbi določiti prednost na področju navedenih osnovnih pogojev.
- 43 To velja *a fortiori* za delavce, zaposlene pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, ki imajo le pogodbo za določen čas, katerim je treba, zato ker tvegajo, da bodo redko plačani med napotitvami, dati znatno izravnalno prednost glede teh osnovnih pogojev, ki mora biti na ravni, ki je v bistvu vsaj enakovredna tisti, ki je dana delavcem, zaposlenim pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, ki imajo pogodbo za nedoločen čas.
- 44 Glede na zgoraj navedeno je treba na prvo vprašanje odgovoriti, da je treba člen 5(3) Direktive 2008/104 razlagati tako, da ta določba s sklicevanjem na pojem „splošno varstvo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela“ ne zahteva, da se upošteva raven varstva, ki je lastna delavcem, zaposlenim pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, in ki presega raven varstva, ki je za delavce na splošno določena z nacionalnim pravom in s pravom Unije o osnovnih delovnih pogojih in pogojih zaposlitve. Vendar če socialni partnerji na podlagi kolektivne pogodbe dovolijo različno obravnavanje na področju osnovnih delovnih pogojev in pogojev zaposlitve v škodo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, mora ta kolektivna pogodba, da zagotovi splošno varstvo zadevnih delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, tem delavcem dati prednosti na področju osnovnih delovnih pogojev in pogojev zaposlitve, ki lahko izravnajo različno obravnavanje, ki so ga deležni.

Drugo vprašanje

- 45 Predložitveno sodišče z drugim vprašanjem, ki je razdeljeno na dve podvprašanji, v bistvu sprašuje, pod katerimi pogoji je mogoče šteti, da kolektivna pogodba, ki dovoljuje različno obravnavanje na področju osnovnih delovnih pogojev in pogojev zaposlitve v škodo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, vseeno zagotavlja splošno varstvo zadevnih delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela v skladu s členom 5(3) Direktive 2008/104.

Drugo vprašanje, točka (a)

- 46 Predložitveno sodišče z drugim vprašanjem, točka (a), v bistvu sprašuje, ali je treba člen 5(3) Direktive 2008/104 razlagati tako, da je treba spoštovanje obveznosti zagotovitve splošnega varstva delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, presojati abstraktno ob upoštevanju kolektivne pogodbe, ki dovoljuje različno obravnavanje, ali konkretno s primerjavo osnovnih delovnih pogojev in pogojev zaposlitve, ki se uporabljajo za primerljive delavce, zaposlene neposredno pri podjetju uporabniku.
- 47 V skladu s členom 5(1), prvi pododstavek, Direktive 2008/104 morajo biti v času napotitve v podjetju uporabniku osnovni delovni pogoji in pogoji zaposlitve agencijskih delavcev vsaj takšni, kot bi se zanje uporabljali, če bi jih to podjetje zaposlilo neposredno na isto delovno mesto (sodba z dne 12. maja 2022, Luso temp, C-426/20, EU:C:2022:373, točka 49). Zakonodajalec Unije je tako izrazil svoj namen, da v skladu z načelom enakega obravnavanja zagotovi, da delavci, zaposleni pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, načeloma niso v manj ugodnem položaju, kot je položaj primerljivih delavcev podjetja uporabnika.
- 48 Delavci, zaposleni pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, imajo torej načeloma pravico do enakih osnovnih delovnih pogojev in pogojev zaposlitve, kot bi se zanje uporabljali, če bi jih podjetje uporabnik neposredno zaposlilo. Tako iz odstopajoče narave člena 5(3), na katero je bilo opozorjeno v točki 38 te sodbe, in cilja Direktive 2008/104, na katerega je opozorjeno v točki 36 te sodbe, izhaja, da odstopajoča določba iz člena 5(3) te direktive nalaga konkretno preveritev, ali kolektivna pogodba, ki dovoljuje različno obravnavanje agencijskih delavcev in primerljivih delavcev podjetja uporabnika na področju osnovnih delovnih pogojev in pogojev zaposlitve, dejansko zagotavlja splošno varstvo agencijskih delavcev, tako da jim daje nekatere prednosti, ki so namenjene izravnavi učinkov tega različnega obravnavanja. To preverjanje je torej treba opraviti glede na osnovne delovne pogoje in pogoje zaposlitve, ki se uporabljajo za primerljive delavce podjetja uporabnika.
- 49 Zato je treba tako, prvič, ugotoviti osnovne delovne pogoje in pogoje zaposlitve, ki bi se uporabljali za agencijskega delavca, če bi ga podjetje uporabnik zaposlilo neposredno na isto delovno mesto. Drugič, te osnovne delovne pogoje in pogoje zaposlitve je treba primerjati s tistimi, ki izhajajo iz kolektivne pogodbe, ki dejansko velja za agencijskega delavca (glej po analogiji sodbo z dne 12. maja 2022, Luso temp, C-426/20, EU:C:2022:373, točka 50). Tretjič, za zagotovitev splošnega varstva delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, je treba presoditi, ali dodeljene izravnalne prednosti omogočajo nevtralizacijo različnega obravnavanja, ki so ga deležni.
- 50 Glede na zgoraj navedeno je treba na drugo vprašanje, točka (a), odgovoriti, da je treba člen 5(3) Direktive 2008/104 razlagati tako, da je treba spoštovanje obveznosti zagotavljanja splošnega varstva delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, presojati konkretno, tako da se za dano delovno mesto osnovni delovni pogoji in pogoji zaposlitve, ki veljajo za

delavce, zaposlene neposredno pri podjetju uporabniku, primerjajo s pogoji, ki se uporabljajo za delavce, zaposlene pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, da se tako lahko ugotovi, ali izravnalne prednosti, ki se dodelijo v zvezi z navedenimi osnovnimi pogoji, lahko izničijo učinke različnega obravnavanja, ki so ga zadnjenavedeni deležni.

Drugo vprašanje, točka (b)

- 51 Predložitveno sodišče z drugim vprašanjem, točka (b), v bistvu sprašuje, ali je treba člen 5(3) Direktive 2008/104 razlagati tako, da obveznost zagotavljanja splošnega varstva delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, zahteva, da je zadevni delavec pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela zaposlen na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas.
- 52 Res je, da lahko države članice v skladu s členom 5(2) te direktive v zvezi s plačilom po posvetovanju s socialnimi partnerji določijo, da je mogoče odstopati od načela enakega obravnavanja, kadar delavci, ki so pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela zaposleni na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, prejemajo plačilo tudi v času med napotitvami.
- 53 Vendar v nasprotju s to določbo člen 5(3) Direktive 2008/104 ne določa nobenega posebnega pravila za položaj delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, ki imajo pogodbo za nedoločen čas.
- 54 Kot je generalni pravobranilec navedel v točki 54 sklepnih predlogov, je razlog za obstoj te razlike med členom 5(2) Direktive 2008/104 in njenim členom 5(3) okoliščina, da delavci, ki so pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela zaposleni na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, prejemajo plačilo tudi v času med napotitvami v podjetja uporabnike. Ta okoliščina je utemeljitev za možnost iz člena 5(2) te direktive, da se v zvezi s temi delavci določi različno obravnavanje na področju plačila. Specifičnost tega pravila se razlikuje od splošne narave člena 5(3) navedene direktive, ki kljub temu, da dopušča različno obravnavanje na področju osnovnih delovnih pogojev in pogojev zaposlitve, vseeno nalaga zagotavljanje splošnega varstva delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela.
- 55 Tako je treba poudariti, da člen 5(2) Direktive 2008/104 sam določa konkretno kompenzacijo – in sicer plačilo za čas med napotitvami – ki jo je treba dodeliti delavcem, zaposlenim pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, ki imajo pogodbo za nedoločen čas, v zameno za odstopanje od načela enakega obravnavanja v zvezi s plačilom, medtem ko odstavek 3 tega člena socialnim partnerjem omogoča, da se samostojno pogajajo o natančni naravi odstopanja od načela enakega obravnavanja in o prednosti, ki naj bi lahko izravnala učinke tega odstopanja, pod pogojem, da se zagotovi splošno varstvo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela.
- 56 Člen 5(3) Direktive 2008/104 torej s pridržkom zagotovitve takega splošnega varstva omogoča sklenitev kolektivne pogodbe, ki odstopa od načela enakega obravnavanja v razmerju do vseh delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, ne glede na to, ali je njihova pogodba o zaposlitvi z agencijo za zagotavljanje začasnega dela sklenjena za določen ali nedoločen čas. V takem primeru poleg tega ni mogoče izključiti, da se lahko ohranitev plačila v času med napotitvami – naj bo to na podlagi pogodbe za nedoločen čas ali pogodbe za določen čas – upošteva pri presoji navedenega splošnega varstva. Vendar je pomembno, da se delavcem, zaposlenim pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, ki imajo pogodbo o zaposlitvi za določen čas, dodeli znatna ugodnost, s katero je mogoče izravnati razliko v plačilu, ki jo utrpijo v času napotitve v primerjavi s primerljivim delavcem podjetja uporabnika.

- 57 Glede na zgoraj navedeno je treba na drugo vprašanje, točka (b), odgovoriti, da je treba člen 5(3) Direktive 2008/104 razlagati tako, da obveznost zagotavljanja splošnega varstva delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, ne zahteva, da ima zadevni agencijski delavec z agencijo za zagotavljanje začasnega dela sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.

Tretje vprašanje

- 58 Predložitveno sodišče s tretjim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba člen 5(3) Direktive 2008/104 razlagati tako, da mora nacionalni zakonodajalec določiti pogoje in merila za zagotovitev splošnega varstva delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, v smislu te določbe, če zadevna država članica socialnim partnerjem omogoči ohranitev ali sklepanje kolektivnih pogodb, ki dopuščajo različno obravnavanje na področju osnovnih delovnih pogojev in pogojev zaposlitve v škodo navedenih delavcev.
- 59 Poudariti je treba, da je v skladu s členom 288, tretji odstavek, PDEU 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 nedvomno prepušča prosto izbiro oblike 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 (sodba z dne 17. marca 2022, Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, točka 94 in navedena sodna praksa).
- 60 Kot je bilo že opozorjeno v točki 36 te sodbe, je iz uvodne izjave 16 Direktive 2008/104 razvidno, da lahko države članice, da bi se prožno spopadale z raznolikostjo razmer na trgih dela ter odnosov med delojemalci in delodajalci, socialnim partnerjem dovolijo, da opredelijo delovne pogoje in pogoje zaposlitve, če je upoštevana splošna raven varstva delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela.
- 61 Poleg tega iz uvodne izjave 19 iste direktive izhaja, da ta direktiva ne vpliva na avtonomijo socialnih partnerjev niti ne bi smela vplivati na odnose med njimi, vključno s pravico do pogajanja o kolektivnih pogodbah in njihovega sklepanja v skladu s pravom Unije in z nacionalno zakonodajo in praksami, ob upoštevanju veljavnega prava Unije.
- 62 Poleg tega iz člena 11(1) Direktive 2008/104 izhaja, da imajo države članice možnost, da za zagotovitev cilja varstva agencijskih delavcev bodisi sprejmejo zakone in druge predpise, potrebne za to, bodisi 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.
- 63 Tako je možnost, ki je državam članicam priznana s členom 5(3) Direktive 2008/104, da socialnim partnerjem dovolijo sklepanje kolektivnih pogodb, ki odstopajo od načela enakega obravnavanja, kot je uveljavljeno v odstavku 1 tega člena, skladna s sodno prakso Sodišča, v skladu s katero lahko države socialnim partnerjem najprej prepustijo skrb za uresničevanje ciljev socialne politike iz direktive, sprejete na tem področju (sodba z dne 17. marca 2022, Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, točka 108 in navedena sodna praksa).

- 64 Vendar ta možnost držav članic ne odvezuje obveznosti, da se z ustreznimi zakonodajnimi, regulativnimi ali upravnimi ukrepi prepričajo, da lahko delavci, zaposleni pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, v celoti izkoristijo varstvo, ki jim ga zagotavlja Direktiva 2008/104 (sodba z dne 17. marca 2022, Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, točka 109 in navedena sodna praksa).
- 65 Če torej države članice socialnim partnerjem ponudijo možnost sklepanja kolektivnih pogodb, ki v skladu s členom 5(3) Direktive 2008/104 dovoljujejo različno obravnavanje v škodo agencijskih delavcev, morajo vseeno zagotoviti splošno varstvo teh delavcev.
- 66 Glede na cilj člena 5(3) Direktive 2008/104, kot izhaja iz uvodnih izjav 16 in 19, navedenih v točkah 60 in 61 te sodbe, pa obveznost socialnih partnerjev, da delavcem, zaposlenim pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, zagotavljajo splošno varstvo, ne zahteva, da države članice podrobno določijo pogoje in merila, ki jih morajo izpolnjevati kolektivne pogodbe.
- 67 Vendar morajo socialni partnerji, kot je generalni pravobranilec navedel v točki 65 sklepnih predlogov, kadar jim nacionalna zakonodaja daje možnost, da se pogajajo in sklepajo kolektivne pogodbe, ki spadajo na področje uporabe direktive, ravnati ob spoštovanju prava Unije na splošno in zlasti navedene direktive. Tako morajo socialni partnerji, kadar sklenejo kolektivno pogodbo, ki spada na področje uporabe Direktive 2008/104, delovati ob spoštovanju te direktive, pri čemer morajo zlasti zagotoviti splošno varstvo agencijskih delavcev v skladu z njenim členom 5(3) (glej po analogiji sodbo z dne 19. septembra 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, točka 70 in navedena sodna praksa).
- 68 Glede na zgoraj navedeno je treba na tretje vprašanje odgovoriti, da je treba člen 5(3) Direktive 2008/104 razlagati tako, da nacionalnemu zakonodajalcu ni treba določiti pogojev in meril za zagotovitev splošnega varstva delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, v smislu te določbe, kadar da zadevna država članica socialnim partnerjem možnost, da ohranijo ali sklenejo kolektivne pogodbe, ki dovoljujejo različno obravnavanje na področju osnovnih delovnih pogojev in pogojev zaposlitve v škodo navedenih delavcev.

Četrto vprašanje

- 69 Glede na odgovor na tretje vprašanje na četrto vprašanje ni treba odgovoriti.

Peto vprašanje

- 70 Predložitveno sodišče s petim vprašanjem, ki je postavljeno za primer nikalnega odgovora na tretje vprašanje, v bistvu sprašuje, ali je treba člen 5(3) Direktive 2008/104 razlagati tako, da so kolektivne pogodbe, ki na podlagi te določbe dovoljujejo različno obravnavanje v škodo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, na področju osnovnih delovnih pogojev in pogojev zaposlitve, lahko predmet učinkovitega sodnega nadzora, da se preveri, ali socialni partnerji spoštujejo svojo obveznost zagotavljanja splošnega varstva teh delavcev.
- 71 Na eni strani je treba opozoriti, da imajo v skladu s členom 28 Listine o temeljnih pravicah delavci in delodajalci ali njihove organizacije v skladu s pravom Unije ter nacionalnimi zakonodajami in praksami zlasti pravico, da se pogajajo in sklepajo kolektivne pogodbe na ustrezni ravni. Po drugi strani člen 152, prvi odstavek, PDEU določa, da Unija „priznava in spodbuja vlogo socialnih

partnerjev na ravni Unije ob upoštevanju različnosti nacionalnih sistemov“ in da „pospešuje dialog med socialnimi partnerji ob upoštevanju njihove avtonomije“, pri čemer je pomen te avtonomije naveden tudi v uvodni izjavi 19 Direktive 2008/104.

- 72 Ta avtonomija pomeni, da lahko socialni partnerji v fazi pogajanj o sporazumu, ki je izključna zadeva zadnjenavedenih, prosto razpravljajo in delujejo, ne da bi od kogar koli, zlasti ne od držav članic ali institucij Unije, prejeli ukaz ali navodila (sodba z dne 2. septembra 2021, EPSU/Komisija, C-928/19 P, EU:C:2021:656, točka 61).
- 73 Tako je treba poudariti, da imajo socialni partnerji široko polje proste presoje ne le pri izbiri tega, kateri konkretni cilj socialne in zaposlovalne politike se uresničuje, temveč tudi pri opredelitvi ukrepov, s katerimi se lahko ta uresniči (sodba z dne 19. septembra 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, točka 59 in navedena sodna praksa).
- 74 Kadar pa pravica do kolektivnih pogajanj, določena v členu 28 Listine o temeljnih pravicah, spada na področje uporabe določb prava Unije, jo je treba na področju uporabe tega prava izvrševati v skladu z njim (sodba z dne 19. septembra 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, točka 69 in navedena sodna praksa).
- 75 Čeprav imajo socialni partnerji, kot je bilo opozorjeno v točki 73 te sodbe, široko polje proste presoje pri pogajanjih in sklenitvi kolektivnih pogodb, je to polje proste presoje zato omejeno z obveznostjo zagotavljanja spoštovanja prava Unije.
- 76 Iz tega sledi, da čeprav, kot je bilo ugotovljeno v odgovoru na tretje vprašanje, določbe Direktive 2008/104 državam članicam ne nalagajo sprejetja določene ureditve, katere namen je zagotoviti splošno varstvo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, v smislu člena 5(3) te direktive, pa morajo države članice, vključno s svojimi sodišči, zagotoviti, da kolektivne pogodbe, ki dovoljujejo različno obravnavanje na področju osnovnih delovnih pogojev in pogojev zaposlitve, zagotavljajo zlasti splošno varstvo agencijskih delavcev v skladu s členom 5(3) Direktive 2008/104.
- 77 Predložitveno sodišče mora za zagotovitev polnega učinka Direktive 2008/104, kot je generalni pravobranilec navedel v točki 79 sklepnih predlogov, preveriti, ali kolektivne pogodbe, ki na podlagi člena 5(3) te direktive odstopajo od načela enakega obravnavanja, ustrezno zagotavljajo splošno varstvo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, tako da jim v zameno dodelijo izravnalne prednosti za vsako odstopanje od navedenega načela enakega obravnavanja.
- 78 Kljub polju proste presoje, ki jo imajo socialni partnerji pri pogajanjih in sklepanju kolektivnih pogodb, mora nacionalno sodišče storiti vse, kar je v njegovi pristojnosti, da zagotovi združljivost kolektivnih pogodb z zahtevami, ki izhajajo iz člena 5(3) Direktive 2008/104.
- 79 Glede na zgoraj navedeno je treba na peto vprašanje odgovoriti, da je treba člen 5(3) Direktive 2008/104 razlagati tako, da morajo biti kolektivne pogodbe, ki na podlagi te določbe na področju osnovnih delovnih pogojev in pogojev zaposlitve dovoljujejo različno obravnavanje v škodo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, lahko predmet učinkovitega sodnega nadzora, da se preveri, ali socialni partnerji spoštujejo svojo obveznost zagotavljanja splošnega varstva teh delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela.

Stroški

- 80 Ker je ta postopek za stranki v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (drugi senat) razsodilo:

- 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

ta določba s sklicevanjem na pojem „splošno varstvo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela“ ne zahteva, da se upošteva raven varstva, ki je lastna delavcem, zaposlenim pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, in ki presega raven varstva, ki je za delavce na splošno določena z nacionalnim pravom in s pravom Unije o osnovnih delovnih pogojih in pogojih zaposlitve. Vendar če socialni partnerji na podlagi kolektivne pogodbe dovolijo različno obravnavanje na področju osnovnih delovnih pogojev in pogojev zaposlitve v škodo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, mora ta kolektivna pogodba, da zagotovi splošno varstvo zadevnih delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, tem delavcem dati prednosti na področju osnovnih delovnih pogojev in pogojev zaposlitve, ki lahko izravnajo različno obravnavanje, ki so ga deležni.

- 2. Člen 5(3) Direktive 2008/104**

je treba razlagati tako, da

je treba spoštovanje obveznosti zagotavljanja splošnega varstva delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, presojati konkretno, tako da se za dano delovno mesto osnovni delovni pogoji in pogoji zaposlitve, ki veljajo za delavce, zaposlene neposredno pri podjetju uporabniku, primerjajo s pogoji, ki se uporabljajo za delavce, zaposlene pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, da se tako lahko ugotovi, ali lahko izravnalne prednosti, ki se dodelijo v zvezi z navedenimi osnovnimi pogoji, izničijo učinke različnega obravnavanja, ki so ga zadnjenavedeni deležni.

- 3. Člen 5(3) Direktive 2008/104**

je treba razlagati tako, da

obveznost zagotavljanja splošnega varstva delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, ne zahteva, da ima zadevni agencijski delavec z agencijo za zagotavljanje začasnega dela sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.

- 4. Člen 5(3) Direktive 2008/104**

je treba razlagati tako, da

da nacionalnemu zakonodajalcu ni treba določiti pogojev in meril za zagotovitev splošnega varstva delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, v smislu te določbe, kadar da zadevna država članica socialnim partnerjem možnost, da ohranijo ali sklenejo kolektivne pogodbe, ki dovoljujejo različno obravnavanje na področju osnovnih delovnih pogojev in pogojev zaposlitve v škodo navedenih delavcev.

5. Člen 5(3) Direktive 2008/104

je treba razlagati tako, da

morajo biti kolektivne pogodbe, ki na podlagi te določbe na področju osnovnih delovnih pogojev in pogojev zaposlitve dovoljujejo različno obravnavanje v škodo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, lahko predmet učinkovitega sodnega nadzora, da se preveri, ali socialni partnerji spoštujejo svojo obveznost zagotavljanja splošnega varstva teh delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela.

Podpisi