



Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (drugi senat)

z dne 17. marca 2022*

„Predhodno odločanje – Socialna politika – Direktiva 2008/104/ES – Delo prek agencij za zagotavljanje začasnega dela – Člen 1(1) – ‚Začasna‘ napotitev – Pojem – Zasedanje stalnega delovnega mesta – Člen 5(5) – Zaporedne napotitve – Člen 10 – Kazni – Člen 11 – Odstopanje socialnih partnerjev od maksimalnega trajanja, ki ga je določil nacionalni zakonodajalec“

V zadevi C-232/20,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (deželno delovno sodišče za Berlin in Brandenburg, Nemčija) z odločbo z dne 13. maja 2020, ki je na Sodišče prispela 3. junija 2020, v postopku

NP

proti

Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin,

SODIŠČE (drugi senat),

v sestavi A. Arabadjiev, predsednik prvega senata v funkciji predsednika drugega senata, I. Ziemele (poročevalka), T. von Danwitz, P. G. Xuereb in A. Kumin, sodniki,

generalni pravobranilec: E. Tanchev,

sodni tajnik: A. Calot Escobar,

na podlagi pisnega postopka,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

- za NP R. Buschmann in K. Jessolat, svetovalca,
- za Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin U. Baeck in M. Launer, Rechtsanwälte,
- za nemško vlado J. Möller in R. Kanitz, agenta,

* Jezik postopka: nemščina.

- za francosko vlado E. de Moustier in N. Vincent, agentki,
- za Evropsko komisijo B.-R. Killmann in C. Valero, agenta,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi 9. septembra 2021

izreka naslednjo

Sodbo

- 1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago 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), zlasti njenega člena 1(1).
- 2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med NP in družbo Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin (v nadaljevanju: Daimler) v zvezi z zahtevo NP, naj se ugotovi obstoj delovnega razmerja z družbo Daimler, ker naj njegove napotitve v to družbo kot delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, zaradi trajanja te napotitve ne bi bilo mogoče opredeliti kot „začasne“.

Pravni okvir

Pravo Unije

- 3 V uvodnih izjavah 12, 16, 17, 19 in 21 Direktive 2008/104 je navedeno:

„(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.

(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 ustrezna 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.

[...]

(21) Države članice bi morale predvideti upravne ali sodne postopke za varovanje pravic delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, ter predvideti učinkovite, sorazmerne in odvrčilne kazni za primere kršitev obveznosti iz te direktive.“

4 Člen 1 te direktive, naslovljen „Področje uporabe“, določa:

„1. 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.

2. Ta direktiva se uporablja za javna in zasebna podjetja, ki so agencije za zagotavljanje začasnega dela ali podjetja uporabniki, ki opravljajo gospodarsko dejavnost, ne glede na to, ali gre za pridobitno ali nepridobitno poslovanje.

3. Države članice lahko po posvetovanju s socialnimi partnerji določijo, da se ta direktiva ne uporablja za pogodbe o zaposlitvi ali delovna razmerja, sklenjena na podlagi posebnega javnega ali javno podprtega programa poklicnega usposabljanja, vključevanja ali preusposabljanja.“

5 Člen 2 navedene 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.“

6 Člen 3 te direktive, naslovljen „Opredelitve“, v odstavku 1, od (b) do (e), določa:

„V tej direktivi:

[...]

(b) ‚agencija za zagotavljanje začasnega dela‘ pomeni vsako fizično ali pravno osebo, ki v skladu z nacionalnim pravom sklepa pogodbe o zaposlitvi ali delovna razmerja z delavci, zaposlenimi pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, da bi jih napotila v podjetja uporabnike, kjer začasno delajo pod nadzorom in v skladu z navodili teh podjetij;

(c) ‚delavec, zaposlen pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela‘ pomeni delavca, ki ima z agencijo za zagotavljanje začasnega dela sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje in je napoten v podjetje uporabnika, kjer začasno dela pod nadzorom in v skladu z navodili tega podjetja;

(d) ‚podjetje uporabnik‘ pomeni vsako fizično ali pravno osebo, za katero začasno dela delavec, zaposlen pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, in sicer pod nadzorom in v skladu z navodili te osebe;

(e) ‚napotitev‘ pomeni čas, v katerem je delavec, zaposlen pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, dodeljen podjetju uporabniku, kjer začasno dela pod nadzorom in v skladu z navodili tega podjetja.“

7 Člen 5 Direktive 2008/104, naslovljen „Načelo enakega obravnavanja“, v odstavkih 1, 3 in 5, 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.

[...]

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.

[...]

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 Komisijo.“

8 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.“

9 Člen 10 navedene direktive, naslovljen „Kazni“, določa:

„1. Države članice poskrbijo za ustrezne ukrepe za primer, da agencije za zagotavljanje začasnega dela ali podjetja uporabniki ne upoštevajo določb te direktive. Zlasti zagotovijo, da so na razpolago ustrezni upravni ali sodni postopki, da se omogoči izvrševanje obveznosti, ki izhajajo iz te direktive.

2. Države članice določijo sistem kazni za kršitve nacionalnih predpisov, ki izvajajo to direktivo, in sprejmejo vse potrebne ukrepe za zagotovitev uporabe teh kazni. Predpisane kazni morajo biti učinkovite, sorazmerne in odvračilne. [...]“

10 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. [...]“

Nemško pravo

11 Člen 1 Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (zakon o napotitvi delavcev na začasno delo) z dne 3. februarja 1995 (BGBl. 1995 I, str. 158) v različici, ki je veljala od 1. decembra 2011 do 31. marca 2017 (v nadaljevanju: AÜG), naslovljen „Obveznost imeti dovoljenje“, je v odstavku 1 določal:

„Delodajalci, ki želijo kot agencije za zagotavljanje začasnega dela v okviru svoje gospodarske dejavnosti napotiti delavce (delavce, zaposlene pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela) v tretja podjetja (podjetja uporabniki), morajo imeti dovoljenje. Delavci so v podjetja uporabnike napoteni začasno.“

12 Člen 3 AÜG je v zvezi s tem določal, da je treba dovoljenje ali njegovo podaljšanje zavrniti, če je na podlagi dejstev mogoče sklepati, da prosilec ne izkazuje zanesljivosti, ki se v členu 1 zahteva za opravljanje dejavnosti, zlasti zato, ker ne upošteva določb s področja socialne varnosti v zvezi z odtegnitvijo in vračilom davka od dohodkov, ki se nanašajo na storitve posredovanja zaposlitve, storitve iskanje osebja v drugih državah ali na zaposlovanje delavcev iz drugih držav, določb s področja varstva delavcev ali obveznosti, določenih v delovnem pravu.

13 V skladu s členom 5 AÜG je bilo dovoljenje lahko odvzeto, če bi imel organ, ki je izdal dovoljenje, na podlagi poznejših dejstev pravico, da to izdajo zavrne. Dovoljenje je prenehalo veljati z začetkom učinkovanja odvzema.

14 V skladu s členom 9 AÜG so bile pogodbe med agencijo za zagotavljanje začasnega dela in podjetjem uporabnikom ter pogodbe med agencijo za zagotavljanje začasnega dela in delavcem, zaposlenim pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, neveljavne, če agencija za zagotavljanje začasnega dela ni imela dovoljenja, ki se zahteva z zakonom. V tem primeru je člen 10 AÜG določal, da se šteje, da je bilo med podjetjem uporabnikom in delavcem, zaposlenim pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, sklenjeno delovno razmerje.

15 AÜG je bil spremenjen z Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze (zakon o spremembi zakona o napotitvi delavcev na začasno delo in drugih zakonov) z dne 21. februarja 2017 (BGBl 2017 I, str. 258, v nadaljevanju: AÜG, kakor je bil spremenjen), ki je začel veljati 1. aprila 2017.

16 Člen 1 AÜG, kakor je bil spremenjen, naslovljen „Napotitev delavcev, obveznost pridobitve dovoljenja“, določa:

„(1) [...] Napotitev delavcev je dovoljena začasno, in sicer do maksimalnega trajanja, določenega v odstavku 1b.

[...]

(1b) Agencija za zagotavljanje začasnega dela ne sme istega delavca, zaposlenega pri njej, napotiti v isto podjetje uporabnika za dalj kot 18 zaporednih mesecev; agencija za zagotavljanje začasnega dela istemu delavcu, zaposlenemu pri njej, ne sme pustiti delati dalj kot 18 zaporednih mesecev. Obdobja prejšnjih napotitev iz iste ali druge agencije za zagotavljanje začasnega dela v isto podjetje uporabnika je treba šteti skupaj, kadar med posameznimi obdobji napotitev niso pretekli več kot 3 meseci. V kolektivni pogodbi, ki jo sklenejo socialni partnerji iz sektorja, v katerega je delavec napoten, se lahko določi maksimalno trajanje napotitve, ki je drugačno od tistega, ki je določeno v prvem stavku. [...] V kolektivni pogodbi na ravni podjetja ali službe, sklenjeni na podlagi kolektivne pogodbe, ki so jo sklenili socialni partnerji iz sektorja, v katerega je delavec napoten, se lahko določi maksimalno trajanje napotitve, ki je drugačno od tistega, ki je določeno v prvem stavku. [...]

17 Člen 9(1), točka 1b, AÜG, kakor je bil spremenjen, določa:

„Neveljavne so:

1b. pogodbe o zaposlitvi, sklenjene med agencijami za zagotavljanje začasnega dela in delavci, zaposlenimi pri njih, v katerih je maksimalno trajanje napotitve iz člena 1(1b) preseženo, razen če delavec, zaposlen pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, pred iztekom enega meseca po prekoračitvi maksimalnega trajanja napotitve agencijo ali podjetje uporabnika pisno obvesti, da vztraja pri pogodbi o zaposlitvi, sklenjeni z agencijo za zagotavljanje začasnega dela;

[...]“

18 Člen 10(1), prvi stavek, AÜG, kakor je bil spremenjen, določa:

„Če je pogodba, sklenjena med agencijo za zagotavljanje začasnega dela in delavcem, zaposlenim pri tej agenciji, v skladu s členom 9 neveljavna, se šteje, da je na datum začetka napotitve, ki sta ga določila podjetje uporabnik in agencija za zagotavljanje začasnega dela, nastalo delovno razmerje med podjetjem uporabnikom in delavcem, zaposlenim pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela; če neveljavnost nastopi šele po tem, ko je delavec, zaposlen pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, začel delati pri podjetju uporabniku, se šteje, da je delovno razmerje med podjetjem uporabnikom in delavcem, zaposlenim pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, nastalo, ko je pogodba postala neveljavna. [...]

- 19 Člen 19(2) AÜG, kakor je bil spremenjen, vsebuje prehodno določbo, ki določa:
„Obdobja napotitev pred 1. aprilom 2017 se pri izračunu maksimalnega trajanja napotitve iz člena 1(1b) ne upoštevajo [...].“
- 20 Kolektivna pogodba z dne 23. maja 2012, ki ureja delo prek agencij za zagotavljanje začasnega dela in začasno delo v kovinski in elektroindustriji v Berlinu in Brandenburg, in kolektivna pogodba z dne 1. junija 2017, ki jo je nasledila, med drugim določata, da je dopustna začasna uporaba delavcev, zaposlenih pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela. Kolektivna pogodba z dne 1. junija 2017 se poleg tega izrecno sklicuje na zakonsko klavzulo o odstopanju iz člena 1(1b) AÜG, kakor je bil spremenjen. Socialni partnerji se tudi strinjajo, da maksimalno trajanje napotitve v skladu s to kolektivno pogodbo ne sme preseči 48 mesecev. Točka 8 navedene kolektivne pogodbe vsebuje prehodno določbo. V skladu s to določbo se morajo socialni partnerji v podjetju dogovoriti o maksimalnem trajanju napotitve. Če ne dosežejo soglasja, je od 1. junija 2017 maksimalno trajanje napotitve 36 mesecev.

Spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

- 21 NP je bil od 1. septembra 2014 zaposlen pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela. Od tega datuma do 31. maja 2019, z izjemo dvomesečnega obdobja starševskega dopusta, je bil NP napoten izključno v družbo Daimler kot podjetje uporabnika, kjer je ves čas delal v proizvodnji motorjev. Po mnenju predložitvenega sodišča namen zadevnega delovnega mesta ni bil nadomeščanje delavca.
- 22 NP je 27. junija 2019 pri Arbeitsgericht Berlin (delovno sodišče v Berlinu, Nemčija) vložil tožbo, s katero je zahteval, naj se ugotovi, da je med njim in družbo Daimler od 1. septembra 2015, podredno od 1. marca 2016, bolj podredno od 1. novembra 2016, še bolj podredno od 1. oktobra 2018 in najbolj podredno od 1. maja 2019, obstajalo delovno razmerje. V ta namen je NP zlasti trdil, da njegove napotitve v družbo Daimler ni mogoče opredeliti kot „začasne“, ker je trajala več kot eno leto, in da je prehodna določba iz člena 19(2) AÜG, kakor je bil spremenjen, v nasprotju s pravom Unije. Navedeno sodišče je s sodbo z dne 8. oktobra 2019 to tožbo zavrnilo.
- 23 NP je 22. novembra 2019 zoper to sodbo vložil pritožbo pri Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (deželno delovno sodišče za Berlin in Brandenburg, Nemčija).
- 24 To sodišče navaja, da čeprav je nacionalno pravo, s katerim se izvaja Direktiva 2008/104, že od začetka določalo, da je lahko napotitev delavcev le „začasna“, je bilo v nacionalno pravo maksimalno trajanje napotitve uvedeno šele od 1. aprila 2017, to trajanje pa je bilo določeno na 18 mesecev, pri čemer so bila možna odstopanja v okviru kolektivnih pogodb, ki so jih sklenili socialni partnerji iz zadevnega sektorja, ali v okviru kolektivnih pogodb na ravni podjetja ali službe, sklenjenih na podlagi sektorskih kolektivnih pogodb. Prav tako od tega dne veljavna ureditev kot sankcijo v primeru prekoračitve navedenega trajanja določa, da se šteje, da je na datum začetka napotitve med podjetjem uporabnikom in delavcem, zaposlenem pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, nastalo delovno razmerje.
- 25 Navedeno sodišče dodaja, da zakonodajna sprememba iz prejšnje točke vsebuje prehodno določbo, v skladu s katero se pri izračunu maksimalnega trajanja napotitve upoštevajo samo obdobja dela, opravljena po 1. aprilu 2017. Poleg tega naj bi kolektivna pogodba z dne 1. junija 2017, navedena v točki 20 te sodbe, in splošni sporazum podjetja z dne 20. septembra 2017, ki se uporablja za družbo Daimler, določala maksimalno 36-mesečno trajanje

napotitve, izračunano od 1. junija 2017 oziroma od 1. aprila 2017. Iz tega naj bi izhajalo, da se na podlagi veljavne ureditve za trajanje napotitve delavca, kot je NP, v družbo Daimler ne šteje, da je preseglo maksimalno trajanje, določeno s to ureditvijo, čeprav je ta napotitev zajemala obdobje skoraj petih let.

26 V tem okviru predložitveno sodišče navaja, da ker NP zahteva, naj se ugotovi obstoj delovnega razmerja z družbo Daimler pred 1. oktobrom 2018, lahko njegova tožba v celoti uspe le, če takšno ugotovitev nalaga pravo Unije.

27 V teh okoliščinah je Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (deželno delovno sodišče za Berlin in Brandenburg) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:

„1. Ali je treba šteti, da napotitev delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, v podjetje uporabnika ni več ‚začasna‘ v smislu člena 1 Direktive 2008/104 že, kadar je ta napoten na delovno mesto, ki je stalno in ga ne zaseda zaradi nadomeščanja?

2. Ali se lahko šteje, da napotitev delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, za obdobje, krajše od 55 mesecev, ni več ‚začasna‘ v smislu člena 1 Direktive 2008/104?

[...] Če je odgovor na prvo ali drugo vprašanje pritrdilen[...]:

[3.] Ali lahko delavec, zaposlen pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, uveljavlja nastanek delovnega razmerja s podjetjem uporabnikom, tudi če v nacionalnem pravu takšna sankcija pred 1. aprilom 2017 ni določena?

[4.] Ali je nacionalna določba, kot je člen 19(2) [AÜG, kakor je bil spremenjen], v nasprotju s členom 1 Direktive 2008/104, ker je z njo po 1. aprilu 2017 prvič določeno individualno maksimalno trajanje napotitve 18 mesecev, predhodna obdobja napotitev pa se izrecno ne upoštevajo, če se napotitev ob upoštevanju predhodnih obdobj ne bi več smela šteti za ‚začasno‘?

[5.] Ali se lahko podaljšanje individualnega maksimalnega trajanja napotitve prepusti socialnim partnerjem? Če je odgovor pritrdilen: ali to velja tudi za socialne partnerje, ki niso pristojni za delovno razmerje zadevnega delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, temveč za sektor, v katerem deluje podjetje uporabnik?“

Vprašanja za predhodno odločanje

Prvo vprašanje

28 Predložitveno sodišče s prvim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba člen 1(1) Direktive 2008/104 razlagati tako, da izraz „začasno“ iz te določbe nasprotuje napotitvi delavca, ki ima pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje z agencijo za zagotavljanje začasnega dela, v podjetje uporabnika za zapolnitev stalnega delovnega mesta, ki ni zasedeno na podlagi nadomeščanja.

29 Opozoriti je treba, da je v skladu z ustaljeno sodno prakso pri razlagi določb prava Unije pomembno upoštevati ne samo izraze iz teh določb v skladu z njihovim običajnim pomenom v vsakdanjem jeziku, temveč tudi njihovo sobesedilo in cilje, ki jim sledi ureditev, katere del so

(glej v tem smislu sodbi z dne 24. junija 2010, Pontini in drugi, C-375/08, EU:C:2010:365, točka 58, in z dne 29. julija 2019, Pelham in drugi, C-476/17, EU:C:2019:624, točka 28 in navedena sodna praksa).

- 30 Na prvem mestu, iz besedila člena 1 Direktive 2008/104, ki opredeljuje njeno področje uporabe, je razvidno, da se ta direktiva v skladu z odstavkom 1 tega člena uporablja za delavce, ki imajo z agencijo za zagotavljanje začasnega dela sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje in so napoteni v podjetje uporabnika, v katerem začasno delajo pod nadzorom in v skladu z navodili tega podjetja.
- 31 Iz besedila te določbe tako izhaja, da namen izraza „začasno“ ni, da bi se delo prek agencij za zagotavljanje začasnega dela uporabljalo samo za delovna mesta, ki ne bi bila stalna ali ki bi morala biti zasedena zaradi nadomeščanja, saj ta izraz ne označuje delovnega mesta, ki ga je treba zasesti v podjetju uporabniku, ampak načine napotitve delavca v to podjetje.
- 32 Na drugem mestu, ta jezikovna razlaga člena 1(1) Direktive 2008/104 je podprta s sobesedilom, v katero je umeščena ta določba, in zlasti s sistematiko te direktive.
- 33 Navesti je namreč treba, prvič, da se nobena določba Direktive 2008/104 ne nanaša na naravo dela ali vrsto delovnega mesta, ki ga je treba zasesti v podjetju uporabniku. Prav tako v tej direktivi niso naštet primeri, v katerih bi uporaba te oblike dela lahko bila upravičena, saj so države članice, kot je generalni pravobranilec navedel v točki 37 sklepnih predlogov, ohranile široko polje proste presoje za določitev položajev, ki upravičujejo uporabo te oblike dela. V zvezi s tem Direktiva 2008/104 določa le uvedbo minimalnih zahtev, kot to izhaja iz člena 9(2) te direktive (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, točka 41).
- 34 Drugič, poudariti je treba, da je izraz „začasno“ uporabljen tudi v členu 3(1), od (b) do (e), Direktive 2008/104, v katerem so opredeljeni pojmi „agencija za zagotavljanje začasnega dela“, „delavec, zaposlen pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela“, „podjetje uporabnik“ in „napotitev“. Sodišče pa je že razsodilo, da iz teh opredelitev izhaja, da je delovno razmerje s podjetjem uporabnikom po naravi začasno (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, točka 61).
- 35 Tretjič, Sodišče je prav tako štelo, da člen 5(5), prvi stavek, te direktive, ki določa, da 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 navedene direktive, državam članicam ne nalaga, da uporabo dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela pogojujejo z navedbo tehničnih razlogov oziroma razlogov, ki se nanašajo na zahteve glede proizvodnje, organizacije ali nadomeščanja (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, točka 42).
- 36 Iz tega sledi, kot je v bistvu navedla Komisija, da zakonodajalec Unije ni nameraval omejiti uporabe dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela tako, da bi bilo dovoljeno, da delavec, zaposlen pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, zaseda le začasno delovno mesto.

- 37 Na tretjem mestu, taki razlagi ne nasprotujejo cilji Direktive 2008/104, kot so navedeni v uvodni izjavi 12 in členu 2 te direktive, ki se nanašajo na vzpostavitev okvira 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, ter na spodbujanje razvoja prožnih oblik dela, ustvarjanja delovnih mest in varstva delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, ker se – kot je generalni pravobranilec v bistvu navedel v točki 42 sklepnih predlogov – za doseganje teh ciljev ne zahteva, da se delavci, zaposleni pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, ne smejo zaposliti za zapolnitev stalnih delovnih mest, če ne gre za nadomeščanje. Nasprotno, okoliščina, da je namen Direktive 2008/104, kot je opozorilo Sodišče, tudi spodbujanje dostopa delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, do stalne zaposlitve v podjetju uporabniku (sodba z dne 14. oktobra 2020, KG (Zaporedne napatitve v okviru dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela), C-681/18, EU:C:2020:823, točka 51), potrjuje razlago, da je delavec, zaposlen za določen čas, lahko napoten v podjetje uporabnika za začasno zapolnitev stalnega delovnega mesta, ki bi ga lahko pozneje trajno zasedel.
- 38 Glede na zgoraj navedene preudarke je treba na prvo vprašanje odgovoriti, da je treba člen 1(1) Direktive 2008/104 razlagati tako, da izraz „začasno“ iz te določbe ne nasprotuje napatitvi delavca, ki ima pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje z agencijo za zagotavljanje začasnega dela, v podjetje uporabnika za zapolnitev stalnega delovnega mesta, ki ni zasedeno na podlagi nadomeščanja.

Drugo vprašanje

Pristojnost Sodišča

- 39 Družba Daimler izpodbija pristojnost Sodišča za odgovor na drugo vprašanje, ker je po njenem mnenju namen tega vprašanja doseči, da Sodišče presodi dejansko stanje napatitve delavca, ki je predmet spora o glavni stvari.
- 40 V zvezi s tem zadostuje ugotovitev, da se drugo vprašanje ne nanaša na ugotovitev ali presojo dejanskega stanja spora o glavni stvari, temveč na pravno opredelitev trajanja napatitve delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, iz postopka v glavni stvari zlasti glede na zahtevo iz člena 1 Direktive 2008/104, da mora taka napatitev ostati „začasna“. Opredelitev dejanskega stanja, ki ga je ugotovilo predložitveno sodišče, glede na pravo Unije pa predpostavlja razlago tega prava, za katero je v okviru postopka, določenega v členu 267 PDEU, pristojno Sodišče (glej v tem smislu sodbo z dne 20. decembra 2017, Asociación Profesional Elite Taxi, C-434/15, EU:C:2017:981, točka 20 in navedena sodna praksa).
- 41 Zato je treba ugotoviti, da je Sodišče pristojno za odgovor na drugo vprašanje.

Dopustnost

- 42 Družba Daimler meni, da je drugo vprašanje vsekakor nedopustno, ker ni upoštevno za rešitev spora o glavni stvari.

- 43 V zvezi s tem je treba opozoriti, da je v skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča v okviru sodelovanja med Sodiščem in nacionalnimi sodišči, ki ga določa člen 267 PDEU, le nacionalno sodišče, ki odloča o sporu in ki mora prevzeti odgovornost za sodno odločitev, pristojno, da ob upoštevanju posebnosti zadeve presodi potrebo po izdaji predhodne odločbe, da bi lahko izdalo 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 25. novembra 2021, *job-medium*, C-233/20, EU:C:2021:960, točka 17 in navedena sodna praksa).
- 44 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 25. novembra 2021, *job-medium*, C-233/20, EU:C:2021:960, točka 18 in navedena sodna praksa).
- 45 V obravnavanem primeru se predložitveno sodišče, kot je bilo navedeno v točki 40 te sodbe, z drugim vprašanjem sprašuje o pravni opredelitvi trajanja napotitve delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, iz postopka v glavni stvari zlasti glede na zahtevo iz člena 1 Direktive 2008/104, da mora taka napotitev ostati „začasna“. To sodišče dodaja, kot je bilo navedeno v točki 26 te sodbe, da ker NP skuša doseči ugotovitev, da je delovno razmerje z družbo Daimler obstajalo pred 1. oktobrom 2018, lahko njegova tožba v celoti uspe le, če takšno ugotovitev nalaga pravo Unije.
- 46 Zato je treba ugotoviti, da se drugo vprašanje nanaša na razlago prava Unije in da je odgovor na to vprašanje upošteven za rešitev spora, o katerem odloča predložitveno sodišče.
- 47 Iz tega sledi, da je to vprašanje dopustno.

Vsebinska presoja

- 48 Najprej je treba opozoriti, da je v okviru postopka sodelovanja med nacionalnimi sodišči in Sodiščem, uvedenega s členom 267 PDEU, naloga Sodišča dati nacionalnemu sodišču koristen odgovor, ki mu omogoča rešitev spora, o katerem odloča. Za to mora Sodišče po potrebi preoblikovati predložena vprašanja. Naloga Sodišča je namreč razložiti vse določbe prava Unije, ki jih nacionalna sodišča potrebujejo za odločanje v sporih, ki so jim predloženi, tudi če te določbe niso izrecno navedene v vprašanjih, ki jih Sodišču postavijo ta sodišča (sodba z dne 21. junija 2016, *New Valmar*, C-15/15, EU:C:2016:464, točka 28 in navedena sodna praksa).
- 49 Zato čeprav je predložitveno sodišče svoje drugo vprašanje formalno omejilo samo na razlago člena 1 Direktive 2008/104, taka okoliščina Sodišča ne ovira pri tem, da predložitvenemu sodišču ne bi posredovalo vseh elementov razlage prava Unije, ki bi mu lahko koristili pri presoji predložene zadeve, ne glede na to, ali se je to sodišče nanje v svojem vprašanju sklicevalo. V zvezi s tem mora Sodišče iz vseh elementov, ki jih je predložilo nacionalno sodišče, zlasti iz obrazložitve predložitvene odločbe, izluščiti elemente navedenega prava, ki jih je treba razložiti ob upoštevanju predmeta spora v glavni stvari (glej v tem smislu in po analogiji sodbo z dne 21. junija 2016, *New Valmar*, C-15/15, EU:C:2016:464, točka 29 in navedena sodna praksa).

- 50 Čeprav predložitveno sodišče v obravnavanem primeru z drugim vprašanjem Sodišče prosi za razlago člena 1 Direktive 2008/104 in zlasti izraza „začasno“ iz odstavka 1 tega člena, je iz obrazložitve predložitvene odločbe razvidno, da to sodišče s tem vprašanjem ne poskuša izvedeti, ali zadevna napotitev delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, spada na področje uporabe te direktive, temveč bolj to, ali je ta napotitev še vedno lahko „začasna“ v smislu navedene direktive oziroma ali, nasprotno, zaradi zaporednih podaljšanj napotitve tega delavca, ki pripeljejo do 55-mesečne napotitve, pomeni zlorabo, pri čemer navedeno sodišče poudarja, da je NP pred njim zatrjeval tako zlorabo.
- 51 Tako se želi z navedenim vprašanjem v bistvu ugotoviti, ali lahko v okoliščinah, kakršne so te iz postopka v glavni stvari, taka podaljšanja pomenijo zlorabo zaporednih napotitev delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, v smislu člena 5(5) Direktive 2008/104.
- 52 V teh okoliščinah je treba drugo vprašanje preoblikovati in ga razumeti tako, da predložitveno sodišče z njim v bistvu sprašuje, ali je treba člen 1(1) in člen 5(5) Direktive 2008/104 razlagati tako, da podaljšanja take napotitve na isto delovno mesto v podjetje uporabnika za obdobje 55 mesecev pomenijo zlorabo zaporednih napotitev delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela.
- 53 Najprej je treba poudariti, prvič, da cilj Direktive 2008/104 ni posebej opredeliti trajanje napotitve delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, v podjetje uporabnika, po preteku katerega te napotitve ni več mogoče opredeliti kot „začasne“. Ugotoviti je namreč treba, da niti s členom 1(1) Direktive 2008/104, ki se, kot je bilo opozorjeno v točki 30 te sodbe, nanaša na napotitev delavcev v podjetja uporabnike, da bi ti v njih „začasno“ delali, niti z nobeno drugo določbo te direktive ni določeno trajanje, po preteku katerega napotitve ni več mogoče opredeliti za „začasno“. Prav tako nobena določba navedene direktive državam članicam ne nalaga obveznosti, da v nacionalnem pravu določijo tako trajanje.
- 54 Drugič, člen 5(5), prvi stavek, Direktive 2008/104, ki državam članicam med drugim nalaga, da sprejmejo ustrezne ukrepe za preprečevanje zaporednih napotitev, katerih namen je obiti določbe te direktive, tem državam ne nalaga, da omejijo število zaporednih napotitev istega delavca v isto podjetje uporabnika, niti ne določa posebnega ukrepa, ki bi ga države članice morale sprejeti v zvezi s tem, vključno s preprečevanjem zlorab (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 42 in 44).
- 55 Iz tega sledi, da z določbami Direktive 2008/104 državam članicam ni naloženo, da sprejmejo določeno zakonodajo na tem področju (glej po analogiji sodbo z dne 17. marca 2015, AKT, C-533/13, EU:C:2015:173, točka 31).
- 56 Vendar kot je Sodišče že opozorilo, člen 5(5), prvi stavek, Direktive 2008/104 državam članicam nalaga, da sprejmejo ustrezne ukrepe, da preprečijo zaporedne napotitve delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, katerih namen je v celoti obiti določbe iz te direktive. Države članice morajo zlasti zagotoviti, da delo prek agencij za zagotavljanje začasnega dela pri istem podjetju uporabniku ne postane stalen položaj delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela (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, točki 55 in 60).

- 57 V zvezi s tem lahko države članice v nacionalnem pravu določijo natančno trajanje, po preteku katerega napotitve ni več mogoče šteti za začasno, zlasti kadar zaporedna podaljšanja napotitve istega delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, v isto podjetje uporabnika trajajo dalj časa. Vendar mora biti tako trajanje v skladu s členom 1(1) Direktive 2008/104 nujno začasno, in sicer mora biti glede na pomen tega izraza v vsakdanjem jeziku časovno omejeno.
- 58 Če v ureditvi, ki se uporablja v državi članici, takšno trajanje ni določeno, ga morajo določiti nacionalna sodišča za vsak primer posebej, glede na vse upoštevne okoliščine, ki zajemajo zlasti posebnosti sektorja (glej v tem smislu sodbo z dne 18. decembra 2008, Andersen, C-306/07, EU:C:2008:743, točka 52), in zagotoviti, kot je generalni pravobranilec v bistvu navedel v točki 46 sklepnih predlogov, da cilj zaporednih napotitev delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, ni obiti cilje Direktive 2008/104, zlasti začasnost dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela.
- 59 Predložitveno sodišče bo lahko pri taki določitvi v skladu s sodno prakso Sodišča upoštevalo naslednje preudarke.
- 60 Za indic za zlorabo zaporednih napotitev v smislu člena 5(5), prvi stavek, Direktive 2008/104 lahko gre, če zaporedne napotitve istega delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, v isto podjetje uporabnika pripeljejo do trajanja dela v tem podjetju, ki je daljše od tistega, ki ga je glede na vse upoštevne okoliščine, ki zajemajo zlasti posebnosti sektorja, mogoče razumno šteti za „začasno“ (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, točka 69).
- 61 Prav tako se z zaporednimi napotitvami istega delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, v isto podjetje uporabnika obide prav bistvo določb Direktive 2008/104, pri čemer gre za zlorabo te oblike delovnega razmerja, saj se s temi napotitvami v ravnotežje, ki se s to direktivo vzpostavlja med prožnostjo za delodajalce in varnostjo za delavce, posega tako, da se spodkopava zadnjenavedena varnost (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 70).
- 62 Nazadnje, če v konkretnem primeru to, da zadevno podjetje uporabnik uporabi veriženje zaporednih pogodb o zaposlitvi pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, ni nikakor objektivno pojasnjeno, mora nacionalno sodišče glede na nacionalni pravni okvir in ob upoštevanju okoliščin vsakega primera preučiti, ali je prišlo do obidenja ene od določb Direktive 2008/104, in to še toliko bolj, če je podjetju uporabniku z nizi zadevnih pogodb posredovan isti delavec, zaposlen pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela (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 71).
- 63 Glede na vse zgornje preudarke je treba na drugo vprašanje odgovoriti, da je treba člen 1(1) in člen 5(5) Direktive 2008/104 razlagati tako, da zaporedne napotitve delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, na isto delovno mesto v podjetje uporabnika v skupnem trajanju 55 mesecev pomenijo zlorabo, če zaporedne napotitve istega delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, v isto podjetje uporabnika pripeljejo do trajanja dela v tem podjetju, ki je daljše od tistega, ki ga je glede na vse upoštevne okoliščine, ki zajemajo zlasti posebnosti sektorja, in glede na nacionalni pravni okvir mogoče razumno šteti za „začasno“, ne da bi bilo to, da zadevno podjetje uporabnik uporablja veriženje zaporednih pogodb o zaposlitvi pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, kakor koli objektivno pojasnjeno, kar pa mora ugotoviti predložitveno sodišče.

Četrto vprašanje

- 64 Najprej je treba poudariti, da predložitveno sodišče postavlja četrto vprašanje, ki ga je treba preučiti na tretjem mestu, glede na okoliščino, ki jo je navedlo zadnjenavedeno sodišče, in sicer da je nemški zakonodajalec, čeprav je nacionalna ureditev od 1. decembra 2011 določala, da mora biti napotitev delavca v podjetje uporabnika začasna, šele s spremembo te ureditve, ki je začela veljati 1. aprila 2017, torej več kot šest let po datumu, ko je bilo treba izvesti Direktivo 2008/104 – ob upoštevanju odstopanj, ki se lahko pojavijo v kolektivnih pogodbah med socialnimi partnerji iz sektorja, v katerega je delavec napoten, in v kolektivnih pogodbah na ravni podjetja ali službe, sklenjenih na podlagi sektorskih kolektivnih pogodb – določil, da je treba maksimalno trajanje napotitve delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, določiti na 18 mesecev, pri čemer je na podlagi prehodne določbe določil, da je treba za izračun tega maksimalnega trajanja upoštevati samo obdobja napotitve po 1. aprilu 2017.
- 65 Navedeno sodišče pa poleg tega, da se sprašuje, ali Direktiva 2008/104 nasprotuje taki ureditvi, ker naj bi ta izključevala upoštevanje obdobja pred začetkom veljavnosti te direktive, medtem ko bi tako upoštevanje lahko pripeljalo do tega, da napotitev ni več „začasna“, želi izvedeti, ali mora uporabo zadevne prehodne določbe v celoti ali delno opustiti.
- 66 Predložitveno sodišče tako s četrtilim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba Direktivo 2008/104 razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi, ki določa maksimalno trajanje napotitve istega delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, v isto podjetje uporabnika, pri čemer je za izračun tega trajanja s prehodno določbo izključeno upoštevanje obdobja pred začetkom veljavnosti take ureditve. Če je odgovor pritrdilen, želi to sodišče izvedeti, ali mora, kadar odloča o sporu, ki poteka izključno med posamezniki, uporabo take prehodne določbe opustiti.
- 67 Kot je Sodišče že razsodilo, člen 5(5), prvi stavek, Direktive 2008/104 državam članicam jasno, natančno in brezpogojno nalaga sprejetje ustreznih ukrepov za preprečevanje zlorab, pri katerih se verižijo napotitve v okviru dela prek agencije za zagotavljanje začasnega dela, da bi se obšle določbe te direktive. Iz tega izhaja, da je treba to določbo razlagati tako, da nasprotuje temu, da država članica ne sprejme nobenega ukrepa za ohranitev časnosti dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela (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 63).
- 68 Ob tem je bilo v točki 53 te sodbe opozorjeno, da nobena določba Direktive 2008/104 državam članicam ne nalaga obveznosti, da v nacionalnem pravu določijo trajanje, po preteku katerega napotitve ni več mogoče opredeliti kot „začasne“.
- 69 Lahko pa države članice, prvič, v nacionalnem pravu uvedejo maksimalno trajanje napotitve, po preteku katerega se šteje, da napotitev delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, v podjetje uporabnika ni več začasna, in drugič, za to določijo prehodne določbe.
- 70 Iz člena 9(1) Direktive 2008/104 namreč izhaja, da ta direktiva ne posega v pravico držav članic, da uporabijo ali uvedejo zakonske določbe, ki so za delavce ugodnejše in med katerimi je nacionalna ureditev, kakršna je ta iz postopka v glavni stvari, ki določa maksimalno trajanje, po preteku katerega se šteje, da napotitev delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, v podjetje uporabnika ni več začasna.

- 71 Vendar države članice s tem ne smejo kršiti določb Direktive 2008/104. Država članica torej v skladu s členom 1(1) in členom 5(5), prvi stavek, te direktive, prvič, pri določitvi maksimalnega trajanja napotitve delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, v podjetje uporabnika takega trajanja ne more določiti tako, da presega začasnost take napotitve, ali tako, da omogoča zaporedne napotitve delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, na način, da se obidejo določbe te direktive. Drugič, kot izhaja iz člena 9(2) Direktive 2008/104, izvajanje te direktive v nobenem primeru ni zadostna podlaga za utemeljitev znižanja splošne ravni varstva delavcev na področjih, vključenih v to direktivo.
- 72 Ker so se morale države članice v skladu s členom 11(1) Direktive 2008/104 s temi določbami uskladiti najpozneje do 5. decembra 2011, je treba ugotoviti, da so morale države članice od tega datuma zagotoviti, da napotitev delavcev, zaposlenih pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, ne presega trajanja, ki ga je mogoče opredeliti kot „začasno“.
- 73 V obravnavanem primeru pa, kot je generalni pravobranilec v bistvu navedel v točki 62 sklepnih predlogov, prehodna določba, kot je ta iz točke 19 te sodbe, ne more povzročiti, da bi bil odvzet polni učinek varstvu, ki je z Direktivo 2008/104 zagotovljeno delavcu, zaposlenemu pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, ki bi bil zaradi trajanja svoje napotitve v podjetje uporabnika, če se upošteva v celoti, predmet take napotitve, ki je ni več mogoče šteti za „začasno“ v smislu te direktive.
- 74 Iz tega sledi, da je treba Direktivo 2008/104 razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi, ki določa maksimalno trajanje napotitve istega delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, v isto podjetje uporabnika, če bi se s to ureditvijo odvzel polni učinek varstvu, ki je z Direktivo 2008/104 zagotovljeno delavcu, zaposlenemu pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, ki bi bil zaradi trajanja svoje napotitve v podjetje uporabnika, če se upošteva v celoti, predmet take napotitve, ki je ni več mogoče šteti za „začasno“ v smislu te direktive. Nacionalno sodišče mora ugotoviti, ali je dejansko tako.
- 75 Če je odgovor pritrdilen, predložitveno sodišče sprašuje, ali mora, kadar odloča o sporu, ki poteka izključno med posamezniki, opustiti uporabo prehodne določbe, kakršna je ta iz točke 19 te sodbe.
- 76 V zvezi s tem je Sodišče že večkrat razsodilo, da mora nacionalno sodišče, ki odloča v sporu, ki poteka izključno med posamezniki, pri uporabi predpisov notranjega prava, sprejetih za prenos obveznosti iz direktive, upoštevati vsa pravila nacionalnega prava in jih razlagati, kolikor je mogoče, ob upoštevanju besedila in namena te direktive, da bi prišlo do rešitve, ki je v skladu z njenim ciljem (sodbi z dne 15. januarja 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, točka 38 in navedena sodna praksa, ter z dne 4. junija 2015, Faber, C-497/13, EU:C:2015:357, točka 33).
- 77 Vendar ima načelo skladne razlage nacionalnega prava nekatere omejitve. Tako je obveznost nacionalnega sodišča, da se pri razlagi in uporabi upoštevanih pravil nacionalnega prava sklicuje na vsebino direktive, omejena s splošnimi pravnimi načeli in ne more biti podlaga za razlago nacionalnega prava *contra legem* (glej v tem smislu sodbe z dne 15. januarja 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, točka 39; z dne 13. decembra 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, točka 51, in 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 navedena sodna praksa).

- 78 V obravnavanem primeru mora predložitveno sodišče, kot je generalni pravobranilec navedel v točkah 63 in 64 sklepnih predlogov, ugotoviti, ali se prehodna določba iz točke 19 te sodbe ob upoštevanju vseh pravil nacionalnega prava lahko razlaga v skladu z zahtevami Direktive 2008/104 in jo je zato treba razlagati drugače kot tako, da se tožeči stranki iz postopka v glavni stvari odvzame pravica, da se sklicuje na celotno trajanje svoje napotitve v podjetje uporabnika, da bi se glede na okoliščine primera ugotovilo, da je bila začasna narava te napotitve prekoračena.
- 79 Če ni mogoče podati razlage nacionalne ureditve, ki bi bila skladna z zahtevami prava Unije, načelo primarnosti prava Unije zahteva, da mora nacionalno sodišče, ki mora v okviru svojih pristojnosti uporabiti določbe navedenega prava, zagotoviti polni učinek teh določb, tako da po potrebi po lastni presoji odloči, da ne bo uporabilo neskladne določbe nacionalne zakonodaje, tudi pozneje, ne da bi mu bilo treba zahtevati ali čakati na predhodno odpravo te določbe po zakonodajni poti ali kakšnem drugem ustavnem postopku (sodba z dne 18. januarja 2022, Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, točka 30 in navedena sodna praksa).
- 80 Vendar je treba upoštevati še druge bistvene značilnosti prava Unije ter zlasti naravo in pravne učinke direktiv (sodba z dne 18. januarja 2022, Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, točka 31 in navedena sodna praksa).
- 81 Tako sama direktiva za posameznika ne more ustvarjati obveznosti in se nanjo kot tako torej proti posamezniku pred nacionalnim sodiščem ni mogoče sklicevati. Zavezujoča narava direktive, na kateri temelji možnost sklicevanja nanjo, v skladu s členom 288, tretji odstavek, PDEU namreč obstaja le za „vsako državo članico, na katero je naslovljena“, pri čemer je Unija pristojna za splošno in abstraktno predpisovanje obveznosti posameznikom s takojšnjim učinkom samo v primerih, v katerih je pristojna za sprejemanje uredb. Zato celo jasna, natančna in brezpogojna določba direktive nacionalnemu sodišču ne dopušča, da ne uporabi določbe svojega nacionalnega prava, ki je v nasprotju z navedeno določbo direktive, če bi bila s tem posamezniku naložena dodatna obveznost (sodba z dne 18. januarja 2022, Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, točka 32 in navedena sodna praksa).
- 82 Iz tega sledi, da nacionalno sodišče, ki odloča v sporu, ki poteka izključno med posamezniki, zgolj na podlagi prava Unije ni zavezano, da ne uporabi prehodne določbe, ki je v nasprotju s pravom Unije in ki za uporabo ureditve, ki določa maksimalno trajanje napotitve delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, izključuje upoštevanje obdobja napotitve pred začetkom veljavnosti take ureditve.
- 83 Glede na zgoraj navedene preudarke je treba na četrto vprašanje odgovoriti, da je treba Direktivo 2008/104 razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi, ki določa maksimalno trajanje napotitve istega delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, v isto podjetje uporabnika, če bi se pri tej ureditvi za izračun tega trajanja s prehodno določbo izključevalo upoštevanje obdobja pred začetkom veljavnosti take ureditve, s čimer bi bila nacionalnemu sodišču odvzeta možnost, da bi za ugotovitev, ali je napotitev delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, „začasna“ v smislu te direktive, upoštevalo dejansko trajanje te napotitve, kar mora ugotoviti navedeno sodišče. Nacionalno sodišče, ki odloča v sporu, ki poteka izključno med posamezniki, zgolj na podlagi prava Unije ni zavezano, da ne uporabi take prehodne določbe, ki je v nasprotju s pravom Unije.

Tretje vprašanje

Dopustnost

- 84 Družba Daimler trdi, da tretje vprašanje ni dopustno, ker povezava s pravom Unije ni izkazana.
- 85 V zvezi s tem zadostuje ugotovitev, da se to vprašanje nanaša posebej na to, ali lahko delavec, zaposlen pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, na podlagi prava Unije neposredno pridobi pravico do delovnega razmerja s podjetjem uporabnikom, če v nacionalnem pravu niso določene kazni v primeru nespoštovanja določb Direktive 2008/104. Povezava s pravom Unije je zato zadostno izkazana.
- 86 Iz tega sledi, da je tretje vprašanje dopustno.

Vsebinska presoja

- 87 Predložitveno sodišče s tretjim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba člen 10(1) Direktive 2008/104 razlagati tako, da lahko delavec, zaposlen pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela – ob neobstoju določbe nacionalnega prava, katere namen je sankcioniranje tega, da agencije za zagotavljanje začasnega dela ali podjetja uporabniki ne spoštujejo te direktive – na podlagi prava Unije pridobi subjektivno pravico do nastanka delovnega razmerja s podjetjem uporabnikom.
- 88 Predložitveno sodišče je to vprašanje postavilo, ker naj nemški zakonodajalec do 31. marca 2017 ne bi določil nobene kazni, kadar napotitve delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, ni več mogoče šteti za začasno.
- 89 To sodišče, ki poudarja, da nacionalno pravo, ki se uporablja, določa, da delovno razmerje s podjetjem uporabnikom nastane, kadar agencija za zagotavljanje začasnega dela nima dovoljenja, ki se zahteva za napotitev delavcev, se sprašuje, ali iz polnega učinka člena 10(1) Direktive 2008/104 ne bi bilo mogoče sklepati, da bi morala enaka kazen veljati tudi za napotitev, ki ni več začasna.
- 90 Najprej je treba poudariti, da nemška vlada izpodbija premiso, na katero se opira predložitveno sodišče, in sicer da v Nemčiji ni določena nobena sankcija za primer, da se napotitev delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, ne more več šteti za začasno, in poudarja, da so bile napotitve delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, ki niso bile začasne, pred 1. aprilom 2017 že sankcionirane z odvzemom dovoljenja, ki se zahteva za napotitev delavcev s strani agencij za zagotavljanje začasnega dela.
- 91 V zvezi s tem je treba opozoriti, da so v skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča v okviru postopka iz člena 267 PDEU naloge Sodišča in naloge predložitvenega sodišča jasno ločene ter da izključno zadnjemu pripada naloga razlage nacionalne zakonodaje (sodba z dne 14. novembra 2019, Spedidam, C-484/18, EU:C:2019:970, točka 28 in navedena sodna praksa).
- 92 Tako Sodišče ni pristojno, da bi se v okviru predloga za sprejetje predhodne odločbe izreklo o razlagi nacionalnih določb. Sodišče mora namreč v okviru porazdelitve pristojnosti med sodišči Unije in nacionalnimi sodišči upoštevati dejanski in pravni okvir, v zvezi s katerim se zastavlja vprašanje za predhodno odločanje, kot je opredeljeno v predložitveni odločbi (sodba z dne 14. novembra 2019, Spedidam, C-484/18, EU:C:2019:970, točka 29 in navedena sodna praksa).

- 93 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.
- 94 Čeprav ta določba državam članicam prepušča prosto 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 (sodba z dne 10. aprila 1984, von Colson in Kamann, 14/83, EU:C:1984:153, točka 15).
- 95 V obravnavanem primeru člen 10(1) Direktive 2008/104 državam članicam nalaga, naj poskrbijo za ustrezne ukrepe za primer, da agencije za zagotavljanje začasnega dela ali podjetja uporabniki ne upoštevajo določb te direktive. Zlasti morajo te države zagotoviti, da so na razpolago ustrezni upravni ali sodni postopki, da se omogoči izvrševanje obveznosti, ki izhajajo iz navedene direktive. V odstavku 2 tega člena je dodano, da države članice določijo sistem kazni za kršitve nacionalnih predpisov, s katerimi se izvaja Direktiva 2008/104, in sprejmejo vse potrebne ukrepe za zagotovitev uporabe teh kazni, ter pojasnjeno, da morajo biti te kazni učinkovite, sorazmerne in odvrtačilne, na kar je opozorjeno tudi v uvodni izjavi 21 te direktive.
- 96 Kot je nedvoumno razvidno iz besedila člena 10 Direktive 2008/104, ta določba ne vsebuje natančnih pravil v zvezi z določitvijo kazni iz te določbe, ampak državam članicam pušča svobodo, da izberejo med tistimi, ki bodo primerne za doseganje cilja te direktive.
- 97 Iz tega sledi, da delavec, zaposlen pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, čigar napotitev v podjetje uporabnika v nasprotju s členom 1(1) in členom 5(5), prvi stavek, Direktive 2008/104 ni več začasna, glede na sodno prakso, navedeno v točki 79 te sodbe, na podlagi prava Unije ne more pridobiti subjektivne pravice do nastanka delovnega razmerja s tem podjetjem.
- 98 Nasprotna razlaga bi v praksi pripeljala do odprave diskrecijske pravice, podeljene le nacionalnim zakonodajalcem, katerih naloga je oblikovanje ustreznega sistema kazni v okviru, določenem v členu 10 Direktive 2008/104 (glej po analogiji sodbo z dne 4. oktobra 2018, Link Logistik N&N, C-384/17, EU:C:2018:810, točka 54).
- 99 Ob tem je treba opozoriti, da bi se stranka, ki je oškodovana zaradi neskladnosti nacionalnega prava s pravom Unije, za povrnitev morebitne utrpljene škode lahko sklicevala na sodno prakso, ki izhaja iz sodbe z dne 19. novembra 1991, Francovich in drugi (C-6/90 in C-9/90, EU:C:1991:428) (glej v tem smislu sodbo z dne 15. januarja 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, točka 50 in navedena sodna praksa).
- 100 Glede na zgoraj navedene preudarke je treba na tretje vprašanje odgovoriti, da je treba člen 10(1) Direktive 2008/104 razlagati tako, da delavec, zaposlen pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela – ob neobstoju določbe nacionalnega prava, katere namen je sankcioniranje tega, da agencije za zagotavljanje začasnega dela ali podjetja uporabniki ne spoštujejo te direktive – na podlagi prava Unije ne more pridobiti subjektivne pravice do nastanka delovnega razmerja s podjetjem uporabnikom.

Peto vprašanje

- 101 Predložitveno sodišče s petim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba Direktivo 2008/104 razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi, ki socialnim partnerjem omogoča, da na ravni panoge podjetij uporabnikov odstopajo od maksimalnega trajanja napotitve delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, določenega s tako ureditvijo.
- 102 Po navedbah tega sodišča je to vprašanje postavljeno glede na okoliščino, da se člen 5(3) Direktive 2008/104, ki določa, da socialni partnerji lahko uvedejo določbe, ki odstopajo od načela, določenega v odstavku 1 tega člena, nanaša le na odstopanja od načela enakega obravnavanja, kot je konkretizirano v navedenem členu. Tako naj ne bi bilo razvidno, da bi bile socialnim partnerjem podeljene pristojnosti glede prilagoditve trajanja napotitve delavcev.
- 103 Res je, da lahko države članice, kot je razvidno iz člena 5(3) Direktive 2008/104, le pod nekaterimi pogoji socialnim partnerjem omogočijo, da odstopijo od pogojev iz odstavka 1 tega člena. Poleg tega je v uvodni izjavi 17 te direktive v zvezi s tem navedeno, da 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 ustrezna raven varstva.
- 104 Vendar je treba ugotoviti, da vloga socialnih partnerjev pri izvajanju Direktive 2008/104 ni omejena na vlogo, ki jim je zaupana v členu 5 te direktive.
- 105 Natančneje, prvič, v uvodni izjavi 16 navedene direktive je predvideno široko področje posredovanja socialnih partnerjev, pri čemer je pojasnjeno, da lahko države članice socialnim partnerjem dovolijo, da opredelijo delovne pogoje in pogoje zaposlitve, če je upoštevana splošna raven varstva delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela. 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 ne samo v skladu s pravom Unije, ampak tudi z nacionalnimi praksami, ob upoštevanju veljavnega prava Unije. Iz tega sledi, da imajo države članice v zvezi s tem široko polje proste presoje, zlasti pri določitvi socialnih partnerjev, pooblaščenih za to.
- 106 Drugič, poudariti je treba, da člen 9 Direktive 2008/104 v bistvu določa, da imajo države članice možnost, da dopuščajo kolektivne pogodbe, sklenjene med socialnimi partnerji, če pri tem spoštujejo minimalne zahteve, določene v tej direktivi.
- 107 Tretjič, kot je nedvoumno razvidno iz člena 11(1) Direktive 2008/104, imajo države članice možnost, da za doseg ciljev te direktive 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.
- 108 Možnost, ki jo tako Direktiva 2008/104 priznava državam članicam, je v skladu s sodno prakso Sodišča, po kateri je tem državam dovoljeno, da uresničevanje ciljev socialne politike iz direktive, ki ureja to področje, najprej prepustijo socialnim partnerjem (glej v tem smislu sodbo z dne 11. februarja 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-405/08, EU:C:2010:69, točka 39 in navedena sodna praksa).

- 109 Vendar ta možnost držav članic ne odvezuje obveznosti, da z ustreznimi zakonodajnimi, regulativnimi ali upravnimi ukrepi zagotovijo, da lahko delavci, zaposleni pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, v celoti izkoristijo varstvo, ki jim ga zagotavlja Direktiva 2008/104 (glej v tem smislu sodbo z dne 11. februarja 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-405/08, EU:C:2010:69, točka 40 in navedena sodna praksa).
- 110 V zvezi z okoliščino, da naj bi bili v obravnavanem primeru pristojni socialni partnerji na ravni panoge podjetij uporabnikov, je treba poudariti, da Direktiva 2008/104 ne določa nobene omejitve ali obveznosti v zvezi s tem, tako da taka odločitev spada v polje proste presoje držav članic.
- 111 Glede na zgoraj navedene preudarke je treba na peto vprašanje odgovoriti, da je treba Direktivo 2008/104 razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalni ureditvi, ki socialnim partnerjem omogoča, da na ravni panoge podjetij uporabnikov odstopijo od maksimalnega trajanja napotitve delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, določenega s tako ureditvijo.

Stroški

- 112 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 1(1) 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 izraz „začasno“ iz te določbe ne nasprotuje napotitvi delavca, ki ima pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje z agencijo za zagotavljanje začasnega dela, v podjetje uporabnika za zapolnitev stalnega delovnega mesta, ki ni zasedeno na podlagi nadomeščanja.**
- 2. Člen 1(1) in člen 5(5) Direktive 2008/104 je treba razlagati tako, da zaporedne napotitve delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, na isto delovno mesto v podjetje uporabnika v skupnem trajanju 55 mesecev pomenijo zlorabo, če zaporedne napotitve istega delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, v isto podjetje uporabnika pripeljejo do trajanja dela v tem podjetju, ki je daljše od tistega, ki ga je glede na vse upoštevne okoliščine, ki zajemajo zlasti posebnosti sektorja, in glede na nacionalni pravni okvir mogoče razumno šteti za „začasno“, ne da bi bilo to, da zadevno podjetje uporabnik uporablja veriženje zaporednih pogodb o zaposlitvi pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, kakor koli objektivno pojasnjeno, kar pa mora ugotoviti predložitveno sodišče.**
- 3. Direktivo 2008/104 je treba razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi, ki določa maksimalno trajanje napotitve istega delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, v isto podjetje uporabnika, če bi se pri tej ureditvi za izračun tega trajanja s prehodno določbo izključevalo upoštevanje obdobj pred začetkom veljavnosti take ureditve, s čimer bi bila nacionalnemu sodišču odvzeta možnost, da bi za ugotovitev, ali je napotitev delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, „začasna“ v smislu te direktive, upoštevalo dejansko trajanje te napotitve, kar mora ugotoviti**

navedeno sodišče. Nacionalno sodišče, ki odloča v sporu, ki poteka izključno med posamezniki, zgolj na podlagi prava Unije ni zavezano, da ne uporabi take prehodne določbe, ki je v nasprotju s pravom Unije.

- 4. Člen 10(1) Direktive 2008/104 je treba razlagati tako, da delavec, zaposlen pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela – ob neobstoju določbe nacionalnega prava, katere namen je sankcioniranje tega, da agencije za zagotavljanje začasnega dela ali podjetja uporabniki ne spoštujejo te direktive – na podlagi prava Unije ne more pridobiti subjektivne pravice do nastanka delovnega razmerja s podjetjem uporabnikom.**
- 5. Direktivo 2008/104 je treba razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalni ureditvi, ki socialnim partnerjem omogoča, da na ravni panoge podjetij uporabnikov odstopijo od maksimalnega trajanja napotitve delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, določenega s tako ureditvijo.**

Podpisi