



Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (sjätte avdelningen)

den 22 februari 2024*

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Direktiv 2008/104/EG – Arbetskraft som hyrs ut av bemanningsföretag – Artikel 5.1 – Principen om likabehandling – Artikel 3.1 f – Begreppet grundläggande arbets- och anställningsvillkor – Begreppet lön – Ersättning som en bemanningsanställd erhåller för total och bestående oförmåga att utöva sitt ordinarie arbete till följd av ett olycksfall i arbetet som inträffat under ett uppdrag”

I mål C-649/22,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Överdomstolen i den autonoma regionen Baskien, Spanien) genom beslut av den 27 september 2022, som inkom till domstolen den 14 oktober 2022, i målet

XXX

mot

Randstad Empleo ETT SAU,

Serveo Servicios SAU, tidigare Ferrovial Servicios SA,

Axa Seguros Generales SA de Seguros y Reaseguros,

meddelar

DOMSTOLEN (sjätte avdelningen)

sammansatt av tillförordnade avdelningsordföranden P.G. Xuereb samt domarna A. Kumin (referent) och I. Ziemele,

generaladvokat: G. Pitruzzella,

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

– Spaniens regering, genom M. Morales Puerta, i egenskap av ombud,

* Rättegångsspråk: spanska.

– Europeiska kommissionen, genom I. Galindo Martín och D. Recchia, båda i egenskap av ombud,

med hänsyn till beslutet, efter att ha hört generaladvokaten, att avgöra målet utan förslag till avgörande,

följande

Dom

- 1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artiklarna 20 och 21 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (nedan kallad stadgan), artikel 2 FEU och artikel 5.1 första stycket i Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag (EUT L 327, 2008, s. 9), jämförd med artikel 3.1 f i direktivet.
- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan å ena sidan XXX, en arbetstagare vars tjänster hyrts ut av ett bemanningsföretag, och å andra sidan Randstad Empleo ETT SAU (nedan kallat Randstad Empleo), ett företag med vilket han har ingått ett kontrakt om bemanningsanställning, Serveo Servicios SAU, tidigare Ferrovial Servicios SA (nedan kallat Serveo Servicios), det kundföretag till vilket hans tjänster hyrts ut, och försäkringsbolaget Axa Seguros Generales SA de Seguros y Reaseguros (nedan kallat Axa). Målet rör storleken på den ersättning som XXX kan göra anspråk på för total och bestående oförmåga att utöva sitt ordinarie arbete till följd av ett olycksfall i arbetet som inträffat under ett uppdrag inom detta kundföretag och som fått till följd att hans anställningsförhållande upphört.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

Direktiv 91/383/EEG

- 3 Fjärde skälet i rådets direktiv 91/383/EEG av den 25 juni 1991 om komplettering av åtgärderna för att främja förbättringar av säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare med tidsbegränsat anställningsförhållande eller tillfälligt anställningsförhållande (EGT L 206, 1991, s. 19; svensk specialutgåva, område 5, volym 5, s. 63) har följande lydelse:

”Forskningen har visat att arbetare med ett tidsbegränsat anställningsförhållande eller ett tillfälligt anställningsförhållande inom vissa sektorer i allmänhet är mer utsatta för risker för olycksfall i arbetet och arbetssjukdomar än andra arbetstagare.”

- 4 I artikel 1 i direktivet, med rubriken ”Räckvidd”, föreskrivs följande:

”Detta direktiv skall gälla följande:

...

- 2) Tillfälliga anställningsförhållanden mellan ett företag som hyr ut arbetskraft, vilket är arbetsgivaren, och arbetstagaren, som får i uppdrag att arbeta för och under kontroll av ett företag och/eller en verksamhet som tar hans tjänster i anspråk.”
- 5 I artikel 2 i nämnda direktiv, med rubriken ”Syfte”, föreskrivs följande:
- ”1. Syftet med detta direktiv är att säkerställa att arbetstagare med ett anställningsförhållande enligt artikel 1 vad avser säkerhet och hälsa i arbetet tillförsäkras samma skyddsnivå som den som gäller för övriga arbetstagare på det ifrågavarande företaget och/eller i verksamheten.
2. Ett anställningsförhållande enligt artikel 1 får inte motivera en annorlunda behandling vad avser arbetsvillkoren om det rör sig om säkerhet och hälsa i arbetet, särskilt vad avser tillgången till personlig skyddsutrustning.
- ...”
- 6 Artikel 8 i samma direktiv, med rubriken ”Tillfälliga anställningsförhållanden: ansvar”, har följande lydelse:
- ”Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som är nödvändiga för att säkerställa
- 1) att företaget och/eller verksamheten som tar arbetstagaren i anspråk, så länge det aktuella arbetet pågår, ansvarar för arbetsförhållandena, utan att det inskränker på det uthyrande företagens ansvar enligt nationell lagstiftning och
- 2) att när det gäller tillämpningen av 1, det med arbetsförhållanden uteslutande menas sådana förhållanden som har samband med säkerheten, yrkeshygienen och hälsan på arbetsplatsen.”

Direktiv 2008/104

- 7 I skälen 1, 10–13 och 15–17 i direktiv 2008/104 anges följande:
- ”(1) Detta direktiv står i överensstämmelse med de grundläggande rättigheter och de principer som erkänns i [stadgan]. Det är särskilt utformat för att fullt ut garantera efterlevnad av artikel 31 i stadgan, som föreskriver att varje arbetstagare har rätt till hälsosamma, säkra och värdiga arbetsförhållanden ...
- ...
- (10) Det råder avsevärda skillnader inom Europeiska unionen när det gäller att anlita arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och i fråga om rättsläge, rättslig ställning och arbetsvillkor för dessa arbetstagare.
- (11) Arbete som utförs av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag tillgodoser både företagets behov av flexibilitet och arbetstagarnas behov av att förena privatliv och yrkesliv. Det bidrar således till att skapa arbetstillfällen och till deltagande och integration på arbetsmarknaden.

- (12) Genom detta direktiv fastställs en skyddsram för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag som är icke-diskriminerande, öppen och proportionerlig samtidigt som den respekterar arbetsmarknadernas mångfald och de skilda förbindelserna mellan arbetsmarknadens parter.
- (13) I [direktiv 91/383] fastställs de bestämmelser om säkerhet och hälsa i arbetet som ska tillämpas på arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag.
- ...
- (15) Anställningskontrakt i form av tillsvidareanställning är det vanliga anställningsförhållandet. För arbetstagare som har ett kontrakt om tillsvidareanställning med bemanningsföretaget och med hänsyn till det särskilda skydd som ett sådant kontrakt ger, bör följaktligen en möjlighet föreskrivas att göra undantag från de bestämmelser som gäller i kundföretaget.
- (16) För att på ett flexibelt sätt kunna klara av arbetsmarknadernas mångfald och de skilda förbindelserna mellan arbetsmarknadens parter kan medlemsstaterna låta arbetsmarknadens parter fastställa arbets- och anställningsvillkor under förutsättning att den övergripande skyddsnivån för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag respekteras.
- (17) Under vissa begränsade omständigheter och på grundval av ett avtal som ingåtts av arbetsmarknadens parter på nationell nivå bör medlemsstaterna dessutom, i begränsad utsträckning, kunna avvika från principen om lika behandling så länge som en tillräcklig skyddsnivå ges.”
- 8 Artikel 1 i detta direktiv har rubriken ”Tillämpningsområde”. I punkt 1 i denna artikel föreskrivs följande:
- ”Detta direktiv är tillämpligt på arbetstagare som har ett anställningskontrakt eller anställningsförhållande med ett bemanningsföretag och som hyrs ut till kundföretag för att temporärt arbeta under deras kontroll och ledning.”
- 9 I artikel 2 i nämnda direktiv, med rubriken ”Syfte”, föreskrivs följande:
- ”Detta direktiv syftar till att skydda arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och förbättra kvaliteten i det arbete som utförs av dem genom att garantera att principen om likabehandling enligt artikel 5 tillämpas på dem och genom att erkänna bemanningsföretag som arbetsgivare, med beaktande av behovet att fastställa en lämplig ram för anlitan av arbetskraft som hyrs ut av bemanningsföretag för att effektivt bidra till att skapa arbetstillfällen och till att utveckla flexibla arbetsformer.”
- 10 Artikel 3 i direktiv 2008/104, med rubriken ”Definitioner”, har följande lydelse:
- ”1. I detta direktiv avses med
- ...
- f) *grundläggande arbets- och anställningsvillkor*: arbets- och anställningsvillkor som fastställs i lagar och andra författningar, kollektivavtal och/eller andra bindande generella bestämmelser som gäller i kundföretaget och som avser

- i) arbetstidens längd, övertid, raster, vilotid, nattarbete, semester och helgdagar,
- ii) lön.

2. Detta direktiv ska inte påverka tillämpningen av nationell lagstiftning när det gäller definitionerna av lön, anställningskontrakt, anställningsförhållande eller arbetstagare.

...”

- 11 I artikel 5 i direktivet, med rubriken ”Likabehandlingsprincipen”, föreskrivs följande:

”1. De grundläggande arbets- och anställningsvillkoren för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag ska, under den tid uppdraget i kundföretaget varar, minst vara de villkor som skulle gälla för dem om de hade anställts direkt av företaget i fråga för att inneha samma tjänst.

...

2. När det gäller lön får medlemsstaterna, efter att ha samrått med arbetsmarknadens parter, föreskriva att undantag kan göras från de principer som fastställs i punkt 1, när arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och som har ingått ett kontrakt om tillsvidareanställning hos ett sådant företag fortsätter att uppbära lön under tiden mellan två uppdrag.

3. Medlemsstaterna får efter att ha samrått med arbetsmarknadens parter ge dessa möjlighet att, på lämplig nivå och i enlighet med de villkor som medlemsstaterna fastställer, bibehålla eller ingå kollektivavtal i vilka det, samtidigt som det övergripande skyddet av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag respekteras, får fastställas överenskommelser om arbets- och anställningsvillkor för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag som avviker från de villkor som anges i punkt 1.

4. Förutsatt att en tillräcklig skyddsnivå fastställs för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, får medlemsstater som antingen inte har något system för att i lag fastslå allmängiltig tillämpning av kollektivavtal eller inte har något system för att i lag eller i praktiken låta bestämmelser i kollektivavtal omfatta alla företag av liknande slag inom en viss sektor eller ett visst geografiskt område, efter samråd med arbetsmarknadens parter på nationell nivå och på grundval av ett avtal som ingåtts av dessa, fastställa en ordning för grundläggande arbets- och anställningsvillkor som avviker från de principer som fastställs i punkt 1. En sådan ordning får inkludera en kvalificeringsperiod för likabehandling.

...”

Spansk rätt

Lag 14/1994

- 12 I artikel 11.1 i ley 14/1994 por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (lag 14/1994 om bemanningsföretag) av den 1 juni 1994 (BOE nr 131 av den 2 juni 1994), i den lydelse som är tillämplig i det nationella målet (nedan kallad lag 14/1994), föreskrivs följande:

”Bemanningsanställda har under anställningsperioder hos kundföretag rätt att omfattas av grundläggande arbets- och anställningsvillkor som skulle ha gällt om de hade anställts direkt av kundföretaget för att där inneha samma tjänst.

För detta ändamål ska villkor avseende lön, arbetstidens längd, övertid, vila, nattarbete, semester och helgdagar anses vara grundläggande arbets- och anställningsvillkor.

Lönen ska omfatta all ekonomisk ersättning, såväl fast som rörlig, som fastställts för den aktuella tjänsten i det kollektivavtal som är tillämpligt på kundföretaget. Den ska under alla omständigheter omfatta den proportionella andel som motsvarar veckovila, årsbonus och årsgratifikation, helgdagar och årlig semester. Det ankommer på kundföretaget att beräkna vad arbetstagaren slutligen kommer att erhålla och att i detta syfte ange den lön som avses i denna punkt i avtalet om uthyrning av arbetstagarens tjänster.

Bemanningsanställda har även rätt att omfattas av samma bestämmelser som kundföretagets anställda i fråga om ... likabehandling av kvinnor och män och tillämpning av samma bestämmelser som antagits för att motverka all diskriminering på grund av kön, ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning.”

Lagen om arbetstagare

- 13 I artikel 49.1 i Estatuto de los Trabajadores (lagen om arbetstagare), i dess lydelse enligt Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (kungligt lagstiftningsdekret 2/2015 om godkännande av den omarbetade lydelsen av lagen om arbetstagare) av den 23 oktober 2015 (BOE nr 255 av den 24 oktober 2015, s. 100224), föreskrivs följande:

”Ett anställningsavtal ska upphöra att gälla

...

e) på grund av dödsfall, svår funktionsnedsättning eller bestående total eller absolut arbetsoförmåga ...”

Kollektivavtalet för bemanningsanställda

- 14 Enligt artikel 42 i VI convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal (sjätte nationella kollektivavtalet för bemanningsföretag) (nedan kallat kollektivavtalet för bemanningsanställda) har bemanningsanställda rätt till ersättning med 10 500 euro för det fall de drabbats av total och bestående oförmåga att utöva sitt ordinarie arbete till följd av ett olycksfall i arbetet.

Kollektivavtalet för transportsektorn

- 15 I artikel 31 i convenio colectivo para el sector de la industria de transporte del mercancías por carreteras y agencias de transporte de Álava (kollektivavtal för företag inom sektorn för godstransporter på väg och transportföretag i Álava, Spanien) (nedan kallat kollektivavtalet för transportsektorn) föreskrivs en ersättning på 60 101,21 euro för det fall en arbetstagare drabbats av bestående total eller absolut oförmåga att utöva sitt ordinarie arbete till följd av ett olycksfall i arbetet.

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågan

- 16 XXX ingick ett avtal om anställning hos ett bemanningsföretag, vilket trädde i kraft den 1 oktober 2016, med Randstad Empleo, som hyrde ut hans tjänster till Serveo Servicios där han skulle arbeta som erfaren lagerarbetare. Enligt detta avtal är kollektivavtalet för bemanningsanställda tillämpligt på detta anställningsförhållande.
- 17 Under uthyrningen av XXX:s tjänster drabbades denne, den 24 oktober 2016, av ett olycksfall i arbetet. Genom beslut av Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de Álava (Provinsstyrelsen vid det nationella institutet för social trygghet i Álava, Spanien) av den 16 mars 2019, som fastställdes av Juzgado de lo Social n ° 2 de Vitoria-Gasteiz (Arbetsdomstol nr 2 i Vitoria-Gasteiz, Spanien), genom dom av den 12 september 2019, slogs fast att XXX på grund av olycksfallet i arbetet hade drabbats av bestående oförmåga att utöva sitt ordinarie arbete.
- 18 Den 21 november 2019 betalade Axa, med stöd av artikel 42 i kollektivavtalet för bemanningsanställda, ut en ersättning på 10 500 euro till XXX för dennes totala och bestående oförmåga att utöva sitt ordinarie arbete. XXX anser emellertid att på denna grund borde en ersättning på 60 101,21 euro ha betalats ut till honom med stöd av artikel 31 i kollektivavtalet för transportsektorn.
- 19 Den 7 februari 2020 väckte således sindicato Eusko Langileen Alkartasuna (fackförbundet Solidaritet med baskiska arbetare), i egenskap av företrädare för XXX, skadeståndstalan vid Juzgado de lo social n°3 de Vitoria (Arbetsdomstol nr 3 i Vitoria, Spanien) mot dels Randstad Empleo, Serveo Servicios och Axa, dels Fondo de Garantía Salarial (lönegarantifonden, Spanien), för att utverka att 49 601,21 euro, nämligen skillnaden mellan den ersättning som utbetalats till XXX enligt artikel 42 i kollektivavtalet för bemanningsanställda och den ersättning som följer av artikel 31 i kollektivavtalet för transportsektorn, jämte 20 procent eller dröjsmålsränta, betalas ut till XXX. Nämnda domstol ogillade talan genom dom av den 30 december 2021, bland annat med motiveringen att kollektivavtalet för bemanningsanställda var tillämpligt på XXX och att, mot bakgrund av praxis från Tribunal Supremo (Högsta domstolen, Spanien), de sociala trygghetsåtgärder som beviljats på frivillig grund och som inte omfattas av den minimilönegaranti som föreskrivs i artikel 11 i lag 14/1994, såsom den ersättning som i förevarande fall hade begärts av XXX, inte omfattades av begreppet lön.
- 20 Fackförbundet Solidaritet med baskiska arbetare överklagade denna dom till Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Överdomstolen i den autonoma regionen Baskien, Spanien), som är den hänskjutande domstolen. XXX gjorde vid den hänskjutande domstolen gällande att han borde ha erhållit ersättning enligt artikel 31 i kollektivavtalet för transportsektorn, eftersom denna ersättning omfattas av begreppet ”grundläggande arbets- och anställningsvillkor”, i den mening som avses i artikel 3.1 f i direktiv 2008/104. Svarandena i det nationella målet anser däremot att

kollektivavtalet för bemanningsanställda är tillämpligt på XXX och att en sådan ersättning som den som är aktuell i det nationella målet inte omfattas av tillämpningsområdet för ”grundläggande arbets- och anställningsvillkor”, i den mening som avses i detta direktiv.

- 21 Den hänskjutande domstolen hyser tvivel om huruvida Tribunal Supremos (Högsta domstolen) tolkning av artikel 11 i lag 14/1994, som syftar till att införliva direktiv 2008/104, är förenlig med principerna om likabehandling och icke-diskriminering, vilka stadfästs i artiklarna 20 och 21 i stadgan, samt med artikel 5 i detta direktiv. Den hänskjutande domstolen har nämligen påpekat att enligt denna tolkning omfattas sociala trygghetstillägg som beviljats på frivillig grund inte av begreppet lön, i den mening som avses i nämnda artikel 11, eftersom de inte är direkt kopplade till arbetet. Det följer av nämnda tolkning att den ersättning som är aktuell i det nationella målet inte omfattas av begreppet ”grundläggande arbets- och anställningsvillkor” och att XXX därmed inte kan göra anspråk på den ersättning som han begär enligt artikel 31 i kollektivavtalet för transportsektorn.
- 22 Enligt den hänskjutande domstolen ska begreppet ”grundläggande arbets- och anställningsvillkor”, med hänsyn till syftet med direktiv 2008/104, särskilt dess artikel 5, ges en vid tolkning i enlighet med EU-domstolens praxis så att XXX har rätt till samma ersättning som en arbetstagare som anställts direkt av Serveo Servicios skulle ha rätt till i samma situation. Tribunal Supremos (Högsta domstolen) tolkning av artikel 11 i lag 14/1994 skulle nämligen kunna leda till en absurd situation där två arbetstagare som skadats vid samma olycksfall i arbetet erhåller olika ersättning beroende på om de har anställts direkt av kundföretaget eller inte.
- 23 Vad vidare gäller den omständigheten att XXX:s anställningskontrakt sades upp till följd av att han var totalt oförmögen att utöva sitt ordinarie arbete, har den hänskjutande domstolen påpekat att EU-domstolen i domen av den 12 maj 2022, Luso Temp (C-426/20, EU:C:2022:373), slog fast att begreppet ”grundläggande arbets- och anställningsvillkor” omfattade en ersättning som en arbetsgivare är skyldig att betala en arbetstagare på grund av att dennes anställning har upphört.
- 24 Slutligen anser den hänskjutande domstolen att XXX lider av ett funktionshinder på grund av det aktuella olycksfallet i arbetet och att han därför har förlorat sin anställning. Att inte tillerkänna XXX rätten att ersättas på samma sätt som de arbetstagare som anställts direkt av Serveo Servicios och som befinner sig i samma situation, det vill säga enligt artikel 31 i kollektivavtalet för transportsektorn, skulle kunna utgöra en diskriminering på grund av funktionshinder som är förbjuden enligt artikel 21 i stadgan.
- 25 Mot denna bakgrund beslutade Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Överdomstolen i den autonoma regionen Baskien) att vilandeförklara målet och ställa följande fråga till EU-domstolen:
”Ska artiklarna 20 och 21 i [stadgan], artikel 2 FEU samt artiklarna 3[.1] f och 5 i [direktiv 2008/104] tolkas så, att de utgör hinder för en tolkning i rättspraxis av spansk lagstiftning enligt vilken begreppet ”grundläggande arbets- och anställningsvillkor” inte omfattar ersättning till en bemanningsanställd vars anställningskontrakt har upphört att gälla när denne förklarats ha total och bestående arbetsoförmåga på grund av ett olycksfall i arbetet som inträffat i det kundföretag där vederbörande arbetat?”

Huruvida begäran om förhandsavgörande kan tas upp till prövning

- 26 EU-domstolen erinrar inledningsvis om att det krävs att den nationella domstolen klargör den faktiska och rättsliga bakgrunden till de frågor som ställs, eller att den åtminstone förklarar de faktiska omständigheter som ligger till grund för dessa frågor, eftersom det är nödvändigt att komma fram till en tolkning av unionsrätten som är användbar för den nationella domstolen. Domstolen är nämligen i ett förfarande enligt artikel 267 FEUF endast behörig att tolka en unionsrättsakt på grundval av de uppgifter om de faktiska omständigheterna som har lämnats av den nationella domstolen (dom av den 12 januari 2023, DOBELES HES, C-702/20 och C-17/21, EU:C:2023:1, punkt 85 och där angiven rättspraxis).
- 27 EU-domstolen har dessutom betonat vikten av att den nationella domstolen anger de närmare skälen till att den anser det vara oklart hur unionsrätten ska tolkas och till att den anser det nödvändigt att ställa tolkningsfrågor till EU-domstolen. Den nationella domstolen måste, i själva beslutet om hänskjutande, åtminstone i någon mån förklara varför den begär tolkning av just de angivna unionsbestämmelserna samt redogöra för det samband som den har funnit föreligga mellan dessa bestämmelser och den i det målet tillämpliga nationella lagstiftningen (dom av den 9 september 2021, Toplofikatsia Sofia m.fl., C-208/20 och C-256/20, EU:C:2021:719, punkt 19 och där angiven rättspraxis).
- 28 Kraven avseende innehållet i en begäran om förhandsavgörande anges uttryckligen i artikel 94 i domstolens rättegångsregler, vilka den nationella domstolen – inom ramen för det samarbete mellan EU-domstolen och de nationella domstolarna som har införts genom artikel 267 FEUF – förväntas ha kännedom om och måste iaktta ytterst noggrant. Det erinras om dessa krav i punkt 15 i Europeiska unionens domstols rekommendationer till nationella domstolar om begäran om förhandsavgörande (EUT C 380, 2019, s. 1) (dom av den 9 september 2021, Toplofikatsia Sofia m.fl., C-208/20 och C-256/20, EU:C:2021:719, punkt 20 och där angiven rättspraxis).
- 29 I förevarande fall har den hänskjutande domstolen bett EU-domstolen att tolka artiklarna 20 och 21 i stadgan, artikel 2 FEU samt artikel 3.1 f och artikel 5 i direktiv 2008/104. Den hänskjutande domstolen har emellertid inte med erforderlig precision och klarhet angett skälen till att den undrar över tolkningen av artiklarna 20 och 21 i stadgan samt artikel 2 FEU eller vilket samband som den har funnit föreligga mellan dessa bestämmelser och den nationella lagstiftning som är aktuell i det nationella målet.
- 30 Även om artiklarna 20 och 21 i stadgan fastställer principerna om likabehandling respektive icke-diskriminering, konstaterar EU-domstolen, i likhet med Europeiska kommissionen, för det första, att den hänskjutande domstolen, med avseende på dessa bestämmelser, endast har angett att den omständigheten att XXX inte tillerkänns rätt till ersättning som om han vore en arbetstagare som anställts direkt av Serveo Servicios skulle kunna utgöra en diskriminering på grund av funktionshinder som är förbjuden enligt nämnda artikel 21.
- 31 Den hänskjutande domstolen har emellertid inte preciserat på vilket sätt den omständigheten att XXX ersätts med stöd av artikel 42 i kollektivavtalet för bemanningsanställda snarare än med stöd av artikel 31 i kollektivavtalet för transportsektorn kan utgöra diskriminering till hans nackdel i samband med funktionshinder. Såsom framgår av beslutet om hänskjutande konstaterar EU-domstolen nämligen, i likhet med den spanska regeringen, att det är denna arbetstagares ställning som är avgörande för att avgöra frågan vilket av dessa kollektivavtal som en arbetstagare

kan stödja sig på för att begära ersättning för total och bestående oförmåga att utöva sitt ordinarie arbete, medan ett eventuellt funktionshinder som arbetstagaren lider av saknar betydelse i detta sammanhang.

- 32 Under dessa omständigheter saknas det även anledning att pröva XXX situation mot bakgrund av artiklarna 2 och 3 i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling (EGT L 303, 2000, s. 16), vilka bland annat rör diskriminering på grund av funktionshinder. Den hänskjutande domstolen har nämligen inte preciserat på vilket sätt dessa bestämmelser, som den har hänvisat till, är relevanta för att avgöra det nationella målet.
- 33 Då beslutet om hänskjutande innehåller en hänvisning till artikel 14 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (EUT L 204, 2006, s. 23), enligt vilken "[de]t ... inte [får] förekomma någon direkt eller indirekt könsdiskriminering", konstaterar domstolen även att de handlingar som domstolen har tillgång till inte innehåller något som tyder på att XXX diskrimineras på grund av kön.
- 34 För det andra, vad beträffar artikel 2 FEU, räcker det att påpeka att begäran om förhandsavgörande inte är förenlig med den rättspraxis som det erinrats om i punkterna 27 och 28 ovan, eftersom den inte innehåller några närmare uppgifter om skälen till att den hänskjutande domstolen har ställt frågor till EU-domstolen om tolkningen av denna bestämmelse eller om det samband som den hänskjutande domstolen har funnit föreligga mellan nämnda bestämmelse och den nationella lagstiftning som är tillämplig i det nationella målet.
- 35 Mot bakgrund av det ovan anförda kan begäran om förhandsavgörande endast tas upp till prövning i den del den avser artikel 5.1 första stycket och artikel 3.1 f i direktiv 2008/104.

Prövning av tolkningsfrågan

- 36 Den hänskjutande domstolen har ställt sin fråga, med hänsyn till vad som framgår av punkt 35 ovan, för att få klarhet i huruvida artikel 5.1 första stycket i direktiv 2008/104, jämförd med artikel 3.1 f i samma direktiv, ska tolkas så, att den utgör hinder för en nationell lagstiftning, såsom den tolkats i nationell rättspraxis, enligt vilken den ersättning som bemanningsanställda kan göra anspråk för total och bestående oförmåga att utöva sitt ordinarie arbete, till följd av ett olycksfall i arbetet som inträffat i kundföretaget och som lett till att deras anställning vid bemanningsföretaget upphört, uppgår till ett lägre belopp än den ersättning som dessa arbetstagare skulle ha rätt till, i samma situation och på samma grund, om de hade anställts direkt av kundföretaget för att där inneha samma tjänst under samma period.

Begreppet "grundläggande arbets- och anställningsvillkor", i den mening som avses i artikel 5.1 första stycket i direktiv 2008/104, jämförd med artikel 3.1 f i samma direktiv

- 37 Det ska för det första prövas huruvida en ersättning som ska betalas till en bemanningsanställd för dennes totala och bestående oförmåga att utöva sitt ordinarie arbete, till följd av ett olycksfall i arbetet som inträffat i kundföretaget och som lett till att dennes anställning vid bemanningsföretaget upphört, omfattas av begreppet "grundläggande arbets- och anställningsvillkor", i den mening som avses i artikel 5.1 första stycket i direktiv 2008/104, jämförd med artikel 3.1 f i samma direktiv.

- 38 Även om lydelsen av artikel 5.1 första stycket i direktiv 2008/104 inte innehåller någon uppgift som gör det möjligt att få klarhet i huruvida begreppet ”grundläggande arbets- och anställningsvillkor” i denna bestämmelse ska tolkas så, att det omfattar en sådan ersättning, hänvisas det genom detta begrepp, i enlighet med definitionen i artikel 3.1 f i direktivet, bland annat till begreppet lön.
- 39 Det kan härvidlag konstateras att det sistnämnda begreppet inte definieras i direktiv 2008/104.
- 40 Även om det är riktigt att direktiv 2008/104, enligt artikel 3.2 i direktivet, ”inte [ska] påverka tillämpningen av nationell lagstiftning när det gäller definitionerna av lön ...”, ska det preciseras att denna bestämmelse inte kan tolkas så, att den utgör ett avstående från unionslagstiftarens sida från att själv bestämma innebörden av begreppet lön, i den mening som avses i detta direktiv, eftersom denna bestämmelse endast innebär att lagstiftaren har avsett att bevara medlemsstaternas befogenhet att definiera detta begrepp i nationell rätt, vilket är en aspekt som direktivet inte har till syfte att harmonisera (se, för ett liknande resonemang, dom av den 17 november 2016, Betriebsrat der Ruhlandklinik, C-216/15, EU:C:2016:883, punkterna 30–32).
- 41 Såsom framgår av fast rättspraxis ska fastställandet av betydelsen av och räckvidden för sådana uttryck som inte definierats i unionsrätten ske i enlighet med deras normala betydelse i vanligt språkbruk, med beaktande av det sammanhang i vilket de används och de mål som eftersträvas med de föreskrifter som uttrycken ingår i (dom av den 1 augusti 2022, Navitours, C-294/21, EU:C:2022:608, punkt 25 och där angiven rättspraxis).
- 42 För det första ska begreppet lön, enligt dess normala betydelse i vanligt språkbruk, i allmänhet förstås som pengar som utbetalas för ett visst arbete eller för tillhandahållande av en tjänst.
- 43 Det framgår i detta avseende av fast rättspraxis att det viktigaste kännetecknet för en ersättning är att den utgör en ekonomisk motprestation för tjänsten i fråga, en motprestation som normalt fastställs mellan tjänsteleverantören och tjänstemottagaren (dom av den 11 november 2021, Manpower Lit, C-948/19, EU:C:2021:906, punkt 45 och där angiven rättspraxis).
- 44 Vidare definieras begreppet lön i artikel 157.2 FEUF som ”den gängse grund- eller minimilönen samt alla övriga förmåner i form av kontanter eller naturaförmåner som arbetstagaren, direkt eller indirekt, får av arbetsgivaren på grund av anställningen”. Såsom framgår av rättspraxis ska detta begrepp tolkas extensivt. Begreppet omfattar bland annat samtliga förmåner i form av kontanter eller naturaförmåner, aktuella eller framtida, som arbetstagaren, direkt eller indirekt, får av arbetsgivaren på grund av anställningen, vare sig det sker enligt anställningsavtal, enligt lag eller frivilligt (dom av den 8 maj 2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, punkt 70 och där angiven rättspraxis).
- 45 Domstolen har även preciserat att till de förmåner som ska anses utgöra ”lön”, i den mening som avses i artikel 157 FEUF, hör just förmåner som betalas av arbetsgivaren på grund av ett anställningsförhållande och som syftar till att tillförsäkra arbetstagarna en inkomst, även om de i vissa fall inte utövar verksamhet enligt anställningsavtalet. Vidare är det inte möjligt att ifrågasätta kvalificeringen av sådana förmåner som lön enbart av det skälet att de grundas på socialpolitiska överväganden (dom av den 19 september 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, punkt 34 och där angiven rättspraxis).

- 46 Det kan härvidlag konstateras att det framgår av rättspraxis att begreppet lön, i den mening som avses i artikel 157.2 FEUF, omfattas av anställningsvillkor, i den mening som avses i klausul 4.1 i ramavtalet om deltidsarbete, undertecknat den 6 juni 1997, som återfinns i bilagan till rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidsarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS (EGT L 14, 1998, s. 9), i dess lydelse enligt rådets direktiv 98/23/EG av den 7 april 1998 (EGT L 131, 1998, s. 10), samt i klausul 4.1 i ramavtalet om visstidsarbete, som ingicks den 18 mars 1999 och som återfinns i bilagan till rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (EGT L 175, 1999, s. 43) (se, för ett liknande resonemang, dom av den 15 april 2008, *Impact*, C-268/06, EU:C:2008:223, punkterna 131 och 132, och dom av den 22 november 2012, *Elbal Moreno*, C-385/11, EU:C:2012:746, punkterna 20 och 21).
- 47 Artikel 5.1 första stycket i direktiv 2008/104 syftar, på ett ännu mer specifikt sätt än nämnda klausuler, till att säkerställa ett effektivt skydd för atypiska arbetstagare och arbetstagare med otrygga anställningsförhållanden. Det är därför nödvändigt att göra en liknande tolkning som den som valts i den rättspraxis som nämns i punkterna 44 och 45 ovan av begreppet lön, i den mening som avses i artikel 157 FEUF, för att fastställa räckvidden av detta begrepp, i den mening som avses i artikel 3.1 f ii) i detta direktiv (se, för ett liknande resonemang, dom av den 12 maj 2022, *Luso Temp*, C-426/20, EU:C:2022:373, punkt 36).
- 48 Även om en sådan ersättning som den som avses i punkt 37 ovan visserligen inte betalas ut direkt som motprestation för ett arbete som utförs av en bemanningsanställd, ska en sådan ersättning anses utgöra en förmån i kontanter som arbetstagaren dels indirekt beviljas av arbetsgivaren på grund av anställningen, genom att ersättningen följer av ett kollektivavtal som är tillämpligt på anställningsförhållandet, dels får i syfte att kompensera för det inkomstbortfall som följer av arbetstagarens oförmåga att utöva sitt ordinarie arbete, vilket innebär att den syftar till att tillförsäkra arbetstagaren en inkomst.
- 49 Begreppet lön, i den mening som avses i artikel 3.1 f ii) i direktiv 2008/104, är således tillräckligt brett för att omfatta en ersättning som bemanningsanställda kan göra anspråk på för total och bestående oförmåga att utöva sitt ordinarie arbete till följd av ett olycksfall i arbetet som inträffat i kundföretaget.
- 50 För det andra, såvitt avser det sammanhang i vilket artikel 5.1 första stycket i direktiv 2008/104, jämförd med artikel 3.1 f ii) i samma direktiv, ingår, konstaterar domstolen att enligt skäl 13 i detta direktiv fastställs i direktiv 91/383 de bestämmelser som är tillämpliga på bemanningsanställda med avseende på säkerhet och hälsa i arbetet.
- 51 Det framgår av artikel 2.1 i direktiv 91/383, jämförd med artikel 1.2 i samma direktiv, att syftet med detta direktiv är att säkerställa att bemanningsanställda tillförsäkras samma skydds nivå, vad avser säkerhet och hälsa i arbetet, som den som gäller för övriga arbetstagare i kundföretaget. Enligt punkt 2 i denna artikel 2, jämförd med denna artikel 1.2, är dessutom så, att en anställning vid ett bemanningsföretag inte får motivera en annorlunda behandling vad avser arbetsvillkoren om det rör sig om säkerhet och hälsa i arbetet, vilket i än högre grad gäller, såsom framgår av fjärde skälet i nämnda direktiv, eftersom bemanningsanställda inom vissa sektorer är mer utsatta för risker för olycksfall i arbetet än andra arbetstagare.

- 52 I artikel 8 i direktiv 91/383 föreskrivs dessutom att medlemsstaterna ska vidta de åtgärder som är nödvändiga för att säkerställa att kundföretaget, utan att det påverkar det ansvar som fastställs i nationell lagstiftning när det gäller bemanningsföretag, under den tid uppdraget varar ansvarar för de arbetsförhållanden som har samband med säkerheten, yrkeshygienen och hälsan på arbetsplatsen.
- 53 Domstolen finner således, för det första, att skyddet för "säkerhet" och "hälsa" i arbetet omfattas av "arbetsvillkoren", i den mening som avses i direktiv 91/383, och att en bemanningsanställd, under den tid uppdraget varar, ska behandlas på samma sätt som arbetstagare som anställts direkt av kundföretaget.
- 54 En sådan ersättning som den som avses i punkt 37 ovan är, för det andra, knuten till skyddet för "säkerhet" och "hälsa" i arbetet, eftersom kundföretagets och, i förekommande fall, bemanningsföretagets ansvar för de arbetsförhållanden som har samband med detta skydd är förenat med skadestånd för det fall nämnda skydd inte uppnås, det vill säga bland annat när ett olycksfall i arbetet inträffar under den tid en bemanningsanställd utför sitt uppdrag vilket får till följd att arbetstagaren drabbas av total och bestående oförmåga att utföra sitt ordinarie arbete.
- 55 Med hänsyn till hänvisningen i direktiv 2008/104 till direktiv 91/383, konstaterar domstolen därför att det sammanhang i vilket artikel 5.1 första stycket i direktiv 2008/104, jämförd med artikel 3.1 f i samma direktiv, ingår bekräftar tolkningen att begreppet lön, som begreppet "grundläggande arbets- och anställningsvillkor" i dessa bestämmelser hänvisar till, omfattar en sådan ersättning som den som avses i punkt 37 ovan.
- 56 För det tredje, såvitt avser de mål som eftersträvas med direktiv 2008/104, framgår det av skäl 1 däri att direktivet är utformat för att fullt ut garantera efterlevnad av artikel 31 i stadgan, som i punkt 1 allmänt föreskriver att varje arbetstagare har rätt till hälsosamma, säkra och värdiga arbetsförhållanden. I förklaringarna avseende stadgan om de grundläggande rättigheterna (EUT C 303, 2007, s. 17) anges i detta avseende att begreppet "arbetsvillkor" bör tolkas i enlighet med artikel 156 FEUF, även om detta begrepp inte definieras i sistnämnda bestämmelse. Mot bakgrund av syftet med nämnda direktiv att skydda bemanningsanställdas rättigheter, talar denna brist på precisering för en vid tolkning av begreppet arbetsvillkor (se, för ett liknande resonemang, dom av den 12 maj 2022, Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, punkt 40 och där angiven rättspraxis).
- 57 Eftersom direktiv 2008/104 har som mål att säkerställa skyddet för bemanningsanställda i fråga om säkerhet och hälsa i arbetet, konstaterar domstolen, i likhet med kommissionen, att om den ekonomiska risken för kundföretagen vid olycksfall i arbetet var lägre för dessa arbetstagare än för arbetstagare som de anställer direkt, skulle dessa företag ha mindre incitament att investera i säkerheten för bemanningsanställda, vilket skulle leda till att detta mål åsidosattes.
- 58 De mål som eftersträvas med direktiv 2008/104 ger följaktligen stöd för tolkningen av begreppet "lön", i den mening som avses i artikel 3.1 f ii) i direktivet, som ett "grundläggande arbets- och anställningsvillkor", i den mening som avses i artikel 5.1 första stycket i direktivet, enligt vilken tolkning detta begrepp omfattar en ersättning som en bemanningsanställd kan göra anspråk på för total och bestående oförmåga att utöva sitt ordinarie arbete som denne drabbats av till följd av ett olycksfall i arbetet som inträffat i kundföretaget.

- 59 Denna tolkning påverkas inte, i motsats till vad den spanska regeringen har gjort gällande, av det skälet att en sådan ersättning betalas ut efter det att anställningen vid bemanningsföretaget har upphört eller på grund av att denna ersättning påstås vara en följd enbart av förklaringen att den bemanningsanställda i fråga har drabbats av en total och bestående arbetsoförmåga och, därmed, av att dennes anställningsförhållande har upphört.
- 60 Det ska nämligen preciseras, för det första, att den omständigheten att den aktuella ersättningen betalas ut efter det att anställningsförhållandet har upphört inte utesluter att den kan utgöra lön, i den mening som avses i artikel 3.1 f ii) i direktiv 2008/104 (se, analogt, dom av den 8 maj 2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, punkt 70).
- 61 Det ska, för det andra, erinras om att en tolkning av begreppet ”grundläggande arbets- och anställningsvillkor” som utesluter den ersättning som en arbetsgivare är skyldig att betala till en bemanningsanställd, från tillämpningsområdet för artikel 5.1 första stycket i direktiv 2008/104, enbart på grund av att denna ersättning är knuten till anställningsförhållandets upphörande, skulle strida mot såväl det sammanhang i vilket denna bestämmelse ingår som de mål som eftersträvas med direktivet (se, för ett liknande resonemang, dom av den 12 maj 2022, Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, punkterna 39 och 45).
- 62 Det kan dessutom konstateras, såsom framgår av handlingarna i målet, att det olycksfall i arbetet som är aktuellt i det nationella målet, vilket är den händelse som ledde till att XXX drabbades av total och bestående oförmåga att utöva sitt ordinarie arbete, inträffade ”under ... uppdraget i kundföretaget”, i den mening som avses i artikel 5.1 första stycket i direktiv 2008/104, varför det inte kan godtas att den ersättning som betalas ut på grund av denna arbetsoförmåga är en följd enbart av att XXX:s anställningsförhållande har upphört.
- 63 Mot bakgrund av det ovan anförda finner domstolen att en ersättning som ska betalas till en bemanningsanställd för dennes totala och bestående oförmåga att utöva sitt ordinarie arbete, till följd av ett olycksfall i arbetet som inträffat i kundföretaget och som lett till att dennes anställning vid bemanningsföretaget upphört, omfattas av begreppet ”grundläggande arbets- och anställningsvillkor”, i den mening som avses i artikel 5.1 första stycket i direktiv 2008/104, jämförd med artikel 3.1 f i samma direktiv.

Räckvidden av principen om likabehandling i artikel 5.1 första stycket i direktiv 2008/104

- 64 Det ska för det andra konstateras, såvitt avser räckvidden av principen om likabehandling i artikel 5.1 första stycket i direktiv 2008/104, att enligt denna bestämmelse ska bemanningsanställda, under den tid deras uppdrag hos kundföretaget varar, åtnjuta åtminstone de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som skulle ha gällt för dem om de hade anställts direkt av detta företag för att där inneha samma tjänst.
- 65 Det ankommer således på den hänskjutande domstolen att först fastställa de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som skulle ha gällt för den bemanningsanställda i fråga, om denne hade anställts direkt av kundföretaget för att där inneha samma tjänst som den som vederbörande faktiskt innehåft, och detta under samma tidsperiod, och, närmare bestämt, i förevarande fall, den ersättning som arbetstagaren skulle ha haft rätt till för total och bestående oförmåga att utöva sitt ordinarie arbete till följd av ett olycksfall i arbetet som lett till att dennes anställningsförhållande upphört. Därefter ankommer det på den hänskjutande domstolen att jämföra dessa grundläggande arbets- och anställningsvillkor med de villkor som faktiskt gällt för den bemanningsanställda under den tid uppdraget i kundföretaget varat, i syfte att, på grundval av

samtliga relevanta omständigheter i det nationella målet, försäkra sig om att principen om likabehandling har iakttagits i förhållande till den bemanningsanställda (se, för ett liknande resonemang, dom av den 12 maj 2022, Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, punkt 50).

- 66 I förevarande fall har den hänskjutande domstolen angett att bemanningsanställda, mot bakgrund av Tribunal Supremos (Högsta domstolen) tolkning av artikel 11 i lag 14/1994, vid total och bestående oförmåga att utöva sitt ordinarie arbete, endast kan göra anspråk på ersättning enligt artikel 42 i kollektivavtalet för bemanningsanställda, som är lägre än den ersättning som de arbetstagare som anställts direkt av kundföretaget har rätt till enligt artikel 31 i kollektivavtalet för transportsektorn. Enligt handlingarna i målet har XXX, i egenskap av bemanningsanställd, närmare bestämt rätt till en ersättning på 10 500 euro enligt det första av dessa kollektivavtal, medan han, om han hade anställts direkt av Serveo Servicios, skulle ha rätt till en ersättning på 60 101,21 euro enligt det andra av dessa kollektivavtal.
- 67 Om så faktiskt är fallet, vilket det ankommer på den hänskjutande domstolen att kontrollera, ska det anses att XXX, i motsats till vad som föreskrivs i artikel 5.1 första stycket i direktiv 2008/104, under den tid uppdraget hos Serveo Servicios varat inte åtnjutit de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som åtminstone motsvarar de villkor som skulle ha gällt för honom om han hade anställts direkt av kundföretaget för att där inneha samma tjänst under samma period.
- 68 Det ska härvidlag påpekas att även om medlemsstaterna enligt artikel 5.2–5.4 i direktiv 2008/104 har möjlighet att på vissa precisa villkor föreskriva undantag från principen om likabehandling, innehåller beslutet om hänskjutande och de handlingar som domstolen har tillgång till inte några uppgifter om att ett av dessa undantag eventuellt har genomförts i Spanien.
- 69 Det ska dessutom erinras om att arbetsmarknadens parter enligt artikel 5.3 i direktiv 2008/104 visserligen har möjlighet att ingå kollektivavtal som innehåller bestämmelser om arbets- och anställningsvillkor för bemanningsanställda som avviker från dem som avses i punkt 1 i denna artikel. Sådana avtal ska emellertid, enligt denna punkt 3, jämförd med skälen 16 och 17 i direktivet, säkerställa det övergripande skyddet för sådana arbetstagare.
- 70 Skyldigheten att säkerställa det övergripande skyddet för bemanningsanställda kräver bland annat att dessa arbetstagare beviljas förmåner i fråga om grundläggande arbets- och anställningsvillkor som kan kompensera för den särbehandling som de utsatts för, och det ska göras en konkret bedömning av huruvida denna skyldighet har iakttagits (se, för ett liknande resonemang, dom av den 15 december 2022, TimePartner Personalmanagement, C-311/21, EU:C:2022:983, punkterna 44 och 50). För att det ska vara möjligt att göra undantag från principen om likabehandling i artikel 5.1 första stycket i direktiv 2008/104 genom kollektivavtalet för bemanningsanställda, är det således nödvändigt, vilket det ankommer på den hänskjutande domstolen att kontrollera, att detta kollektivavtal gör det möjligt att säkerställa ett sådant övergripande skydd för XXX genom att bevilja honom kompensationsförmåner vad avser grundläggande arbets- och anställningsvillkor som gör det möjligt att uppväga effekterna av den särbehandling som han utsatts för.
- 71 Det ska slutligen erinras om att EU-domstolen vid upprepade tillfällen har slagit fast att en nationell domstol, när den tillämpar bestämmelser i nationell rätt som antagits för att införliva de skyldigheter som följer av ett direktiv, vid avgörandet av ett mål där enbart enskilda står mot varandra, är skyldig att beakta samtliga bestämmelser i nationell rätt och, i möjligaste mån, tolka dessa mot bakgrund av direktivets lydelse och syfte för att uppnå ett resultat som är förenligt med

det mål som eftersträvas i direktivet. En tolkning av nationell rätt *contra legem* är emellertid utesluten (se, för ett liknande resonemang, dom av den 12 maj 2022, Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, punkterna 56 och 57 och där angiven rättspraxis).

- 72 För det fall den hänskjutande domstolen skulle komma fram till att XXX har rätt till den ersättning som han begär enligt artikel 31 i kollektivavtalet för transportsektorn om han hade anställts direkt av Serveo Servicios, ankommer det följaktligen på nämnda domstol att bland annat pröva huruvida artikel 11 i lag 14/1994 kan tolkas på ett sätt som är förenligt med kraven i direktiv 2008/104 och därmed på ett annat sätt än att XXX inte beviljas denna ersättning, vilket som skulle strida mot artikel 5.1 första stycket i detta direktiv, såsom framgår av punkt 67 ovan.
- 73 Av det ovan anförda följer att artikel 5.1 första stycket i direktiv 2008/104, jämförd med artikel 3.1 f i samma direktiv, ska tolkas så, att den utgör hinder för en nationell lagstiftning, såsom den tolkats i nationell rättspraxis, enligt vilken den ersättning som bemanningsanställda kan göra anspråk för total och bestående oförmåga att utöva sitt ordinarie arbete, till följd av ett olycksfall i arbetet som inträffat i kundföretaget och som lett till att deras anställning vid bemanningsföretaget upphört, uppgår till ett lägre belopp än den ersättning som dessa arbetstagare skulle ha rätt till, i samma situation och på samma grund, om de hade anställts direkt av kundföretaget för att där inneha samma tjänst under samma period.

Rättegångskostnader

- 74 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i det nationella målet utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den hänskjutande domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (sjätte avdelningen) följande:

Artikel 5.1 första stycket i Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, jämförd med artikel 3.1 f i samma direktiv,

ska tolkas så,

att den utgör hinder för en nationell lagstiftning, såsom den tolkats i nationell rättspraxis, enligt vilken den ersättning som bemanningsanställda kan göra anspråk för total och bestående oförmåga att utöva sitt ordinarie arbete, till följd av ett olycksfall i arbetet som inträffat i kundföretaget och som lett till att deras anställning vid bemanningsföretaget upphört, uppgår till ett lägre belopp än den ersättning som dessa arbetstagare skulle ha rätt till, i samma situation och på samma grund, om de hade anställts direkt av kundföretaget för att där inneha samma tjänst under samma period.

Underskrifter