

Cauza C-232/20

Cerere de decizie preliminară

Data depunerii:

3 iunie 2020

Instanța de trimitere:

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Germania)

Data deciziei de trimitere:

13 mai 2020

Apelant-reclamant:

NP

Intimată-pârâtă:

Daimler AG, uzina Mercedes-Benz Berlin

[omissis]

C-232/20 -1

**Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg**

pronunțată la
13 mai 2020

[omissis]

Ordonanță

În cauza

NP

- apelant-reclamant -

[omissis]

împotriva

Daimler AG, uzina Mercedes-Benz Berlin,

- intimată-pârâtă -

[*omissis*]

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg [Tribunalul Superior pentru Litigii de Muncă din Berlin-Brandenburg], [*omissis*] a decis:

- I. Suspendă soluționarea litigiului până la pronunțarea deciziei Curții de Justiție a Uniunii Europene.
- II. Adresează următoarele întrebări Curții de Justiție a Uniunii Europene cu privire la interpretarea Directivei 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară (Directiva privind munca prin agent de muncă temporară): **[OR 2]**

1)

Punerea la dispoziție a unui lucrător temporar unei întreprinderi utilizatoare încetează să fie calificată drept „temporară” în sensul articolului 1 din Directiva privind munca prin agent de muncă temporară atunci când angajarea este efectuată pe un post care este disponibil permanent și care nu este ocupat în regim de suplinire?

2)

Punerea la dispoziție a unui lucrător temporar pentru o durată mai mică de 55 de luni încetează să fie considerată „temporară” în sensul articolului 1 din Directiva privind munca prin agent de muncă temporară?

3)

În cazul unui răspuns afirmativ la întrebările 1) și/sau 2), se ridică următoarele întrebări suplimentare:

3.1)

Lucrătorul temporar are dreptul la stabilirea unui raport de muncă cu întreprinderea utilizatoare, chiar dacă dreptul național nu prevede o asemenea sancțiune înainte de 1 aprilie 2017?

3.2)

O reglementare națională precum cea prevăzută la articolul 19 alineatul (2) din AÜG [Legea privind punerea la dispoziție a lucrătorilor] este contrară articolului 1 din Directiva privind munca prin agent de muncă temporară atunci când prevede o durată maximă individuală a punerii la dispoziție de 18 luni pentru prima dată începând cu 1 aprilie 2017, însă nu ia în considerare în mod expres situația în care punerea la dispoziție ar înceta să fie calificată ca fiind temporară în cazul în care se ține seama de perioadele anterioare?

3.3)

Extinderea duratei maxime individuale a punerii la dispoziție poate fi lăsată la latitudinea partenerilor sociali? În cazul în care răspunsul este afirmativ, aceasta se aplică și partenerilor sociali care nu au competență în privința raportului de muncă al lucrătorului temporar respectiv, ci în privința sectorului de activitate al întreprinderii utilizatoare?

Motivare

I. Situația de fapt și temeiurile juridice naționale

1. Reclamantul a fost angajat la agentul de muncă temporară I începând de la 1 septembrie 2014. Inițial, contractul de muncă a fost încheiat de două ori pentru o durată determinată de un an și, ulterior, a fost încheiat pe durată nedeterminată. Într-un act adițional la contractul de muncă s-a convenit ca reclamantul să efectueze prestațiile de muncă în calitate de lucrător metalurgist la D., pârâta din litigiul principal, la unitatea acesteia din Berlin. D. este o întreprindere mare din industria automobilelor. Etapele de lucru în domeniul fabricării motoarelor care trebuiau efectuate în cadrul acesteia au fost descrise cu exactitate în actul adițional. Potrivit contractului de muncă al reclamantului, în privința raportului de muncă se aplică anumite convenții colective aplicabile în sectorul muncii temporare.
2. În perioada cuprinsă între 1 septembrie 2014 și 31 mai 2019, reclamantul a fost pus exclusiv la dispoziția pârâtei în calitate de întreprindere utilizatoare. Acesta a lucrat în mod continuu în domeniul fabricării motoarelor. Nu au existat cazuri de suplinire. Această perioadă a fost întreruptă doar timp de 2 luni (între 21 aprilie 2016 și 20 iunie 2016), când reclamantul s-a aflat în concediu parental (concediu pentru creșterea copilului).
3. Legea germană privind reglementarea punerii la dispoziție a forței de muncă (Legea privind punerea la dispoziție a lucrătorilor – AÜG) [omissis], în versiunea în vigoare între 1 decembrie 2011 și 31 martie 2017, prevedea la articolul 1 alineatul (1) a doua teză:

„Punerea la dispoziția utilizatorilor a lucrătorilor are caracter temporar.”

[OR 3]

4. Încălcarea acestei prevederi nu a fost sancționată. Cu toate acestea, articolul 9 din AÜG a declarat ca fiind lipsite de efecte, printre altele, contractele încheiate între agentul de muncă temporară și utilizator, precum și între agentul de muncă temporară și lucrătorul temporar în cazul în care agentul de muncă temporară nu deținea autorizația impusă de lege. În această privință, articolul 10 din AÜG prevedea că, în acest caz, se consideră că există un raport de muncă între utilizator și lucrătorul temporar.

5. Legea din 21 februarie 2017 de modificare a Legii privind punerea la dispoziție a lucrătorilor și a altor legi [*omissis*] a modificat AÜG începând cu 1 aprilie 2017. La articolul 1 din AÜG a fost adăugat alineatul (1b). De la data respectivă, acesta are următorul cuprins:

„Agentul de muncă temporară nu poate pune la dispoziția aceluiași utilizator același lucrător temporar pentru o perioadă mai mare de 18 luni consecutive; utilizatorul nu poate permite activitatea aceluiași lucrător temporar pentru o perioadă mai mare de 18 luni consecutive. Perioada punerilor la dispoziție anterioare de către același agent de muncă temporară aceluiași utilizator trebuie să fie calculată integral atunci când intervalele dintre utilizări nu depășesc 3 luni. În cadrul unei convenții colective încheiate de partenerii sociali din sectorul de activitate al întreprinderilor utilizatoare se poate stabili o durată maximă de punere la dispoziție diferită față de cea prevăzută la prima teză. [...] În cadrul unui acord la nivel de unitate sau de serviciu, încheiat în temeiul unei convenții colective de partenerii sociali din sectorul de activitate al întreprinderilor utilizatoare, poate fi stabilită o durată maximă de punere la dispoziție diferită față de cea prevăzută la prima teză. [...]”

6. La articolul 9 alineatul (1) din AÜG a fost introdus un punct 1b, potrivit căruia:

„Sunt lipsite de efecte:

1b. contractele de muncă între agentul de muncă temporară și lucrătorul temporar care depășesc durata maximă autorizată de punere la dispoziție în sensul articolului 1 alineatul (1b), cu excepția cazului în care, înainte de expirarea unei luni de la depășirea perioadei maxime autorizate de punere la dispoziție, lucrătorul temporar declară în scris agentului de muncă temporară sau utilizatorului că își menține contractul de muncă cu agentul de muncă temporară,

[...]”

7. Articolul 10 alineatul (1) prima teză din AÜG reglementează în prezent, într-un mod mai general, consecința juridică a lipsei efectelor:

„În cazul în care, în temeiul articolului 9, contractul dintre un agent de muncă temporară și un lucrător temporar nu produce efecte, se consideră că un raport de muncă între utilizator și lucrătorul temporar există de la data prevăzută pentru începerea activității între utilizator și agentul de muncă temporară; în cazul în care lipsa efectelor intervine numai după începerea activității la utilizator, se consideră că raportul de muncă dintre utilizator și lucrătorul temporar există de la data intervenirii lipsei efectelor [...]”

8. Articolul 19 alineatul (2) din AÜG conține o dispoziție tranzitorie:

„Perioadele de punere la dispoziție anterioare datei de 1 aprilie 2017 nu sunt luate în considerare la calcularea duratei maxime de punere la dispoziție prevăzute la articolul 1 alineatul (1b).”

9. „Convenția colectivă din 23 mai 2012 privind munca prin agent de muncă temporară/munca temporară din industria metalurgică și electrică din Berlin și Brandenburg” [omissis], aplicabilă, printre altele, industriei automobilelor, încheiată între asociația patronală din industria metalurgică și electrică din Berlin și Brandenburg și sindicatul din industria metalurgică (IGM), prevede, printre altele, că utilizarea temporară a lucrătorilor temporari este autorizată cu îndeplinirea unor condiții suplimentare. Potrivit acesteia, o asemenea utilizare este autorizată, de exemplu, atunci când are loc pe durată determinată. La punctul 3 [OR 4] din această convenție colectivă se acordă partenerilor sociali posibilitatea de a reglementa mai multe detalii prin intermediul unui acord voluntar încheiat la nivelul de unitate. Acestea pot include, de asemenea, durata maximă a utilizării și regulile de preluare. În lipsa unui asemenea acord încheiat la nivel de unitate, potrivit punctului 4 din această convenție colectivă, după 18 luni de punere la dispoziție, utilizatorul trebuie să verifice dacă poate propune lucrătorului temporar un contract de muncă pe durată nedeterminată. După 24 de luni de punere la dispoziție, utilizatorul trebuie să propună lucrătorului temporar un contract de muncă pe durată nedeterminată. În cazul întreruperilor mai mici de 3 luni, perioadele de utilizare din cadrul aceleiași întreprinderi se adună. Convenția colectivă nu a prevăzut în mod expres dacă acordul voluntar la nivel de unitate trebuia încheiat cu comitetul local de întreprindere sau cu comitetul general de întreprindere interregional.
10. Următoarea „Convenție colectivă din 1 iunie 2017 privind munca prin agent de muncă temporară/munca temporară din industria metalurgică și electrică din Berlin și Brandenburg” [omissis], încheiată de aceiași parteneri sociali, cuprinde dispoziții similare. În plus, se face trimitere în mod expres la clauza de rezervă legală care figurează la articolul 1 alineatul (1b) din AÜG. De asemenea, partenerii sociali sunt de acord că durata maximă de utilizare prevăzută de această convenție colectivă nu poate depăși 48 de luni. Sunt prevăzute excepții privind utilizarea pentru un motiv obiectiv. Întreprinderile care nu au încheiat un acord la nivel de unitate sunt supuse aceluiași norme precum cele prevăzute anterior de convenția colectivă în ceea ce privește verificarea și propunerea unui contract de muncă pe durată nedeterminată. Punctul 8 din convenția colectivă conține un regim tranzitoriu. Potrivit acestuia, partenerii sociali ar trebui să convină asupra unei durate maxime de punere la dispoziție. În măsura în care nu există un consens, începând cu data de 1 iunie 2017 se aplică o durată maximă de punere la dispoziție de 36 de luni.
11. În ceea ce privește unitatea din Berlin a pârâtei, nu există un acord la nivelul acesteia care să fi fost încheiat cu organismul local de reprezentare a lucrătorilor întreprinderii (comitetul de întreprindere). La nivelul întreprinderii, un acord colectiv de întreprindere (încheiat între pârâtă și comitetul general de întreprindere interregional) din 16 septembrie 2015 reglementează, printre altele, utilizarea

lucrătorilor prin agent de muncă temporară, fiind utilizată noțiunea „lucrător temporar” [omissis] Potrivit punctului 4.5 din acordul colectiv de întreprindere, lucrătorul temporar poate fi încadrat în întreprinderea pârâtei dacă superiorii ierarhici solicită îndeplinirea unor condiții suplimentare. Cererile corespunzătoare ar trebui prezentate în termen de cel mult 3 ani. [omissis]

12. Un alt acord colectiv de întreprindere din 20 septembrie 2017 [omissis] completează acordul colectiv de întreprindere anterior. În producție, utilizarea lucrătorilor temporari nu poate depăși o perioadă maximă de 36 de luni. În ceea ce privește lucrătorii temporari care erau deja angajați la 1 aprilie 2017, pentru durata maximă de punere la dispoziție de 36 de luni sunt luate în considerare numai perioadele de utilizare începând cu 1 aprilie 2017.
13. Prin acțiunea introdusă la 27 iunie 2019 la Arbeitsgericht Berlin [Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Berlin], reclamantul solicită să se constate existența unui raport de muncă între părți de la 1 septembrie 2015, cu titlu subsidiar, de la 1 martie 2016, cu titlu mai subsidiar, de la 1 noiembrie 2016, cu titlu încă mai subsidiar, de la 1 octombrie 2018 și, cu titlu foarte subsidiar, de la 1 mai 2019.
14. Acesta a apreciat, în primă instanță, că punerea la dispoziția pârâtei nu ar mai putea fi calificată drept „temporară”, din cauza duratei sale care depășește un an. Acest aspect și, în special, reglementarea datei de referință prevăzută la articolul 19 alineatul (2) din AÜG, ar fi contrare dreptului Uniunii. O nevoie temporară nu ar putea în niciun caz să depășească durata maximă autorizată pentru o limitare a duratei fără un motiv obiectiv. Aceasta ar fi de maximum 24 de luni (în conformitate cu reglementarea germană). De asemenea, ar trebui să se țină seama de faptul că reclamantul a desfășurat activități permanente. Prin urmare, ar exista un raport de muncă cu pârâta. **[OR 5]**
15. Pârâta a considerat că criteriul „temporar” a fost clarificat de legiuitor de la 1 aprilie 2017. Astfel, ar fi posibil să se deroge de la durata maximă de punere la dispoziție de 18 de luni prin convenție colectivă în sectorul de activitate al întreprinderilor utilizatoare. În temeiul legii, partenerii sociali ar fi autorizați să admită dispoziții suplimentare prin intermediul unui acord încheiat la nivel de unitate. Acordul colectiv de întreprindere din 20 septembrie 2017 ar conține astfel de dispoziții. Durata maximă de punere la dispoziție de 36 de luni prevăzută de acesta nu ar fi fost depășită, întrucât numai perioadele ulterioare datei de 1 aprilie 2017 ar trebui luate în considerare.
16. În hotărârea din 8 octombrie 2019, Arbeitsgericht Berlin a admis poziția pârâtei și a respins acțiunea. Din motive de celeritate, instanța nu s-a pronunțat cu privire la o încălcare a dreptului Uniunii.
17. Împotriva acestei hotărâri este îndreptat apelul introdus la instanța de trimitere, Landesarbeitsgericht, la 22 noiembrie 2019, care a fost motivat la 30 ianuarie 2020. În această privință, părțile își mențin opiniile exprimate în primă instanță. În plus, pârâta afirmă că a consultat trimestrial comitetul de întreprindere din cadrul

unității sale din Berlin cu privire la utilizările lucrătorilor temporari. Utilizările prevăzute ar fi fost limitate la sfârșitul trimestrului respectiv. Aceasta ar fi situația și în cazul utilizărilor reclamantului. Reclamantul contestă acest lucru și consideră că 18 prelungiri într-un interval de 56 de luni constituie un abuz de drept.

II. Apreciere juridică întemeiată doar pe dreptul național

18. Înainte de anul 2017, nu existau norme convenționale sau la nivel de întreprindere care să reglementeze separat o durată maximă de punere la dispoziție în domeniul de activitate al agentului de muncă temporară și al utilizatorului în discuție.
19. Înainte de 1 aprilie 2017 nu există nicio sancțiune legală expresă pentru cazul în care punerea la dispoziția întreprinderii utilizatoare nu mai poate fi calificată drept temporară. Bundesarbeitsgericht [Curtea Federală pentru Litigii de Muncă] consideră, așadar, că nu există un raport de muncă între lucrătorul temporar și utilizator, chiar dacă utilizarea lucrătorului temporar nu se efectuează doar temporar [*omissis*]
20. Începând cu 1 aprilie 2017, potrivit AÜG, durata maximă de punere la dispoziție este de 18 luni, luându-se în considerare, în temeiul dispoziției tranzitorii, numai perioadele care încep de la această dată de referință. În această privință, un raport de muncă cu pârâta ar exista începând cu 1 octombrie 2018.
21. Totuși, în temeiul legii, se poate deroga de la această normă printr-o convenție colectivă încheiată de partenerii sociali din sectorul de activitate al întreprinderilor utilizatoare. [*omissis*] Dacă se ține seama de eficacitatea reglementării legale, Convenția colectivă din 1 iunie 2017 din industria metalurgică și electrică prevedea, în cadrul regimului tranzitoriu al unităților care dispun de un comitet de întreprindere (un astfel de comitet exista la Berlin), o durată maximă de punere la dispoziție de 36 de luni începând cu 1 iunie 2017 în cazul în care nu este încheiat un acord la nivelul de unitate. Aceasta ar fi fost situația la 1 iunie 2020. Totuși, la această dată, punerea la dispoziție a reclamantului încetase deja.
22. Convenția colectivă din 1 iunie 2017 permitea, de asemenea, derogări prin intermediul unui acord încheiat la nivel de unitate. Acordul colectiv voluntar de întreprindere din 20 septembrie 2017 prevedea o durată maximă a punerii la dispoziție de 36 de luni începând cu 1 aprilie 2017. Potrivit acestuia, reclamantul ar fi putut lucra până la 1 aprilie 2020. Nici la această dată, reclamantul nu mai fusese pus la dispoziție. [*omissis*] [OR 6]

III. Relevanța interpretării Directivei privind munca prin agent de muncă temporară

23. Întrucât reclamantul urmărește să se constate că un raport de muncă cu pârâta exista cu mult înainte de 1 octombrie 2018, acțiunea sa nu poate fi admisă în totalitate numai dacă dreptul Uniunii dispune în acest sens.

24. Cu privire la prima întrebare: instanța de apel de trimitere consideră că punerea la dispoziție a unui lucrător temporar în sensul articolului 1 din Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară (Directiva privind munca prin agent de muncă temporară; JO L 327 din 5 decembrie 2008, p. 9) este autorizată numai dacă aceasta se efectuează temporar. Caracteristica „temporar” nu este doar o descriere sau un angajament neobligatoriu potrivit inclusiv Bundesarbeitsgericht [*omissis*]. Totuși, Directiva privind munca prin agent de muncă temporară nu cuprinde o definiție mai precisă. Până în prezent nu există decizii ale Curții de Justiție a Uniunii Europene cu privire la interpretarea acestei caracteristici.
25. Caracteristica „temporar” poate fi înțeleasă în sensul că se referă exclusiv la durata individuală de punere la dispoziție a lucrătorului temporar.
26. Totuși, este posibil ca această caracteristică să se refere și la locurile de muncă ce urmează a fi ocupate și că trebuie înțeleasă în sensul că lucrătorii temporari nu pot fi angajați în cadrul întreprinderii utilizatoare pe posturi permanente fără nevoie de suplینire. Instanța de trimitere consideră că, de la începutul punerii la dispoziție, reclamantul a fost încadrat pe un post pentru care pârâta avea nevoie de angajare constantă. Obiectivul definit la articolul 2 din Directiva privind munca prin agent de muncă temporară ar putea pleda în favoarea unei interpretări în legătură cu locul de muncă. Acesta urmărește să stabilească un cadru corespunzător pentru utilizarea muncii prin agent de muncă temporară în vederea contribuției în mod efectiv la crearea de locuri de muncă și la dezvoltarea unor forme de muncă flexibile. Utilizarea lucrătorilor temporari pe posturi permanente în cadrul întreprinderii utilizatoare nu creează însă locuri de muncă suplimentare, ci înlocuiește lucrătorii permanenți cu lucrători temporari. În această privință, nu poate fi identificată nici în acest caz o nevoie de flexibilitate. În plus, din articolul 6 din Directiva privind munca prin agent de muncă temporară reiese că este de dorit trecerea la un raport de muncă fix. În Germania, înlocuirea lucrătorilor permanenți cu lucrători temporari este atractivă pentru numeroase întreprinderi în special întrucât, datorită reglementărilor naționale, în practică, obligația de asimilare a lucrătorilor temporari cu personalul permanent este amânată în mod semnificativ. De asemenea, în cazul unor dificultăți economice, întreprinderea utilizatoare poate înceta în mod simplificat punerea la dispoziție a lucrătorilor temporari. În mod normal, nu sunt de așteptat costuri financiare conexe, în orice caz acestea fiind reduse în mod semnificativ.
27. [*omissis*]
28. Cu privire la a doua întrebare: în orice caz, instanța de trimitere nu consideră o durată de punere la dispoziție de 55 de luni ca fiind o punere la dispoziție temporară. Ar fi de asemenea de dorit ca, din motive de claritate și de securitate juridică, Curtea de Justiție a Uniunii Europene să poată indica o limită temporală clară. De asemenea, în această privință, poate fi stabilită o distincție după cum există un motiv obiectiv (o nevoie de suplینire, vârfuri de activitate temporare sau altele asemenea) sau după cum situația este diferită.

29. Cu privire la întrebarea 3.1): potrivit articolului 10 alineatul (1) din Directiva privind munca prin agent de muncă temporară, ar trebui să se prevadă sancțiuni în caz de încălcare. În cadrul ședinței Bundestagului din 24 martie 2011, guvernul federal a susținut că s-ar urmări transpunerea directivei „integral, în mod identic” [OR 7] [omissis] Cu toate acestea, până la 31 martie 2017 nu au fost prevăzute sancțiuni pentru situația în care punerea la dispoziție nu mai este considerată ca fiind temporară. Problema care se ridică în această privință este aceea dacă din însuși dreptul Uniunii se poate deduce ca fiind sancțiune existența unui raport de muncă cu întreprinderea utilizatoare. Dacă dreptul național prevede deja că un raport de muncă cu utilizatorul are loc atunci când agentul de muncă temporară nu dispune de autorizația administrativă necesară pentru punerea la dispoziție a lucrătorului, nu trebuie să se aplice aceeași sancțiune în temeiul principiului efectului util („effet utile”) atunci când punerea la dispoziție nu mai este „temporară”?
30. Cu privire la întrebarea 3.2): aceasta vizează reglementarea germană care impune, în principiu, pentru prima dată la 1 aprilie 2017, o limită temporală 18 de luni ca durată maximă de punere la dispoziție. Dispoziția tranzitorie prevăzută la articolul 19 alineatul (2) din AÜG indică data de 1 aprilie 2017 ca moment de la care începe să curgă termenul. Cu toate acestea, în temeiul articolului 11 din Directiva privind munca prin agent de muncă temporară, statele membre erau obligate să transpună această directivă cel târziu la 5 decembrie 2011. Prin urmare, numai după aproximativ șapte de ani, cel mai devreme, puteau fi aplicate pentru prima dată sancțiuni în Germania. Dacă, potrivit interpretării Directivei privind munca prin agent de muncă temporară, limita de punere la dispoziție temporară a fost depășită deja înainte de 1 aprilie 2017 sau într-o perioadă de 18 de luni după această dată, consecința ar putea fi că regimul tranzitoriu trebuie să fie ignorat total sau parțial.
31. Cu privire la întrebarea 3.3): problema care se ridică în această situație este aceea dacă legiuitorul național are dreptul de a stabili o durată maximă de punere la dispoziție de la care însă partenerii sociali să poată deroga. Chiar în cazul unui răspuns afirmativ la această întrebare, rămâne problema dacă legiuitorul poate acorda asemenea drept partenerilor sociali care nu au competență în privința raporturilor de muncă ale lucrătorilor temporari. Din punct de vedere profesional, raportul de muncă al lucrătorilor temporari este supus convențiilor colective din sectorul de activitate al întreprinderilor de muncă temporară. Or, derogarea permisă în speță de legiuitor privește convențiile colective din sectorul de activitate al întreprinderilor utilizatoare. Articolul 5 din Directiva privind munca prin agent de muncă temporară prevede că partenerii sociali pot adopta, de asemenea, dispoziții derogatorii. Totuși, acest aspect privește numai derogări de la principiul egalității de tratament, în sensul articolului 5 din directiva menționată. În plus, nu rezultă că partenerilor sociali le-ar fi fost atribuite competențe în ceea ce privește definirea limitei temporale a duratei de punere la dispoziție. În acest caz, articolul 1 alineatul (1b) a treia teză din AÜG în versiunea în vigoare din 1 aprilie 2017 ar fi contrar articolului 1 din Directiva privind munca prin agent de muncă temporară.

[*omissis*]

DOCUMENT DE LUCRU