



SPOROČILO ZA MEDIJE št. 200/22

Luxembourg, 15. december 2022

Sodba Sodišča v zadevi C-311/21 | TimePartner Personalmanagement

Kolektivna pogodba, s katero je določeno nižje plačilo agencijskih delavcev v primerjavi z delavci, ki so zaposleni neposredno, mora določiti izravnalne prednosti

Taka kolektivna pogodba mora biti lahko predmet učinkovitega sodnega nadzora

Družba TimePartner Personalmanagement GmbH, agencija za zagotavljanje začasnega dela, je na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas CM med januarjem in aprilom 2017 zaposlila kot agencijsko delavko. V času trajanja njene napotitve je bila CM napotena v podjetje uporabnika v sektorju trgovine na drobno kot pripravljavka naročil.

Za to delo je prejela bruto urno postavko v višini 9,23 EUR v skladu s kolektivno pogodbo, ki se uporablja za delavce, zaposlene pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, sklenjeno med dvema sindikatoma, katerih člana sta bila družba TimePartner Personalmanagement GmbH oziroma CM.

Ta kolektivna pogodba je odstopala od načela enakega obravnavanja, ki je priznано v nemškem pravu¹, ker je za delavce, zaposlene pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, določala nižje plačilo od plačila delavcev podjetja uporabnika na podlagi pogojev kolektivne pogodbe za delavce iz sektorja trgovine na drobno v deželi Bavarski (Nemčija), in sicer bruto urne postavke 13,64 EUR.

CM je pri Arbeitsgericht Würzburg (delovno sodišče v Würzburgu, Nemčija) vložila tožbo za pridobitev dodatka k plačilu v višini 1296,72 EUR, kar je znesek, ki je enak razliki pri plači med agencijskimi delavci in primerljivimi delavci, ki so neposredno zaposleni v podjetju uporabniku. V zvezi s tem se je sklicevala na kršitev načela enakega obravnavanja agencijskih delavcev, določenega v členu 5 Direktive 2008/104.² Po zavrnitvi te tožbe na prvi stopnji in v pritožbenem postopku je CM vložila revizijo pri Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče, Nemčija), ki je na Sodišče naslovilo pet vprašanj za predhodno odločanje glede razlage te določbe.

Sodišče je opredelilo pogoje, ki jih mora izpolnjevati kolektivna pogodba, ki so jo sklenili socialni partnerji, da bi lahko odstopala od načela enakega obravnavanja agencijskih delavcev na podlagi člena 5(3) Direktive 2008/104.³ Zlasti je pojasnilo obseg pojma „splošno varstvo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela“, ki ga morajo na podlagi te določbe zagotavljati kolektivne pogodbe, in podalo merila, ki omogočajo presojo, ali je

¹ Za obdobje od januarja do marca 2017 v členu 10(4), prvi stavek, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (zakon o napotitvi delavcev na začasno delo) z dne 3. februarja 1995 (BGBl. 1995 I, str. 158) v različici, ki se je uporabljala do 31. marca 2017, in glede meseca aprila 2017 v členu 8(1) istega zakona v različici, ki se je uporabljala od 1. aprila 2017.

² Direktiva 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).

³ Ta odstavek 3 daje državam članicam možnost, da socialnim partnerjem dovolijo ohranitev ali sklepanje kolektivnih pogodb, ki dovoljujejo različno obravnavanje na področju osnovnih delovnih pogojev in pogojev zaposlitve delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, pod pogojem, da se zagotovi splošno varstvo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela.

bilo to splošno varstvo dejansko zagotovljeno. Sodišče je tudi ugotovilo, da morajo biti take kolektivne pogodbe lahko predmet učinkovitega sodnega nadzora.

Presoja Sodišča

Potem ko je opozorilo na dvojni cilj Direktive 2008/104, in sicer zagotoviti varstvo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, in spoštovanje raznolikosti trgov dela, je Sodišče pojasnilo, da člen 5(3) te direktive s sklicevanjem na pojem „splošno varstvo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela“ ne zahteva, da se upošteva raven varstva, ki je lastna delavcem, zaposlenim pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, in ki presega raven varstva, ki je za delavce na splošno določena z nacionalnim pravom in s pravom Unije o osnovnih delovnih pogojih in pogojih zaposlitve.

Vendar, če socialni partnerji s kolektivno pogodbo dovolijo različno obravnavanje na področju osnovnih delovnih pogojev in pogojev zaposlitve v škodo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, mora ta kolektivna pogodba, da zagotovi splošno varstvo zadevnih delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, tem delavcem v zameno dati prednosti na področju osnovnih delovnih pogojev in pogojev zaposlitve,⁴ ki lahko izravnavajo različno obravnavanje, ki so ga deležni.

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

Poleg tega določba o odstopanju iz člena 5(3) Direktive 2008/104 nalaga, da se konkretno preveri spoštovanje obveznosti zagotovitve splošnega varstva delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, tako da se za dano delovno mesto osnovni delovni pogoji in pogoji zaposlitve, ki veljajo za delavce, zaposlene neposredno pri podjetju uporabniku, primerjajo s pogoji, ki se uporabljajo za delavce, zaposlene pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, da se tako lahko **ugotovi, ali izravnalne prednosti, ki se dodelijo v zvezi z navedenimi osnovnimi pogoji, lahko izničijo učinke različnega obravnavanja, ki so ga zadnjenavedeni deležni.**

Ta obveznost zagotavljanja splošnega varstva delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, ne zahteva, da ima zadevni agencijski delavec z agencijo za zagotavljanje začasnega dela sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, saj člen 5(3) Direktive 2008/104 omogoča odstopanje od načela enakega obravnavanja glede vseh agencijskih delavcev, brez razlikovanja glede na to, ali je njihova pogodba o zaposlitvi z agencijo za zagotavljanje začasnega dela sklenjena za določen ali nedoločen čas.

Poleg tega ta obveznost ne zahteva, da države članice podrobno določijo pogoje in merila, ki jih morajo izpolnjevati kolektivne pogodbe.

Vendar morajo socialni partnerji, čeprav imajo široko polje proste presoje pri pogajanjih in sklenitvi kolektivnih pogodb, ravnati ob spoštovanju prava Unije na splošno in zlasti Direktive 2008/104.

Tako, čeprav določbe te direktive državam članicam ne nalagajo sprejetja določene ureditve, katere namen je zagotoviti splošno varstvo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, v smislu njenega člena 5(3), pa **morajo države članice, vključno s svojimi sodišči, zagotoviti, da kolektivne pogodbe, ki dovoljujejo različno obravnavanje na področju osnovnih delovnih pogojev in pogojev zaposlitve, zagotavljajo zlasti splošno varstvo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela.**

Zato morajo biti te kolektivne pogodbe lahko predmet učinkovitega sodnega nadzora, da se preveri, ali socialni partnerji spoštujejo svojo obveznost zagotavljanja tega varstva.

⁴ Osnovni delovni pogoji in pogoji zaposlitve so opredeljeni v členu 3(1) (f) Direktive 2008/104. Gre za tiste v zvezi s trajanjem delovnega časa, nadurnim delom, odmori, počitki, nočnim delom, dopusti, dela prostimi dnevi in plačilom.

OBVESTILO: S predlogom za sprejetje predhodne odločbe lahko sodišča držav članic v zvezi s sporom, o katerem odločajo, Sodišču predložijo vprašanja o razlagi prava Unije ali veljavnosti aktov Unije. Sodišče ne odloči o nacionalnem sporu. Zadevo reši nacionalno sodišče v skladu z odločbo Sodišča. Ta odločba je enako zavezujoča za druga nacionalna sodišča, ki obravnavajo podoben problem.

Neuradni dokument za medije, ki Sodišča ne zavezuje.

[Celotno besedilo in povzetek](#) sodbe je objavljeno na spletnem mestu CURIA na dan razglasitve.

Kontaktna oseba: Jarosław Zasada ☎ (+352) 4303 2793

Posnetki z razglasitve sodbe so na voljo na „[Europe by Satellite](#)“ ☎ (+32) 2 2964106.

Ostanite povezani!

