



PRESSMEDDELANDE nr 200/22

Luxemburg, den 15 december 2022

Domstolens dom i mål C-311/21 | TimePartner Personalmanagement

Ett kollektivavtal som föreskriver en lön för bemanningsanställda, som är lägre i förhållande till lönen för arbetstagare som är anställda direkt i kundföretaget ska beviljas kompenserande förmåner.

Ett sådant kollektivavtal måste kunna bli föremål för en effektiv domstolsprövning.

Mellan januari och april 2017 visstidsanställdes CM av bemanningsföretaget TimePartner. Under detta uppdrag hyrdes CM ut som orderhanterare till detaljhandelsföretag.

För detta arbete erhöll hon en bruttolön på 9,23 euro, i enlighet med kollektivavtalet för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, vilket hade ingåtts mellan två fackföreningar till vilka TimePartner Personalmanagement GmbH respektive CM var anslutna.

Detta kollektivavtal innehöll ett undantag från likabehandlingsprincipen enligt tysk rätt¹ genom att föreskriva en lägre lön för bemanningsanställda än den som gällde för arbetstagare vid kundföretaget enligt kollektivavtalet för arbetstagare inom detaljhandelssektorn i delstaten Bayern (Tyskland), det vill säga en bruttotimlön på 13,64 euro.

CM väckte talan vid Arbeitsgericht Würzburg (arbetsdomstolen i Würzburg, Tyskland) och yrkade att hon skulle erhålla ett lönetillägg på 1 296,72 euro. Detta belopp motsvarade mellanskillnaden mellan arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och jämförbara arbetstagare som anställts direkt av kundföretaget. CM gjorde i detta avseende gällande ett åsidosättande av principen om likabehandling av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, enligt artikel 5 i direktiv 2008/104². Efter att talan ogillats i första instans och efter överklagande, överklagade CM till Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen, Tyskland) som har hänskjutit fem tolkningsfrågor avseende denna bestämmelse till EU-domstolen.

Domstolen har fastställt de villkor som ska vara uppfyllda i ett kollektivavtal som arbetsmarknadens parter har ingått för att i enlighet med artikel 5.3 i direktiv 2008/104³ kunna göra undantag från principen om likabehandling av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag. Domstolen preciserar bland annat räckvidden av begreppet "övergripande skyddet av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag", ett skydd som kollektivavtalen ska säkerställa enligt denna bestämmelse, och tillhandahåller de kriterier som gör det möjligt att bedöma huruvida detta övergripande skydd faktiskt har respekterats. Domstolen slår även fast att sådana kollektivavtal ska kunna bli

¹ För perioden januari–mars 2017, i 10 § punkt 4 första meningen i Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (lagen om uthyrning av arbetskraft) av den 3 februari 1995 (BGBl. 1995 I, s. 158, nedan kallad AÜG), i den lydelse som var tillämplig till och med den 31 mars 2017, och, för april 2017, i 8 § punkt 1 i samma lag, i den lydelse som var tillämplig från och med den 1 april 2017.

² 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).

³ Enligt artikel 5.3 får medlemsstaterna tillåta att arbetsmarknadens parter bibehåller eller ingår kollektivavtal som tillåter särbehandling vad gäller grundläggande arbets- och anställningsvillkor för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag under förutsättning att det övergripande skyddet av dessa arbetstagare respekteras.

föremål för en effektiv domstolsprövning.

Domstolens bedömning

Efter att ha erinrat om det dubbla syftet i direktiv 2008/104, nämligen att skydda arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och respekterar arbetsmarknadernas mångfald, preciserar domstolen att det enligt artikel 5.3 i direktivet, när den hänvisar till begreppet "övergripande skydd av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag", inte innebär ett krav på att beakta en skyddsnivå för bemanningsanställda som är högre än den som föreskrivs för arbetstagare i allmänhet enligt den nationella rätten och unionsrätten avseende grundläggande arbets- och anställningsvillkor.

När arbetsmarknadens parter genom kollektivavtal tillåter särbehandling i fråga om grundläggande arbets- och anställningsvillkor till nackdel för bemanningsanställda, ska emellertid ett sådant kollektivavtal, för att säkerställa ett övergripande skydd för bemanningsanställda, i stället ge dessa arbetstagare fördelar i fråga om grundläggande arbets- och anställningsvillkor⁴ som kan kompensera för den särbehandling som de utsätts för.

Det övergripande skyddet för bemanningsanställda skulle nämligen med nödvändighet minska om ett sådant avtal, i förhållande till dessa arbetstagare, innebar en begränsning av ett eller flera av dessa grundläggande villkor.

Enligt undantagsbestämmelsen i artikel 5.3 i direktiv 2008/104 ska dessutom frågan huruvida ett övergripande skydd för bemanningsanställda har respekterats bedömas konkret genom en jämförelse, med avseende på en viss tjänst, mellan de grundläggande arbets- och anställningsvillkor för arbetstagare som anställs direkt av kundföretaget och dem som gäller för bemanningsanställda, **för att därigenom kunna fastställa huruvida de kompenserande fördelar som getts vad gäller dessa grundläggande villkor kan uppväga effekterna av särbehandlingen.**

Denna skyldighet att respektera det övergripande skyddet för bemanningsanställda innebär inte ett krav på att den berörda uthyrda arbetstagaren är knuten till bemanningsföretaget genom ett kontrakt om tillsvidareanställning, eftersom det enligt artikel 5.3 i direktiv 2008/104 tillåter avvikelser från likabehandlingsprincipen i förhållande till alla arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, utan att någon åtskillnad görs efter om de är visstids- eller tillsvidareanställda hos bemanningsföretaget.

Nämnda skyldighet innebär inte heller att medlemsstaterna i detalj måste ange de villkor och kriterier som kollektivavtalen ska uppfylla.

Med detta sagt och även om arbetsmarknadens parter har ett stort utrymme för skönsmässig bedömning vid förhandlingar om och ingående av kollektivavtal ska de agera med iakttagande av unionsrätten i allmänhet och direktiv 2008/104 i synnerhet.

Även om bestämmelserna i detta direktiv inte ålägger medlemsstaterna att anta en viss lagstiftning som syftar till att säkerställa ett övergripande skydd av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, i den mening som avses i dess artikel 5.3, är medlemsstaterna, inbegripet deras domstolar, **icke desto mindre skyldiga att se till att de kollektivavtal som tillåter särbehandling i fråga om grundläggande arbets- och anställningsvillkor bland annat säkerställer att det övergripande skyddet av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag respekteras.**

Dessa kollektivavtal måste således kunna bli föremål för en effektiv domstolsprövning i syfte att kontrollera huruvida arbetsmarknadens parter har iakttagit sin skyldighet att respektera detta skydd.

⁴ De grundläggande arbets- och anställningsvillkoren definieras i artikel 3.1 f i direktiv 2008/104. Det rör sig härvid om villkor som hänför sig till arbetstid, övertid, raster, viloperioder, nattarbete, semester, helgdagar och lön.

PÅPEKAND: Begäran om förhandsavgörande gör det möjligt för domstolarna i medlemsstaterna att, i ett mål som pågår vid dem, vända sig till EU-domstolen med frågor om tolkningen av unionsrätten eller om giltigheten av en unionsrättsakt. Domstolen avgör inte målet vid den nationella domstolen. Det är den nationella domstolen som ska avgöra målet i enlighet med EU-domstolens avgörande. Detta avgörande är på samma sätt bindande för de övriga nationella domstolar där en liknande fråga uppkommer.

Detta är en icke-officiell handling avsedd för massmedia och den är inte bindande för domstolen.

Domen i [fulltext](#) och i [resumé](#) publiceras på webbplatsen CURIA dagen för avkunnandet

Kontaktperson för press: Amanda Nouvel ☎ (+352) 4303 2524

Bilder från uppläsningen av domen finns tillgängliga på "[Europe by Satellite](#)" ☎ (+32) 2 2964106

Håll dig uppdaterad!

