



## PRESSEMEDDELELSE NR. 200/22

Luxembourg den 15. december 2022

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

### **En kollektiv overenskomst, som forringer lønnen til vikaransatte i forhold til de arbejdstagere, der ansættes direkte, skal fastsætte kompenserende fordele**

*En sådan kollektiv overenskomst skal kunne være genstand for en effektiv domstolsprøvelse*

I perioden fra januar til april 2017 beskæftigede TimePartner Personalmanagement GmbH, som er et vikarbureau, CM som vikaransat i henhold til en tidsbegrænset kontrakt. I forbindelse med denne beskæftigelse blev CM udsendt som ordremedarbejder til en brugervirksomhed i detailhandelssektoren.

For dette arbejde oppebar hun en bruttotimeløn på 9,23 EUR i overensstemmelse med den kollektive overenskomst for vikaransatte, der var indgået mellem to fagforeninger, som henholdsvis TimePartner Personalmanagement GmbH og CM var medlem af.

Denne kollektive overenskomst fraveg det ligebehandlingsprincip, der er anerkendt i tysk ret <sup>1</sup>, idet den fastsatte en lavere løn til vikaransatte end den løn, der udbetales til brugervirksomhedens arbejdstagere i henhold til vilkårene i en kollektiv overenskomst for arbejdstagere i detailhandelssektoren i delstaten Bayern (Tyskland), nemlig en bruttotimeløn på 13,64 EUR.

CM anlagde sag ved Arbeitsgericht Würzburg (arbejdsretten i Würzburg, Tyskland) med påstand om betaling af et løntillæg på 1 296,72 EUR, svarende til lønforskellen mellem vikaransatte og sammenlignelige arbejdstagere ansat direkte af brugervirksomheden. Hun gjorde i denne henseende gældende, at princippet om ligebehandling af vikaransatte, fastsat i artikel 5 i direktiv 2008/104 <sup>2</sup>, var blevet tilsidesat. Efter ikke at have fået medhold i sagen i første instans og efter at appellen ikke blev taget til følge, iværksatte CM en revisionsappel ved Bundesarbeitsgericht (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager, Tyskland), som forelagde Domstolen fem præjudicielle spørgsmål om fortolkningen af denne bestemmelse.

Domstolen definerede de betingelser, som en kollektiv overenskomst indgået mellem arbejdsmarkedets parter skal opfylde for at kunne fravige princippet om ligebehandling af vikaransatte i henhold til artikel 5, stk. 3, i direktiv 2008/104 <sup>3</sup>. Domstolen præciserede bl.a. rækkevidden af begrebet »den generelle beskyttelse af vikaransatte«, som kollektive overenskomster skal sikre i henhold til denne bestemmelse, og fastsatte de kriterier, som gør det muligt at vurdere, om denne generelle beskyttelse rent faktisk er blevet sikret. Domstolen fastslog ligeledes, at sådanne

<sup>1</sup> I perioden fra januar til marts 2017, i § 10, stk. 4, første punktum, i Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (den tyske lov om vikararbejde), af 3.2.1995 (BGBl. 1995 I, s. 158), i den affattelse, der var gældende indtil den 31.3.2017, og, for så vidt angår april 2017, i samme lovs § 8, stk. 1, i den affattelse, der fandt anvendelse fra den 1.4.2017.

<sup>2</sup> Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19.11.2008 om vikararbejde (EUT 2008, L 327, s. 9).

<sup>3</sup> Dette stk. 3 giver medlemsstaterne mulighed for at tillade arbejdsmarkedets parter at videreføre eller indgå kollektive overenskomster, som tillader ulige behandling vedrørende væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår for vikaransatte på betingelse af, at den generelle beskyttelse af vikaransatte respekteres.

kollektive overenskomster skal kunne være genstand for en effektiv domstolsprøvelse.

### **Domstolens bemærkninger**

Domstolen præciserede, efter at have henvist til det dobbelte formål med direktiv 2008/104 om at sikre beskyttelsen af vikaransatte og overholdelsen arbejdsmarkedernes forskellighed, at dette direktivs artikel 5, stk. 3, ikke med sin henvisning til begrebet »den generelle beskyttelse af vikaransatte« kræver, at der tages hensyn til et beskyttelsesniveau for vikaransatte, som overstiger det beskyttelsesniveau, der for arbejdstagere generelt er fastsat i national ret og i EU-retten vedrørende de væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår.

**Når arbejdsmarkedets parter ved hjælp af en kollektiv overenskomst tillader forskelsbehandling for så vidt angår væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår til skade for vikaransatte, skal denne kollektive overenskomst imidlertid for at sikre den generelle beskyttelse af de pågældende vikaransatte til gengæld tildele sidstnævnte fordele med hensyn til væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår <sup>4</sup>, som kan kompensere for den forskelsbehandling, som de er udsat for.**

Den generelle beskyttelse af vikaransatte ville nemlig nødvendigvis blive formindsket, hvis en sådan kollektiv overenskomst i forhold til disse arbejdstagere begrænsede sig til at forringe en eller flere af de nævnte væsentlige vilkår.

I øvrigt kræver den undtagelsesbestemmelse, der er fastsat i artikel 5, stk. 3, i direktiv 2008/104, at det konkret kontrolleres, om forpligtelsen til at sikre den generelle beskyttelse af vikaransatte er overholdt, ved for en given stilling at sammenligne de væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår, der gælder for arbejdstagere, der er ansat direkte af brugervirksomheden, med dem, der gælder for vikaransatte, for således at kunne **afgøre, om de tildelte kompenserende fordele for så vidt angår de nævnte væsentlige vilkår gør det muligt at opveje virkningerne af den forskelsbehandling, der er lidt.**

Denne forpligtelse til at sikre den generelle beskyttelse af vikaransatte kræver ikke, at den pågældende vikaransatte er tilknyttet vikarbureauet ved en tidsbegrænset ansættelseskontrakt, henset til, at artikel 5, stk. 3, i direktiv 2008/104 gør det muligt at fravige princippet om ligebehandling i forhold til vikaransatte, uden sondring mellem, om varigheden af deres ansættelseskontrakt med et vikarbureau er tidsbegrænset eller tidsubegrænset.

Den nævnte forpligtelse kræver desuden ikke, at medlemsstaterne detaljeret fastsætter de betingelser og kriterier, som de kollektive overenskomster skal overholde.

Når dette er sagt, skal arbejdsmarkedets parter, selv om de har en vid skønsmargen i forbindelse med forhandlingen og indgåelsen af kollektive overenskomster, handle i overensstemmelse med EU-retten generelt og direktiv 2008/104 i særdeleshed.

Selv om dette direktivs bestemmelser således ikke pålægger medlemsstaterne at vedtage en bestemt lovgivning, der har til formål at sikre den generelle beskyttelse af vikaransatte, som omhandlet i dette direktivs artikel 5, stk. 3, forholder det sig ikke desto mindre således, at **medlemsstaterne, herunder deres retsinstanser, skal sørge for, at de kollektive overenskomster, der tillader forskelsbehandling med hensyn til væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår, bl.a. sikrer den generelle beskyttelse af vikaransatte.**

**Disse kollektive overenskomster skal herefter kunne være genstand for en effektiv domstolsprøvelse** med henblik på at efterprøve, om arbejdsmarkedets parter overholder deres forpligtelse til at sikre denne beskyttelse.

---

<sup>4</sup> De væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår er fastsat i artikel 3, stk. 1, litra f), i direktiv 2008/104. Der er tale om vilkår vedrørende arbejdstidens længde, overarbejde, pauser, hvileperioder, natarbejde, ferie og helligdage samt aflønning.

**BEMÆRKNING:** En dom eller kendelse afsagt af Retten kan appelleres til Domstolen. Appellen er begrænset til retlige spørgsmål og har principielt ikke opsættende virkning. Såfremt den kan antages til realitetsbehandling og er begrundet, ophæver Domstolen Rettens afgørelse. I tilfælde af, at sagen er moden til afgørelse, kan Domstolen selv træffe endelig afgørelse i tvisten. I modsat fald hjemviser Domstolen sagen til Retten, der er bundet af den afgørelse, som Domstolen træffer i appelsagen.

Dette er et ikke-officielt dokument til mediernes brug og forpligter ikke Domstolen.

[Dommen og resuméet](#) heraf offentliggøres på webstedet CURIA på afsigelsesdagen

Kontakt i Kontoret for Presse og Information: Gitte Stadler ☎ (+352) 4303 3127

Billeder fra domsafsigelsen er tilgængelige via »[Europe by Satellite](#)« ☎ (+32) 2 2964106

Følg Domstolen online!

