



PRIOPĆENJE ZA MEDIJE br. 200/22

U Luxembourggu 15. prosinca 2022.

Presuda Suda u predmetu C-311/21 | TimePartner Personalmanagement

Kolektivni ugovor kojim se plaća radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje smanjuje u odnosu na izravno zaposlene radnike mora predviđati kompenzacijske pogodnosti

Takav kolektivni ugovor mora moći biti predmet djelotvornog sudskog nadzora

Između siječnja i travnja 2017. društvo TimePartner Personalmanagement GmbH, poduzeće za privremeno zapošljavanje, zaposlilo je osobu CM na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, kao radnicu zaposlenu kod poduzeća za privremeno zapošljavanje. Osoba CM je, tijekom svojeg ustupanja, radila u maloprodajnom sektoru kao referent za narudžbe u poduzeću korisniku.

Za taj je rad primala bruto plaću od 9,23 eura po satu, u skladu s kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje na radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, sklopljenim između udruženja čiji je član bilo društvo TimePartner Personalmanagement i sindikata čiji je član bila osoba CM.

Taj je kolektivni ugovor odstupao od načela jednakog postupanja, priznatog u njemačkom pravu¹, time što je za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje predviđao plaću koja je niža od one koja se dodjeljuje radnicima poduzeća korisnika na temelju uvjeta kolektivnog ugovora za radnike u maloprodajnom sektoru u saveznoj zemlji Bavarskoj (Njemačka), odnosno bruto plaće od 13,64 eura po satu.

Osoba CM je Arbeitsgerichtu Würzburg (Radni sud u Würzburgu, Njemačka) podnijela tužbu radi ishođenja dodatka na plaću u iznosu od 1296,72 eura, koji odgovara razlici u plaći između radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje i usporedivih radnika koje je izravno zaposlilo poduzeće korisnik. U tom se pogledu pozvala na povredu načela jednakog postupanja u odnosu na radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, predviđenog u članku 5. Direktive 2008/104². Nakon što je ta tužba odbijena u prvostupanjskom i žalbenom postupku, osoba CM podnijela je reviziju Bundesarbeitsgerichtu (Savezni radni sud, Njemačka), koji Sudu upućuje pet prethodnih pitanja o tumačenju te odredbe.

Sud definira uvjete koje kolektivni ugovor, koji sklope socijalni partneri, treba ispunjavati da bi se moglo odstupiti od načela jednakog postupanja u odnosu na radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje na temelju članka 5. stavka 3. Direktive 2008/104³. Među ostalim, pobliže određuje doseg pojma „opća zaštita za radnike

¹ Za razdoblje između siječnja i ožujka 2017., u članku 10. stavku 4. prvoj rečenici Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (Zakon o ustupanju radnika) od 3. veljače 1995. (BGBl. 1995 I, str. 158.), u verziji koja se primjenjivala do 31. ožujka 2017. i, što se tiče travnja 2017., u članku 8. stavku 1. tog istog zakona, u njegovoj verziji koja se primjenjivala od 1. travnja 2017.

² Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje (SL 2008., L 327, str. 9.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 280.).

³ Taj stavak 3. nudi državama članicama mogućnost da socijalnim partnerima dopuste zadržavanje ili sklapanje kolektivnih ugovora a kojima se dopušta nejednako postupanje u pogledu osnovnih uvjeta rada i zapošljavanja radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, pod uvjetom da se osigura opća zaštita za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje.

zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje”, koju kolektivni ugovori moraju osiguravati na temelju te odredbe, i donosi kriterije koji omogućavaju da se ocijeni je li ta opća zaštita stvarno bila osigurana. Sud također zaključuje da takvi kolektivni ugovori moraju moći biti predmet djelotvornog sudskog nadzora.

Ocjena Suda

Nakon što je podsjetio na dvostruki cilj Direktive 2008/104, osiguravanje zaštite radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje i poštovanje raznolikosti tržišta rada, Sud pojašnjava da članak 5. stavak 3. te direktive, upućivanjem na pojam „opća zaštita za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje”, ne zahtijeva uzimanje u obzir razine zaštite koja je specifična za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje a nadilazi razinu zaštite utvrđenu, za radnike općenito, nacionalnim pravom i pravom Unije o osnovnim uvjetima rada i zapošljavanja.

Međutim, kada socijalni partneri kolektivnim ugovorom dopuštaju različito postupanje u pogledu osnovnih uvjeta rada i zapošljavanja na štetu radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, taj im kolektivni ugovor mora, kako bi se osigurala opća zaštita za dotične radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, zauzvrat dodjeljivati pogodnosti u pogledu osnovnih uvjeta rada i zapošljavanja⁴ koje su takve da mogu kompenzirati različito postupanje kojem su podvrgnuti.

Naime, opća će zaštita radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje nužno biti umanjena ako se takav ugovor – u odnosu na te radnike – ograničava na smanjivanje jednog ili više navedenih osnovnih uvjeta.

Osim toga, odstupajuća odredba predviđena člankom 5. stavkom 3. Direktive 2008/104 nalaže da se konkretno provjeri poštuje li se obveza osiguravanja opće zaštite za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, i to usporedbom, za određeno radno mjesto, osnovnih uvjeta rada i zapošljavanja primjenjivih na radnike koje je izravno zaposlilo poduzeće korisnik s onima koji su primjenjivi na radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, kako bi se na taj način moglo **utvrditi mogu li kompenzacijske pogodnosti dodijeljene u pogledu navedenih osnovnih uvjeta biti protuteža učincima različitog postupanja kojem su podvrgnuti.**

Tom se obvezom osiguravanja opće zaštite za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje ne zahtijeva da dotični radnik zaposlen kod poduzeća za privremeno zapošljavanje ima ugovor o radu na neodređeno vrijeme s poduzećem za privremeno zapošljavanje, s obzirom na to da članak 5. stavak 3. Direktive 2008/104 dopušta odstupanje od načela jednakog postupanja u odnosu na sve radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, pri čemu se ne pravi razlika s obzirom na to imaju li s poduzećem za privremeno zapošljavanje ugovor o radu na određeno ili na neodređeno vrijeme.

Usto, navedenom se obvezom ne zahtijeva da države članice detaljno predvide uvjete i kriterije koje kolektivni ugovori moraju ispunjavati.

S obzirom na navedeno, iako imaju široku marginu prosudbe u okviru pregovora i sklapanja kolektivnih ugovora, socijalni partneri moraju poštovati pravo Unije, općenito, i Direktivu 2008/104, konkretno.

Stoga, iako se odredbama te direktive državama članicama ne nalaže donošenje određenog propisa radi osiguravanja opće zaštite za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, u smislu njezina članka 5. stavka 3., **države članice, uključujući njihove sudove, ipak moraju voditi računa o tome da kolektivni ugovori kojima se odobrava različito postupanje u pogledu osnovnih uvjeta rada i zapošljavanja osiguravaju, među ostalim, opću zaštitu za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje.**

Stoga ti kolektivni ugovori moraju moći biti predmet djelotvornog sudskog nadzora kako bi se provjerilo poštuju li socijalni partneri svoju obvezu osiguravanja te zaštite.

⁴ Osnovni uvjeti rada i zapošljavanja definirani su u članku 3. stavku 1. točki (f) Direktive 2008/104. Riječ je o uvjetima koji se odnose na trajanje radnog vremena, prekovremeni rad, pauze, odmore, noćni rad, dopuste i državne praznike te na plaću.

NAPOMENA: Prethodni postupak omogućuje sudovima država članica da u okviru postupka koji se pred njima vodi upute Sudu pitanja o tumačenju prava Unije ili o valjanosti nekog akta Unije. Sud ne rješava spor pred nacionalnim sudom. Na nacionalnom je sudu da predmet riješi u skladu s odlukom Suda. Ta odluka jednako obvezuje i druge nacionalne sudove pred kojima bi se moglo postaviti slično pitanje.

Neslužbeni dokument za medije koji ne obvezuje Sud.

[Cjelovit tekst i kratak prikaz](#) presude objavljuju se na stranici CURIA na dan objave.

Osoba za kontakt: Iliana Paliova ☎ (+352) 4303 4293

Snimke s objave presuda nalaze se na „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 2 2964106

Ostanite povezani!

