



KOMUNIKAT PRASOWY nr 200/22

Luksemburg, 15 grudnia 2022 r.

Wyrok Trybunału w sprawie C-311/21 | TimePartner Personalmanagement

Układ zbiorowy, który obniża wynagrodzenie pracowników tymczasowych w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi bezpośrednio przez przedsiębiorstwo użytkownika, musi ustanawiać korzyści kompensacyjne

Taki układ zbiorowy musi móc podlegać skutecznej kontroli sądowej

W okresie od stycznia do kwietnia 2017 r. spółka TimePartner Personalmanagement GmbH, będąca agencją pracy tymczasowej, zatrudniała CM w charakterze pracownika tymczasowego na podstawie umowy o pracę na czas określony. W ramach tej umowy CM została skierowana jako osoba zajmująca się obsługą zamówień do przedsiębiorstwa użytkownika działającego w sektorze handlu detalicznego.

Za tę pracę otrzymywała wynagrodzenie w stawce godzinowej w wysokości 9,23 EUR brutto, zgodnie z układem zbiorowym pracy mającym zastosowanie do pracowników tymczasowych, zawartym przez dwie organizacje związkowe, do których należeli odpowiednio, TimePartner Personalmanagement GmbH i CM.

Ten układ zbiorowy wprowadzał odstępstwo od zasady równego traktowania ustanowionej w prawie niemieckim¹, ponieważ przewidywał w odniesieniu do pracowników tymczasowych wynagrodzenie niższe od wynagrodzenia otrzymywanego przez pracowników przedsiębiorstwa użytkownika na podstawie postanowień układu zbiorowego pracy sektora handlu detalicznego w kraju związkowym Bawaria (Niemcy), wynoszącego w stawce godzinowej 13,64 EUR brutto.

CM wytoczyła powództwo przed Arbeitsgericht Würzburg (sądem pracy w Würzburgu, Niemcy) o uzyskanie dodatkowego wynagrodzenia w wysokości 1296,72 EUR odpowiadającego różnicy między wynagrodzeniem pracowników tymczasowych a wynagrodzeniem porównywalnych pracowników bezpośrednio zatrudnionych przez przedsiębiorstwo użytkownika. W tym celu podnosiła naruszenie zasady równego traktowania pracowników tymczasowych ustanowionej w art. 5 dyrektywy 2008/104². CM, po oddaleniu powództwa w pierwszej instancji oraz apelacji, wniosła skargę rewizyjną do Bundesarbeitsgericht (federalnego sądu pracy, Niemcy), który zwrócił się do Trybunału z pięcioma pytaniami prejudycjalnymi dotyczącymi wykładni tego przepisu.

Trybunał określił warunki, jakie musi spełniać układ zbiorowy zawarty przez partnerów społecznych, aby móc wprowadzać odstępstwo od zasady równego traktowania pracowników tymczasowych na podstawie art. 5 ust. 3

¹ W odniesieniu do okresu od stycznia do marca 2017 r. w § 10 ust. 4 zdanie pierwsze Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (ustawy o pracy tymczasowej) z dnia 3 lutego 1995 r. (BGBl. 1995 I, s. 158), w brzmieniu obowiązującym do dnia 31 marca 2017 r., i w odniesieniu do kwietnia 2017 r. w § 8 ust. 1 tej ustawy w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 kwietnia 2017 r.

² Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (Dz.U. 2008, L 327, s. 9).

dyrektywy 2008/104³. Uściślił zwłaszcza zakres pojęcia „ogólnej ochrony pracowników tymczasowych”, jaką układy zbiorowe powinny gwarantować na podstawie tego przepisu i przedstawił kryteria pozwalające ocenić, czy ta ogólna ochrona została faktycznie zagwarantowana. Trybunał stwierdził również, że takie układy zbiorowe muszą móc podlegać skutecznej kontroli sądowej.

Ocena Trybunału

Po przypomnieniu podwójnego celu dyrektywy 2008/104, polegającego na zapewnieniu ochrony pracownikom tymczasowym i poszanowaniu różnorodności rynków pracy, Trybunał uściślił, że poprzez odniesienie do pojęcia „ogólnej ochrony pracowników tymczasowych” art. 5 ust. 3 tej dyrektywy nie wymaga uwzględnienia poziomu ochrony przysługującego pracownikom tymczasowym, który przekraczałby poziom przewidziany dla wszystkich pracowników przez przepisy prawa krajowego i prawa Unii dotyczące podstawowych warunków pracy i zatrudnienia.

Jednakże jeżeli partnerzy społeczni dopuszczają, w drodze układu zbiorowego, odmienne traktowanie w zakresie podstawowych warunków pracy i zatrudnienia na niekorzyść pracowników tymczasowych, ten układ zbiorowy powinien, w celu zapewnienia ogólnej ochrony danych pracowników tymczasowych, przyznawać tym pracownikom w zamian pewne korzyści w zakresie podstawowych warunków pracy i zatrudnienia⁴, które mogłyby rekompensować odmienne traktowanie, jakiemu ci pracownicy są poddawani.

Ogólna ochrona pracowników tymczasowych doznałaby bowiem uszczerbku, gdyby taki układ zbiorowy ograniczał się w stosunku do tych pracowników do pogorszenia jednego lub kilku z tych podstawowych warunków.

Ponadto odstępstwo przewidziane w art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104 wymaga, aby zbadać przestrzeganie obowiązku zapewnienia ogólnej ochrony pracowników tymczasowych w sposób konkretny, poprzez porównanie w odniesieniu do danego stanowiska podstawowych warunków pracy i zatrudnienia mających zastosowanie do pracowników zatrudnionych bezpośrednio przez przedsiębiorstwo użytkownika z warunkami mającymi zastosowanie do pracowników tymczasowych, aby w ten sposób móc **określić, czy przyznane korzyści kompensacyjne w zakresie wspomnianych warunków podstawowych pozwalają zrównoważyć skutki odmiennego traktowania.**

Ten obowiązek zapewnienia ogólnej ochrony pracowników tymczasowych nie wymaga, aby dany pracownik tymczasowy był związany z agencją pracy tymczasowej umową o pracę na czas nieokreślony, ponieważ art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104 pozwala na odstępstwo od zasady równego traktowania w stosunku do każdego pracownika tymczasowego, bez względu na to, czy umowa o pracę z agencją pracy tymczasowej została zawarta na czas określony, czy nieokreślony.

Poza tym wspomniany obowiązek nie wymaga od państw członkowskich określenia w sposób szczegółowy warunków i kryteriów, których muszą przestrzegać układy zbiorowe pracy.

Wobec tego, chociaż partnerzy społeczni korzystają z szerokiego zakresu uznania w ramach rokowań i zawierania układów zbiorowych pracy, muszą oni działać z poszanowaniem prawa Unii w ogólności, a dyrektywy 2008/104 w szczególności.

Tym samym, o ile przepisy tej dyrektywy nie nakładają na państwa członkowskie obowiązku przyjęcia określonego uregulowania mającego na celu zapewnienie ogólnej ochrony pracowników tymczasowych w rozumieniu art. 5 ust.

³ Ów ustęp 3 przyznaje państwom członkowskim możliwość zezwalania partnerom społecznym na dalsze stosowanie lub zawieranie układów zbiorowych dopuszczających odmienne traktowanie w zakresie podstawowych warunków pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych, pod warunkiem zapewnienia tym pracownikom tymczasowym ogólnej ochrony.

⁴ Podstawowe warunki pracy i zatrudnienia zostały zdefiniowane w art. 3 ust. 1 lit. f) dyrektywy 2008/104. Chodzi tu o normy czasu pracy, godziny nadliczbowe, przerwy, okresy odpoczynku, pracę w porze nocnej, urlop oraz święta i wynagrodzenie.

3, o tyle państwa członkowskie, w tym ich sądy, powinny zapewnić, by układy zbiorowe dopuszczające odmienne traktowanie w zakresie podstawowych warunków pracy i zatrudnienia gwarantowały w szczególności ogólną ochronę pracowników tymczasowych.

W związku z tym te układy zbiorowe muszą móc podlegać skutecznej kontroli sądowej w celu zbadania przestrzegania przez partnerów społecznych ich obowiązku zapewnienia tej ochrony.

UWAGA: Odesłanie prejudycjalne pozwala sądom państw członkowskich, w ramach rozpatrywanego przez nie sporu, zwrócić się do Trybunału z pytaniem o wykładnię prawa Unii lub o ocenę ważności aktu Unii. Trybunał nie rozpoznaje sporu krajowego. Do sądu krajowego należy rozstrzygnięcie sprawy zgodnie z orzeczeniem Trybunału. Orzeczenie to wiąże w ten sam sposób inne sądy krajowe, które spotkają się z podobnym problemem.

Dokument nieoficjalny, sporządzony na użytek mediów, który nie wiąże Trybunału Sprawiedliwości.

[Pełny tekst i streszczenie](#) wyroku jest publikowany na stronie internetowej CURIA w dniu ogłoszenia.

Osoba odpowiedzialna za kontakty z mediami: Jarosław Zasada ☎ (+352) 4303 2793

Nagranie wideo z ogłoszenia wyroku jest dostępne przez „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 2 2964106.

Pozostańmy w kontakcie!

