

**Sprawa C-311/21**

**Streszczenie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym na podstawie § 98 ust. 1 regulaminu postępowania przed Trybunałem**

**Data wpływu:**

18 maj 2021 r.

**Oznaczenie sądu odsyłającego:**

Bundesarbeitsgericht (Niemcy)

**Data wydania postanowienia o wystąpieniu z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym:**

16 grudzień 2020 r.

**Strona skarżąca, wnosząca apelację i wnosząca skargę rewizyjną:**

CM

**Strona pozwana, druga strona postępowania apelacyjnego i druga strona postępowania rewizyjnego:**

TimePartner Personalmanagement GmbH

**Przedmiot postępowania głównego**

Praca tymczasowa, układy zbiorowe pracy, zasada równego traktowania

**Przedmiot i podstawa prawna odesłania prejudycjalnego**

Wykładnia prawa Unii, art. 267 TFUE

**Pytania prejudycjalne**

1. W jaki sposób należy interpretować pojęcie „ogólnej ochrony pracowników tymczasowych” w art. 5 ust. 3 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej, a w szczególności czy ma ono szerszy zakres niż bezwzględnie obowiązująca ochrona wszystkich pracowników przewidziana przez prawo krajowe i prawo Unii?

2. Jakie warunki i kryteria muszą być spełnione, aby można było przyjąć, że ustalenia w układzie zbiorowym w zakresie warunków pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych ustanawiające odstępstwo od zasady równego traktowania określonej w art. 5 ust. 1 dyrektywy 2008/104/WE zostały wprowadzone z poszanowaniem ogólnej ochrony pracowników tymczasowych?

a) Czy kontrola poszanowania ogólnej ochrony odnosi się – abstrakcyjnie – do warunków pracy w układzie zbiorowym dla pracowników tymczasowych objętych zakresem obowiązywania takiego układu zbiorowego czy też konieczna jest porównawcza, wartościująca analiza warunków pracy określonych w układzie zbiorowym i warunków pracy obowiązujących w przedsiębiorstwie, do którego zostali skierowani pracownicy tymczasowi (przedsiębiorstwie użytkownika)?

b) Czy w przypadku odstępstwa od zasady równego traktowania w zakresie wynagrodzenia poszanowanie ogólnej ochrony pracowników tymczasowych przewidziane w art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104/WE wymaga, aby agencja pracy tymczasowej i pracownik tymczasowy byli związani umową o pracę na czas nieokreślony?

3. Czy ustawodawca krajowy jest zobowiązany do wyznaczenia partnerom społecznym warunków i kryteriów poszanowania ogólnej ochrony pracowników w rozumieniu art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104/WE, jeżeli przyznaje on im możliwość zawierania układów zbiorowych wprowadzających ustalenia w zakresie warunków pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych odbiegające od wymogu równego traktowania, a krajowy system układów zbiorowych pracy przewiduje wymagania pozwalające oczekiwać odpowiedniej równowagi interesów między stronami układu zbiorowego pracy (tak zwana gwarancja prawidłowości układów zbiorowych pracy)?

4. W razie udzielenie odpowiedzi twierdzącej na pytanie trzecie:

a) Czy poszanowanie ogólnej ochrony pracowników tymczasowych w rozumieniu art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104/WE zapewniają uregulowania ustawowe przewidujące tak jak Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (ustawa o kierowaniu do pracy pracowników tymczasowych) w brzmieniu obowiązującym od 1 kwietnia 2017 r. minimalny próg wynagrodzenia dla pracowników tymczasowych, maksymalny okres skierowania do tego samego przedsiębiorstwa użytkownika, ograniczenie czasowe dla odstępstwa od zasady równego traktowania w zakresie wynagrodzenia, niestosowanie postanowienia układu zbiorowego pracy wprowadzającego odstępstwo od zasady równego traktowania dla pracowników tymczasowych, których zatrudnienie w przedsiębiorstwie użytkownika lub u innego pracodawcy tworzącego z przedsiębiorstwem użytkownikiem koncern w rozumieniu § 18 Aktiengesetz (ustawy o spółkach akcyjnych) ustało w ciągu ostatnich sześciu miesięcy przed skierowaniem do przedsiębiorstwa użytkownika, oraz spoczywający na przedsiębiorstwie użytkownika obowiązek zapewnienia pracownikowi tymczasowemu zasadniczo na tych samych warunkach, które mają zastosowanie do pracowników stałych,

dostępu do zbiorowych instytucji lub świadczeń (jak w szczególności opieki nad dziećmi, żywienia zbiorowego i środków transportu)?

b) W przypadku odpowiedzi twierdzącej:

Czy jest tak również w przypadku, gdy stosowne uregulowania ustawowe, takie jak Arbeitnehmerüberlassungsgesetz w brzmieniu obowiązującym do 31 grudnia 2017 r., nie przewidują ograniczenia czasowego dla odstępstwa od zasady równego traktowania w zakresie wynagrodzenia, a wymóg, zgodnie z którym skierowanie może być tylko „tymczasowe”, nie jest skonkretyzowany pod względem czasowym?

5. W razie udzielenia odpowiedzi przeczącej na pytanie trzecie:

Czy w przypadku uregulowań przewidujących odstępstwa od zasady równego traktowania w zakresie warunków pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych wprowadzonych na mocy układów zbiorowych pracy zgodnie z art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104/WE sądy krajowe mogą bez ograniczeń dokonywać kontroli tych układów pod kątem tego, czy owe odstępstwa zostały wprowadzone z poszanowaniem ogólnej ochrony pracowników tymczasowych, czy też art. 28 karty praw podstawowych oraz powołanie się na „autonomię partnerów społecznych” w motywie 19 dyrektywy 2008/104/WE wymagają przyznania stronom układu zbiorowego pracy zakresu oceny w odniesieniu do poszanowania ogólnej ochrony pracowników tymczasowych stanowiącego przedmiot jedynie ograniczonej kontroli sądowej, a jeśli tak, to jak szeroki jest ten zakres?

### **Powołane przepisy prawa Unii**

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej, w szczególności art. 5

Karta praw podstawowych Unii Europejskiej, w szczególności art. 28

### **Powołane przepisy prawa krajowego**

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (ustawa zasadnicza dla Republiki Federalnej Niemiec), w szczególności art. 9

Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (ustawa w sprawie systemu kierowania pracownikami do przedsiębiorstw użytkowników), w szczególności §§ 3a, 8, 9 i 10 w brzmieniu obowiązującym do 31 marca 2017 r. oraz § 8 w brzmieniu obowiązującym od 1 kwietnia 2017 r.,

Tarifvertragsgesetz (ustawa o układach zbiorowych pracy), w szczególności §§ 3, 4 i 4a

Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (ustawa w sprawie systemu ogólnej płacy minimalnej), w szczególności § 1

### **Zwięzłe przedstawienie stanu faktycznego i przebiegu postępowania**

- 1 Między stronami sporne jest dodatkowe wynagrodzenie z punktu widzenia równego statusu pracowników tymczasowych w zakresie wynagrodzenia („equal pay”) za miesiące styczeń – kwiecień 2017 r. W tym okresie strona wnosząca skargę rewizyjną była zatrudniona przez drugą stronę postępowania rewizyjnego, która zarobkowo zajmuje się kierowaniem pracowników do przedsiębiorstw użytkowników, na podstawie umowy o pracę na czas określony w charakterze pracownika tymczasowego. Została ona skierowana do przedsiębiorstwa handlu detalicznego i na końcu otrzymywała stawkę godzinową w wysokości 9,23 EUR brutto. Wnosząca skargę rewizyjną jest członkiem związku zawodowego Vereinter Dienstleistungsgewerkschaft (zwanego dalej „związkiem ver.di”), strona pozwana należy zaś do związku pracodawców Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (zwanego dalej „związkiem iGZ e. V.”). Związek iGZ e. V. zawarł z wieloma związkami zawodowymi należącymi do Deutscher Gewerkschaftsbund (zwanego dalej „DGB”) – w tym ze związkiem ver.di – ogólne układy zbiorowe pracy, ramowe układy zbiorowe pracy dotyczące wynagrodzenia oraz układy zbiorowe pracy dotyczące wynagrodzenia, które przewidują odstępstwo od zasady równego traktowania ustanowionej w § 8 ust. 1 AÜG i § 10 ust. 4 zdanie pierwsze AÜG w starym brzmieniu, w szczególności mniejsze wynagrodzenia niż to, które otrzymują stali pracownicy przedsiębiorstwa użytkownika wykonujący porównywalną pracę. Arbeitsgericht (rejonowy sąd pracy) oddalił powództwo. Landesarbeitsgericht (krajowy sąd pracy) oddalił apelację strony wnoszącej skargę rewizyjną. W skardze rewizyjnej wnosząca tę skargę podtrzymuje swoje powództwo, podczas gdy druga strona postępowania rewizyjnego wnosi o oddalenie skargi rewizyjnej.

### **Główne argumenty stron postępowania głównego**

- 2 Strona wnosząca skargę rewizyjną żąda w powództwie od drugiej strony postępowania rewizyjnego zapłaty 1296,72 EUR jako różnicy między jej wynagrodzeniem a wynagrodzeniem zapłaconym pracownikom przedsiębiorstwa użytkownika wykonującym porównywalną pracę. Strona wnosząca skargę rewizyjną uważa, że możliwość stosowania układów zbiorowych pracy przewidziana w Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (zwanej dalej „AÜG”) oraz układy zbiorowe pracy mające zastosowanie do jej stosunku pracy są niezgodne z art. 5 dyrektywy 2008/104. Stali pracownicy przedsiębiorstwa użytkownika wykonujący porównywalną pracę są wynagradzani na podstawie układu zbiorowego pracy dotyczącego wynagrodzeń dla pracowników fizycznych w handlu detalicznym i w okresie, którego dotyczy spór, otrzymywali stawkę godzinową w wysokości 13,64 EUR brutto. Druga strona postępowania rewizyjnego wniosła o oddalenie powództwa i podniosła, że w związku

z obustronnym związaniem układem zbiorowym pracy jest ona zobowiązana do zapłaty jedynie wynagrodzenia przewidzianego w owym układzie dla pracowników tymczasowych.

### **Zwięzłe przedstawienie uzasadnienia odesłania prejudycjalnego**

- 3 AÜG zobowiązuje agencję pracy tymczasowej zasadniczo do zapłaty pracownikom tymczasowym tego samego wynagrodzenia, które przedsiębiorstwo użytkownik wypłaca stałym pracownikom wykonującym porównywalną pracę. Od tej zasady równego traktowania AÜG zezwala na odstępstwo na mocy układu zbiorowego pracy, o ile nie przewiduje on stawek wynagrodzenia niższych niż minimalna stawka godzinowa określona w rozporządzeniu, o którym mowa w § 3a ust. 2 AÜG, zgodnie z § 8 ust. 2 zdanie pierwsze AÜG, § 9 pkt 2 AÜG w starym brzmieniu. W konsekwencji agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana do zapłaty pracownikowi tymczasowemu jedynie wynagrodzenia przewidzianego w układzie zbiorowym pracy zgodnie z § 8 ust. 2 zdanie drugie AÜG, § 10 ust. 4 zdanie drugie AÜG w starym brzmieniu. Jedynie wówczas gdy wynagrodzenie to jest mniejsze niż minimalne wynagrodzenie określone w rozporządzeniu, o którym mowa w § 3a Abs. 2 AÜG, agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana do zapłaty pracownikowi tymczasowemu za każdą godzinę pracy wynagrodzenia płaconego w zakładzie przedsiębiorstwa użytkownika wykonującemu porównywalną pracę pracownikowi tego przedsiębiorstwa za godzinę pracy, zgodnie z § 8 ust. 2 zdanie czwarte AÜG, § 10 ust. 4 zdanie trzecie AÜG w starym brzmieniu.
- 4 Wychodząc z powyższego, strona wnosząca skargę rewizyjną nie mogłaby żądać dodatkowego wynagrodzenia z punktu widzenia equal pay za okres jej skierowania do przedsiębiorstwa użytkownika. Jej powództwo byłoby bezzasadne i jej skargę rewizyjną należałoby oddalić. Zgodnie z niemieckim prawem dotyczącym układów zbiorowych pracy strona wnosząca skargę rewizyjną i druga strona postępowania rewizyjnego są w związku z członkostwem w organizacjach zawierających układy zbiorowe pracy bezpośrednio i bezwzględnie związane układami zbiorowymi pracy zawartymi przez te organizacje dla sektora pracy tymczasowej, zgodnie z § 3 ust. 1, § 4 ust. 1 Tarifvertragsgesetz (zwanej dalej „TVG”). Te układy zbiorowe pracy ustanawiające odstępstwa od zasady równego traktowania, są skuteczne, przynajmniej w zakresie, w jakim zostały zawarte po stronie pracowników przez związek ver.di.
- 5 Strony układu zbiorowego dla sektora pracy tymczasowej mającego zastosowanie do stosunku pracy, a mianowicie związek iGZ e. V. oraz organizacje będące członkami DGB, w tym związek ver.di, mają zdolność układową. Związek iGZ e. V. oraz związek ver.di są uprawnione do zawarcia układu zbiorowego dla sektora pracy tymczasowej. W sporze wystarczy, że skuteczne są układy zbiorowe pracy właściwe dla stosunku pracy tymczasowej istniejącego między stronami zawarte między związkiem iGZ e. V. i związkiem ver.di, ponieważ związek ver.di jest

uprawniony do zawarcia układu zbiorowego pracy w zakresie zarobkowego kierowania pracownikami [do przedsiębiorstw użytkowników].

- 6 Układy zbiorowe pracy ustanawiające odstępstwo od zasady równego traktowania nie przewidywały stawek wynagrodzenia niższych niż minimalne stawki godzinowe określone w rozporządzeniu, o którym mowa w § 3a ust. 2 AÜG, zob. § 8 ust. 1 zdanie pierwsze AÜG, § 9 pkt 2 AÜG w starym brzmieniu. W okresie, którego dotyczy spór, takie stawki jeszcze nie istniały. Zweite Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung (drugie rozporządzenie w sprawie minimalnego progu wynagrodzenia w przypadku skierowania pracowników do przedsiębiorstwa użytkowników), które utraciło moc w dniu 31 grudnia 2016 r., przewidywało ostatecznie minimalną stawkę godzinową w wysokości 9,00 EUR brutto. Dritte Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung (trzecie rozporządzenie w sprawie minimalnego progu wynagrodzenia w przypadku skierowania pracowników do przedsiębiorstwa użytkowników), które weszło w życie w dniu 1 stycznia 2017 r., ustaliło od tego dnia minimalną stawkę godzinową w wysokości 9,23 EUR brutto. Układ zbiorowy pracy dotyczący wynagrodzenia za czas pracy w brzmieniu z dnia 30 listopada 2016 r. mający zastosowanie do stosunku pracy tymczasowej i okresu, którego dotyczy spór, nie ustanawiał pułapu poniżej obu powyższych progów.
- 7 Gdyby uregulowanie krajowe dotyczące odstępstwa od zasady równego traktowania na podstawie układu zbiorowego pracy było – jak podnosi strona wnosząca skargę rewizyjną – sprzeczne z prawem Unii, mogłoby jej przysługiwać dodatkowe wynagrodzenie z punktu widzenia equal pay za czas jej skierowania do przedsiębiorstwa użytkownika, o ile ewentualne roszczenie za miesiące styczeń i luty 2017 r. nie wygasło na podstawie postanowień umowy o pracę dotyczących terminu zawitego, w związku z czym jej powództwo byłoby co najmniej w części zasadne i jej skargę rewizyjną należałoby uwzględnić w tym zakresie.
- 8 W przypadku braku skutecznego odstępstwa od zasady równego traktowania druga strona postępowania rewizyjnego byłaby zobowiązana do zapłaty stronie wnoszącej skargę rewizyjną wynagrodzenia za okres skierowania do przedsiębiorstwa użytkownika, które otrzymywał stały pracownik tego przedsiębiorstwa za okres, którego dotyczy spór. Zgodnie z interpretacją krajową prawo pracownika tymczasowego do równego wynagrodzenia jest ustawowym prawem do wynagrodzenia korygującym postanowienia umowne w sprawie wynagrodzenia, powstającym przy każdym skierowaniu i przysługującym za okres skierowania.
- 9 W przedmiocie wysokości równego wynagrodzenia strona wnosząca skargę rewizyjną podniosła, że stali pracownicy wykonujący porównywalną pracę otrzymywali za tę samą pracę w okresie, którego dotyczy spór, stawkę godzinową w wysokości 13,64 EUR brutto. Gdyby druga strona postępowania rewizyjnego nie mogła odstąpić od zasady równego traktowania, byłaby ona zobowiązana na podstawie § 8 ust. 1 zdanie pierwsze AÜG, § 10 ust. 4 zdanie pierwsze i zdanie

czwarte AÜG w starym brzmieniu do zapłaty stronie wnoszącej skargę rewizyjną stosownej różnicy za godziny pracy przepracowane przez nią w przedsiębiorstwie użytkownika.

- 10 Gdyby druga strona postępowania rewizyjnego nie mogła odstąpić od zasady równego traktowania, w ponownym postępowaniu apelacyjnym należałoby przeprowadzić dowód. Dotyczy to jednak tylko wysokości dodatkowego wynagrodzenia. Dla podstawy dochodzonego roszczenia istotne znaczenie mają jedynie kwestie podlegające wyjaśnieniu przez Trybunał, w szczególności dotyczące wykładni art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104/WE. Kwestie te mają zatem znaczenie dla rozstrzygnięcia sporu.

### **Objaśnienie pytań prejudycjalnych**

#### **W przedmiocie pytania pierwszego**

- 11 Artykuł 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104, z którego ustawodawca krajowy skorzystał w krajowych uregulowaniach dotyczących odstępstwa od zasady równego traktowania na mocy układów zbiorowych pracy, zezwala partnerom społecznym na wprowadzanie odstępstw od wymienionych w art. 5 ust. 1 dyrektywy podstawowych warunków pracy i zatrudnienia „z poszanowaniem ogólnej ochrony pracowników tymczasowych”. Podstawowe warunki pracy i zatrudnienia są zdefiniowane w art. 3 ust. 1 lit. f) dyrektywy 2008/104. Z dyrektywy tej nie wynika, w jakich okolicznościach wymóg poszanowania ogólnej ochrony pracowników tymczasowych w zakresie warunków pracy i zatrudnienia można uznać za wystarczająco spełniony. W szczególności powstaje w tym względzie pytanie, czy „ogólną ochronę pracowników tymczasowych” należy utożsamiać z ochroną bezwzględnie przewidzianą przez prawo krajowe i prawo Unii zasadniczo dla wszystkich pracowników niezależnie od tego, czy są oni stałymi pracownikami czy pracownikami tymczasowymi (np. ochrona przed wypowiedzeniem, ochrona macierzyństwa, płaca minimalna, kontynuowanie wypłaty wynagrodzenia w określonych przypadkach, ochrona czasu pracy, szczególne wymagania dotyczące umów na czas określony, ochrona osób niepełnosprawnych itd.), czy też rzeczona dyrektywa w ramach „ogólnej ochrony pracowników tymczasowych” ma szerszy zakres, na przykład jej celem jest szczególna ochrona pracowników tymczasowych.

#### **W przedmiocie pytania drugiego**

- 12 Jeżeli partnerzy społeczni zawierają układy zbiorowe pracy zawierające ustalenia w zakresie warunków pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych przewidujące odstępstwa od zasady równego traktowania w rozumieniu art. 5 ust. 1 dyrektywy 2008/104, należy wyjaśnić, jakie warunki i kryteria muszą być spełnione, aby przyjąć, że odstępstwa od zasady równego traktowania zostały wprowadzone z poszanowaniem ogólnej ochrony pracowników tymczasowych.

- 13 W tym względzie powstaje z jednej strony pytanie o wyznacznik: czy należy oprzeć się wyłącznie na warunkach pracy pracowników tymczasowych uregulowanych przez układ zbiorowy pracy i zbadać, czy szanują one – jakiegokolwiek rodzaju – ogólną ochronę pracowników tymczasowych? Czy też dla oceny, czy odstępstwa od zasady równego traktowania zostały wprowadzone przez zbiorowy układ pracy z poszanowaniem ogólnej ochrony pracowników tymczasowych, są uwzględniane w analizie wartościującej (podstawowe) warunki pracy, które w przedsiębiorstwie użytkownika dotyczą stałych pracowników, a więc które są bezpośrednio stosowane przez przedsiębiorstwo użytkownika do pracowników zatrudnionych na tym samym stanowisku pracy?
- 14 Motyw 15 dyrektywy 2008/104 stanowi, że umowy o pracę na czas nieokreślony są najczęstszą formą stosunku pracy i zapewniają „szczególną ochronę”. Pojawia się więc pytanie, czy poszanowanie ogólnej ochrony pracowników tymczasowych w rozumieniu art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104 oznacza również, że – podobnie jak przewidziano w art. 5 ust. 2 dyrektywy 2008/104 – odstępstwo od zasady równego traktowania w zakresie wynagrodzenia jest możliwe tylko wtedy, gdy agencja pracy tymczasowej i pracownik tymczasowy są związani umową o pracę na czas nieokreślony, czy też odstępstwo jest możliwe również w przypadku umów o pracę na czas określony. Za tym ostatnim rozwiązaniem mógłby przemawiać fakt, iż art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104, w przeciwieństwie do ust. 2 tego przepisu, nie zawiera żadnego ograniczenia do umów o pracę na czas nieokreślony i jako dodatkowy element normujący jest przewidziane poszanowanie ogólnej ochrony.

#### **W przedmiocie pytania trzeciego**

- 15 W przypadku AÜG ustawodawca niemiecki skorzystał z przewidzianej przez art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104 możliwości wprowadzenia odstępstwa od zasady równego traktowania. Nawet biorąc pod uwagę motyw 19 owej dyrektywy, zgodnie z którym autonomia partnerów społecznych nie powinna zostać naruszona, z samej tej dyrektywy nie wynika, czy w takim przypadku ustawodawca krajowy musi wyznaczyć partnerom społecznym warunki i kryteria dla poszanowania ogólnej ochrony pracowników tymczasowych w przypadku odstępstwa od zasady równego traktowania czy też do partnerów społecznych należy zadbanie o poszanowanie ogólnej ochrony pracowników tymczasowych przy zawieraniu układów zbiorowych dla sektora pracy tymczasowej.
- 16 To ostatnie uwzględniałoby motyw 19 dyrektywy 2008/104, zgodnie z którym dyrektywa ta pozostaje bez wpływu na autonomię partnerów społecznych oraz na stosunki pomiędzy partnerami społecznymi, w tym na prawo do negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy zgodnie z prawem i praktyką w poszczególnych państwach, z poszanowaniem nadrzędnych przepisów wspólnotowych. Prawo to jest ponadto chronione na mocy art. 28 karty. Taka interpretacja jest zgodna z niemieckim prawem konstytucyjnym i prawem układów zbiorowych pracy. Zgodnie z tym prawem stronom układu zbiorowego



pracy jako niezależnym podmiotom praw podstawowych przysługuje na podstawie autonomii układowej chronionej na mocy art. 9 ust. 3 ustawy zasadniczej szeroka swoboda w zakresie ustalania swoich norm. Ponadto przysługuje im prerogatywa w zakresie oceny okoliczności faktycznych, danych interesów oraz skutków prawnych. Dysponują oni również swobodą zakresem w odniesieniu do merytorycznej treści regulacji. Zgodnie z prawem niemieckim układy zbiorowe pracy mają zasadniczo gwarancję prawidłowości.

- 17 Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy) stawia wysokie wymagania co do zdolności układowej związku pracowników i zapobiegł możliwemu nadużywaniu odstępstwa od zasady równego traktowania przez układ zbiorowy pracy z pomocą związków pracowników powiązanych z pracodawcami. Tym samym obecnie jako partnerzy układowi sektora pracy tymczasowej wchodzi w rachubę faktycznie jedynie związki zawodowe zorganizowane w Deutscher Gewerkschaftsbund. Ich skuteczność działania nie doznaje uszczerbku w związku z niewielkim stopniem zorganizowania pracowników tymczasowych, lecz przeciwnie agencje pracy tymczasowej są wręcz na nie zdane w zakresie odstępstw od zasady równego traktowania.

#### **W przedmiocie pytania czwartego**

- 18 W razie udzielenia przez Trybunał odpowiedzi twierdzącej na pytanie trzecie powstaje pytanie, czy w przepisach przyjętych w AÜG w brzmieniu obowiązującym od 1 kwietnia 2017 r. dotyczących ograniczenia odstępstw od zasady równego traktowania wprowadzanych przez układy zbiorowe ustawodawca niemiecki wystarczająco zadbał o poszanowanie ogólnej ochrony pracowników tymczasowych. W obecnym brzmieniu AÜG przepisy § 1 ust. 1 b (maksymalny okres 18 miesięcy skierowania do tego samego przedsiębiorstwa użytkownika), § 8 ust. 2 zdanie pierwsze 1 (minimalny próg wynagrodzenia na podstawie rozporządzenia w sprawie minimalnych stawek godzinowych), § 8 ust. 3 (wyłączenie niekorzystnego traktowania pracowników tymczasowych, którzy w ciągu ostatnich sześciu miesięcy przed skierowaniem do przedsiębiorstwa użytkownika zostali zwolnieni z zatrudnienia przez to przedsiębiorstwo lub przez innego pracodawcę tworzącego z przedsiębiorstwem użytkownikiem koncern, tzw. klauzula drzwi obrotowych), § 8 ust. 4 (czasowe ograniczenie odstępstwa od zasady równego traktowania w zakresie wynagrodzenia) oraz § 13b (dostęp pracownika tymczasowego do zbiorowych instytucji lub świadczeń przedsiębiorstwa użytkownika) przewidują ustawowe ograniczenia nierównego traktowania pracowników tymczasowych i pracowników stałych opisane w pytaniu czwartym lit. a). Tym samym – tak często przyjmuje się w doktrynie – ogólna ochrona pracowników tymczasowych jest wystarczająco zagwarantowana, zwłaszcza że zgodnie z § 1 ust. 1 i 3 Mindestlohngesetz mają oni prawo do ustawowego wynagrodzenia minimalnego, jeżeli jest ono wyższe niż stawki godzinowe ustalone zgodnie z AÜG. Pytanie czwarte lit. b) uwzględnia brzmienie AÜG obowiązujące do 31 marca 2017 r., które nie przewidywało czasowego ograniczenia odstępstwa od zasady równego

traktowania w zakresie wynagrodzenia jak również czasowej konkretyzacji wymogu „tymczasowego” skierowania.

### **W przedmiocie pytania piątego**

- 19 W razie jeżeli Trybunał udzieli odpowiedzi przeczącej na pytanie czwarte i (wyłącznie) do partnerów społecznych należy poszanowanie ogólnej ochrony pracowników tymczasowych przy zawieraniu układów zbiorowych pracy w rozumieniu art. 5 ust. 3 dyrektywy 2008/104, należy wyjaśnić, w jakim zakresie sądy krajowe mogą badać, czy układy zbiorowe pracy wystarczająco szanują ogólną ochronę pracowników tymczasowych. Wobec gwarancji prawidłowości układów zbiorowych pracy prawo krajowe przyznaje stronom układu zbiorowego pracy szeroki zakres oceny i uznania w odniesieniu do merytorycznej treści regulacji, który może być przedmiotem sądowej kontroli tylko w ograniczonym stopniu. W szczególności strony układu zbiorowego pracy nie są zobowiązane do wyboru najbardziej celowego, najbardziej racjonalnego lub najbardziej słusznego rozwiązania.
- 20 Z punktu widzenia prawa Unii powołanie się na „autonomię partnerów społecznych” w motywie 19 dyrektywy 2008/104 oraz autonomia układowa chroniona w art. 28 karty mogłyby przemawiać za znacznym zakresem oceny krajowych partnerów społecznych, zwłaszcza że ich prawo do określania warunków pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych ma na celu zgodnie z motywem 16 dyrektywy 2008/104 zachowanie różnorodności rynków pracy i stosunków przemysłowych. Mając na względzie motywy 16 i 19 dyrektywy 2008/104 oraz art. 28 karty doktryna opowiada się co najwyżej za bardzo ograniczoną możliwością kontroli sądowej również takich uregulowań układu zbiorowego pracy, które ustanawiają odstępstwo od zasady równego traktowania. Z dyrektywy 2008/104 nie wynika wystarczająco wyraźnie i nie jest jasne, jak daleko sięgałby taki zakres oceny, czy obejmuje on również poszanowanie ogólnej ochrony pracowników tymczasowych, a jeśli tak, to jak dalece jest on konkretnie wyłączony z kontroli sądowej.