

Cauza C-311/21

Rezumatul cererii de decizie preliminară întocmit în temeiul articolului 98 alineatul (1) din Regulamentul de procedură al Curții de Justiție

Data depunerii:

18 mai 2021

Instanța de trimitere:

Bundesarbeitsgericht (Germania)

Data deciziei de trimitere:

16 decembrie 2020

Reclamantă, apelantă și recurentă:

CM

Pârâtă, intimată în apel și în recurs:

TimePartner Personalmanagement GmbH

Obiectul procedurii principale

Muncă temporară, convenții colective, principiul egalității de tratament

Obiectul și temeiul juridic al trimiterii preliminare

Interpretarea dreptului Uniunii, articolul 267 TFUE

Întrebări preliminare

1) Cum se definește noțiunea de „protecție generală a lucrătorilor temporari” prevăzută la articolul 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară și, în special, cuprinde ea mai mult decât ceea ce dreptul național și dreptul Uniunii prevăd în mod imperativ în materie de protecție pentru toți lucrătorii?

2) Care sunt condițiile și criteriile care trebuie îndeplinite pentru a se considera că dispozițiile – dintr-o convenție colectivă – privind condițiile de muncă și de angajare a lucrătorilor temporari, care derogă de la principiul egalității de tratament prevăzut la articolul 5 alineatul (1) din Directiva 2008/104/CE, au fost adoptate cu respectarea protecției generale a lucrătorilor temporari?

a) Examinarea respectării protecției generale este legată – în mod abstract – de condițiile de muncă a lucrătorilor temporari care intră în domeniul de aplicare al unei astfel de convenții colective sau se impune efectuarea unei analize comparative și evaluative între condițiile de muncă prevăzute de convenția colectivă și cele existente în întreprinderea în care lucrătorii temporari desfășoară misiunea de muncă temporară (întreprinderea utilizatoare)?

b) În cazul unei derogări de la principiul egalității de tratament în ceea ce privește remunerația, respectarea protecției generale prevăzute la articolul 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104/CE impune existența unui raport de muncă pe durată nedeterminată între agentul de muncă temporară și lucrătorul temporar?

3) Condițiile și criteriile de respectare a protecției generale a lucrătorilor temporari în sensul articolului 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104/CE sunt impuse partenerilor sociali de către legiuitorul național atunci când acesta le dă posibilitatea de a încheia convenții colective care conțin dispoziții care derogă de la cerința egalității de tratament în ceea ce privește condițiile de muncă și de angajare a lucrătorilor temporari, iar sistemul național de negociere colectivă prevede cerințe care permit să se aștepte un echilibru rezonabil al intereselor între părțile la convenția colectivă (așa-numita garanție de validitate a convențiilor colective)?

4) În cazul unui răspuns afirmativ la a treia întrebare:

a) Respectarea protecției globale a lucrătorilor temporari în sensul articolului 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104/CE este asigurată prin reglementări legislative care, precum versiunea aplicabilă începând de la 1 aprilie 2017 a Arbeitnehmerüberlassungsgesetz [Legea privind punerea la dispoziție de forță de muncă], prevăd un salariu minim pentru lucrătorii temporari, o durată maximă a prestării de muncă temporară la același utilizator, o limitare în timp a derogării de la principiul egalității de tratament în ceea ce privește remunerația, inaplicabilitatea unei dispoziții prevăzute de convenția colectivă care derogă de la principiul egalității de tratament pentru lucrătorii temporari care, în cursul celor șase luni anterioare punerii la dispoziția unui utilizator, au părăsit întreprinderea acestuia sau pe cea a unui angajator care formează împreună cu utilizatorul un grup în sensul articolului 18 din Aktiengesetz [Legea privind societățile pe acțiuni], precum și obligația utilizatorului de a acorda lucrătorului temporar acces la instituțiile sau la serviciile colective (cum ar fi, în special, serviciile de îngrijire a copiilor, cantina colectivă și mijloacele de transport), în principiu, în aceleași condiții precum cele aplicabile lucrătorilor permanenți?

b) În cazul unui răspuns afirmativ la această întrebare:

Acest lucru este valabil și atunci când, în reglementări legislative corespunzătoare precum versiunea aplicabilă până la 31 martie 2017 a Arbeitnehmerüberlassungsgesetz [Legea privind punerea la dispoziție de forță de muncă], nu este prevăzută o limitare în timp a derogării de la principiul egalității de tratament în ceea ce privește remunerația, iar cerința potrivit căreia punerea la dispoziție poate fi doar „temporară” nu este concretizată sub aspectul duratei?

5) În cazul unui răspuns negativ la a treia întrebare:

În cazul dispozițiilor care derogă de la principiul egalității de tratament în ceea ce privește condițiile de muncă și de angajare a lucrătorilor temporari prevăzute de convențiile colective în conformitate cu articolul 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104/CE, instanțele naționale pot examina fără restricții aceste convenții colective pentru a stabili dacă derogările au fost efectuate cu respectarea protecției globale a lucrătorilor temporari sau articolul 28 din Carta drepturilor fundamentale [a Uniunii Europene] și/sau mențiunea referitoare la „autonomia partenerilor sociali” din considerentul (19) al Directivei 2008/104/CE impun, în ceea ce privește respectarea protecției generale a lucrătorilor temporari, să se acorde părților la convenția colectivă o marjă de apreciere supusă numai unui controlul jurisdicțional limitat și, în caz afirmativ, care este întinderea acestei marje de apreciere?

Dispozițiile dreptului Uniunii invocate

Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară, în special articolul 5

Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, în special articolul 28

Dispozițiile dreptului național invocate

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (Legea fundamentală a Republicii Federale Germania, denumită în continuare „GG”), în special articolul 9

Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (Legea privind reglementarea punerii la dispoziție de forță de muncă, denumită în continuare „AÜG”), în special articolele 3a, 8, 9 și 10, în versiunea aplicabilă până la 31 martie 2017, și articolul 8, în versiunea aplicabilă începând cu 1 aprilie 2017

Tarifvertragsgesetz (Legea privind convențiile colective de muncă, denumită în continuare „TVG”), în special articolele 3, 4 și 4a

Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Legea privind reglementarea unui salariu minim general), în special articolul 1

Prezentare succintă a situației de fapt și a procedurii

- 1 Părțile sunt în dezacord cu privire la o remunerație suplimentară din punctul de vedere al egalității de tratament a lucrătorilor temporari în ceea ce privește remunerația („equal pay”) pentru lunile ianuarie-aprilie ale anului 2017. În această perioadă, recurenta a fost angajată, în temeiul unui contract de muncă pe durată determinată, în calitate de lucrătoare temporară la intimata în recurs, care desfășoară, cu titlu profesional, o activitate de punere la dispoziție de forță de muncă. Aceasta a fost pusă la dispoziția unei întreprinderi de vânzare cu amănuntul și a primit ultima dată un salariu brut pe oră de 9,23 euro. Recurenta este membră a Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft [Sindicatului Unit din domeniul serviciilor, denumit în continuare „ver.di”], pârâta face parte din Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen [Asociația care reprezintă interesele întreprinderilor de muncă temporară germane, denumită în continuare „iGZ e. V.”]. iGZ e. V. a încheiat cu mai multe sindicate din Deutscher Gewerkschaftsbund [Federația Sindicatelor Germane, denumită în continuare „DGB”] – printre care și cu ver.di – convenții colective, contracte-cadru privind remunerația și convenții colective privind remunerația, care prevăd o derogare de la principiul egalității consacrat la articolul 8 alineatul (1) din AÜG și la articolul 10 alineatul (4) prima teză din vechea versiune a AÜG, în special o remunerație inferioară celei primite de lucrătorii permanenți comparabili ai întreprinderii utilizatoare. Arbeitsgericht [Tribunalul pentru Litigii de Muncă] a respins acțiunea. Landesarbeitsgericht [Tribunalul Regional pentru Litigii de Muncă] a respins apelul recurentei. Prin intermediul recursului, recurenta își menține cererea, în timp ce intimata în recurs solicită respingerea recursului.

Principalele argumente ale părților din procedura principală

- 2 Prin acțiunea formulată, recurenta a solicitat intimatei plata sumei de 1 296,72 euro cu titlu de diferență între remunerația ei și cea plătită unor lucrători permanenți comparabili ai întreprinderii utilizatoare. Recurenta apreciază că posibilitatea ajustării salariale din „AÜG” și convențiile colective aplicabile raportului ei de muncă nu sunt compatibile cu articolul 5 din Directiva 2008/104. Potrivit acesteia, lucrătorii permanenți comparabili ai întreprinderii utilizatoare sunt remunerați în conformitate cu convenția colectivă privind salariul lucrătorilor comerciali din sectorul comerțului cu amănuntul și au primit, în perioada în litigiu, un salariu brut pe oră de 13,64 euro. Intimata a solicitat respingerea acțiunii, considerând că, din cauza faptului că ambele părți sunt ținute de convenția colectivă, datora doar remunerația prevăzută de convenție pentru lucrătorii temporari.

Prezentare succintă a motivării trimiterii preliminară

- 3 AÜG obligă, în principiu, agentul de muncă temporară să plătească lucrătorilor temporari aceleași remunerații precum cele acordate de utilizator unor lucrători permanenți comparabili. De la această cerință de egalitate de tratament, AÜG permite să se deroge prin convenție colectivă, în măsura în care această convenție nu prevede remunerații orare inferioare celor minime stabilite printr-un decret legislativ adoptat în conformitate cu articolul 3a alineatul (2) din AÜG, cu articolul 8 alineatul (2) prima teză din AÜG, cu articolul 9 punctul 2 a doua parte a tezei din vechea versiune a AÜG. Prin urmare, agentul de muncă temporară trebuie să acorde lucrătorilor temporari numai remunerația prevăzută de convenția colectivă, în conformitate cu articolul 8 alineatul (2) a doua teză din AÜG, respectiv cu articolul 10 alineatul (4) a doua teză din vechea versiune a AÜG. Numai în cazul în care acesta este inferior remunerațiilor minime stabilite printr-un decret legislativ adoptat în conformitate cu articolul 3a alineatul (2) din AÜG, agentul de muncă temporară trebuie să acorde lucrătorului temporar, pentru fiecare oră de muncă, remunerația datorată în întreprinderea utilizatorului, pentru o oră de muncă, unui lucrător permanent comparabil al utilizatorului, în conformitate cu articolul 8 alineatul (2) a patra teză din AÜG, respectiv cu articolul 10 alineatul (4) a treia teză din vechea versiune a AÜG.
- 4 Pe această bază, recurenta nu ar putea pretinde, pentru durata misiunii ei de muncă temporară în cadrul utilizatorului, nicio altă remunerație din perspectiva equal pay. Cererea sa nu ar fi întemeiată și ar trebui respinsă. Potrivit dreptului german al convențiilor colective, recurenta și intimata, ca urmare a calității lor de membre în asociațiile care au încheiat convențiile colective, sunt legate cu efect direct și obligatoriu de convențiile colective încheiate de acestea în sectorul muncii temporare, în conformitate cu articolul 3 alineatul (1) și cu articolul 4 alineatul (1) din TVG. Aceste convenții colective, care derogă de la principiul egalității de tratament, sunt valide, cel puțin în măsura în care au fost încheiate de reprezentanții lucrătorilor din ver.di.
- 5 Părțile la convențiile colective din sectorul muncii temporare aplicabile raportului de muncă, și anume iGZ e. V. și sindicatele membre ale DGB, printre care ver.di, au capacitatea de a purta negocieri salariale colective. iGZ e. V. și ver.di sunt competente să poarte negocieri salariale colective în sectorul muncii temporare. În prezentul litigiu, este suficient ca convențiile colective încheiate între iGZ e.V. și ver.di, relevante în ceea ce privește raportul de muncă temporară al părților, să fie valide, deoarece ver.di este competent să poarte negocieri salariale colective în ceea ce privește punerea la dispoziție, cu titlu profesional, a forței de muncă.
- 6 Convențiile colective care derogă de la principiul egalității de tratament nu prevăd remunerații orare minime inferioare celor stabilite printr-un decret legislativ adoptat în temeiul articolului 3a alineatul (2) din AÜG – a se vedea articolul 8 alineatul (1) prima teză din AÜG și articolul 9 punctul 2 a doua parte a tezei din vechea versiune a AÜG. În perioada în litigiu, nu existau astfel de remunerații. Al doilea decret legislativ privind un salariu minim în punerea la dispoziție de forță

de muncă, care și-a încetat valabilitatea la 31 decembrie 2016, prevedea ultima dată un salariu orar minim brut de 9 euro. Al treilea decret legislativ privind un salariu minim în punerea la dispoziție de forță de muncă, intrat în vigoare la 1 iunie 2017, a stabilit, începând cu această dată, un salariu orar minim brut de 9,23 euro. Niciuna din aceste două limite inferioare nu a fost încălcată de convenția colectivă referitoare la remunerația pentru muncă temporară aplicabilă raportului de muncă temporară și perioadei în litigiu în versiunea în vigoare la 30 noiembrie 2016.

- 7 Dacă, astfel cum susține reclamanta, regimul național de derogare, prin convenție colectivă, de la principiul egalității de tratament nu ar fi compatibil cu dreptul Uniunii, recurenta ar putea beneficia, pentru durata misiunii ei de muncă temporară în cadrul utilizatorului, de o remunerație suplimentară din perspectiva equal pay – în măsura în care o eventuală creanță pentru lunile ianuarie și februarie 2017 nu este stinsă în temeiul unei clauze din contractul de muncă care prevede un termen de decădere – astfel încât cererea ei ar fi, cel puțin în parte, întemeiată, iar recursul ei ar trebui, în această privință, admis.
- 8 În lipsa unei derogări efective de la principiul egalității de tratament, intimata ar fi obligată să acorde recuratei, pentru durata punerii la dispoziția utilizatorului, remunerația primită, în perioada în litigiu, de un lucrător permanent comparabil al utilizatorului. Potrivit unei interpretări naționale, dreptul lucrătorului temporar la remunerație egală este un drept la remunerație legal care prevalează asupra înțelegerii contractuală în ceea ce privește remunerația, care ia naștere odată cu fiecare punere la dispoziție și care există pe durata fiecărei puneri la dispoziție.
- 9 În ceea ce privește quantumul dreptului la remunerație egală, recurenta a arătat că, pentru aceeași activitate în perioada în litigiu, lucrătorii permanenți comparabili primeau un salariu orar brut de 13,64 euro. În cazul în care intimata nu ar putea să deroge de la principiul egalității de tratament, aceasta ar fi obligată, în temeiul articolului 8 alineatul (1) prima teză din AÜG, respectiv al articolului 10 alineatul (4) prima și a patra teză din vechea versiune a AÜG, să plătească recuratei diferența corespunzătoare pentru orele de muncă prestate de ea la utilizator.
- 10 În cazul în care intimata nu ar trebui să poată să deroge de la principiul egalității de tratament, ar trebui ca acest lucru să fie probat într-o nouă procedură de apel. Totuși, aceasta privește numai quantumul unei remunerații suplimentare. În ceea ce privește motivul pretenției invocate, sunt determinante numai întrebările care trebuie clarificate de Curte în special cu privire la interpretarea articolului 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104. Prin urmare, acestea sunt pertinente pentru soluționarea litigiului.

Clarificarea întrebărilor preliminare

Cu privire la prima întrebare

- 11 Articolul 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104, pe care legiuitorul național l-a utilizat în reglementarea națională referitoare la derogarea de la principiul egalității de tratament prin convenții colective, permite partenerilor sociali să deroge de la condițiile de bază de muncă și de angajare prevăzute la articolul 5 alineatul (1) din această directivă „respectând în același timp protecția generală de care se bucură lucrătorii temporari”. Condițiile de bază de muncă și de angajare sunt definite la articolul 3 alineatul (1) litera (f) din Directiva 2008/104. Din directivă nu rezultă care sunt condițiile în care se poate considera că protecția generală a lucrătorilor temporari în ceea ce privește condițiile de muncă și de angajare este respectată suficient. În această privință, se ridică în special problema dacă „protecția generală de care se bucură lucrătorii temporari” trebuie asimilată protecției, prevăzute în mod imperativ de dreptul național și de dreptul Uniunii în principiu pentru toți lucrătorii, indiferent dacă aceștia sunt permanenți sau temporari (de exemplu, protecția împotriva concedierii, protecția maternității, salariul minim, menținerea plății remunerației în anumite cazuri, protecția privind timpul de lucru, cerințele speciale privind contractele pe durată determinată, protecția persoanelor cu handicap grav etc.) sau, prin „protecția generală de care se bucură lucrătorii temporari”, directiva cuprinde mai multe, urmărind, de exemplu, o protecție specială a lucrătorilor temporari.

Cu privire la a doua întrebare

- 12 În cazul în care partenerii sociali încheie convenții colective care conțin reglementări care, în ceea ce privește condițiile de bază de muncă și de angajare a lucrătorilor temporari, derogă de la principiul egalității de tratament în sensul articolului 5 alineatul (1) din Directiva 2008/104 este necesar să se precizeze care sunt condițiile și criteriile care trebuie îndeplinite pentru a considera că derogările de la principiul egalității de tratament s-au făcut cu respectarea protecției generale de care se bucură lucrătorii temporari.
- 13 În această privință, pe de o parte, se ridică problema criteriului: este necesar să se ia în considerare numai condițiile de muncă a lucrătorilor temporari reglementate de o convenție colectivă și să se verifice dacă aceasta ține seama de o protecție generală a lucrătorilor temporari, indiferent de natura acestei protecții. Sau, pentru a aprecia dacă derogarea de la principiul egalității de tratament prin convenție colectivă s-a făcut cu respectarea protecției globale a lucrătorilor temporari, trebuie incluse într-o analiză evaluativă condițiile (de bază) de muncă aplicabile în cadrul întreprinderii utilizatoare, lucrătorilor permanenți, așadar celor angajați în mod direct de întreprinderea utilizatoare pentru același loc de muncă?
- 14 În cuprinsul considerentului (15) al Directivei 2008/104 se menționează că contractele de muncă pe durată nedeterminată reprezintă forma generală de raport

de muncă și că acestea oferă o „protecție specială”. Prin urmare, se ridică problema dacă respectarea protecției generale a lucrătorilor temporari în sensul articolului 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104 impune de asemenea ca – în mod similar cu ceea ce prevede articolul 5 alineatul (2) din această directivă – o derogare de la principiul egalității de tratament în ceea ce privește remunerația să fie posibilă numai atunci când, între agentul de muncă temporară și lucrătorul temporar, există un raport de muncă pe durată nedeterminată sau dacă o derogare este posibilă și în privința raporturilor de muncă pe durată determinată. În favoarea acestei din urmă interpretări ar putea pleda faptul că articolul 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104, spre deosebire de alineatul (2) al acestuia, nu conține o limitare la raporturile de muncă pe durată nedeterminată, fiind prevăzută, cu titlu de ajustare suplimentară, respectarea protecției generale.

Cu privire la a treia întrebare

- 15 Legiuitorul german a utilizat, în ceea ce privește AÜG, posibilitatea, oferită de articolul 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104, de a deroga de la principiul egalității de tratament. Nici luând în considerare considerentul (19) al directivei menționate, potrivit căruia nu trebuie să se aducă atingere autonomiei partenerilor sociali, din directivă ca atare nu rezultă dacă, într-un astfel de caz, legiuitorul național trebuie să impună partenerilor sociali condițiile și criteriile de respectare a protecției globale a lucrătorilor temporari atunci când derogă de la principiul egalității de tratament sau dacă revine partenerilor sociali, la încheierea convențiilor colective referitoare la sectorul muncii temporare, sarcina de a asigura respectarea protecției globale a lucrătorilor temporari.
- 16 Această din urmă interpretare ar ține seama de considerentul (19) al Directivei 2008/104, potrivit căruia această directivă nu urmărește să aducă atingere autonomiei partenerilor sociali și nici relațiilor dintre aceștia din urmă, inclusiv dreptului de a negocia și de a încheia convenții colective de muncă în conformitate cu legislația și cu practicile naționale, respectând, în același timp, legislația comunitară în vigoare. Acest drept este, în plus, protejat de articolul 28 din cartă. O astfel de interpretare ar fi conformă cu dreptul constituțional și în materie de negocieri colective german. Potrivit acestuia, părților la convențiile colective, în calitate de titulari autonomi ai drepturilor fundamentale, le revine o marjă largă de apreciere în stabilirea normelor acestora, în temeiul libertății de negociere colectivă prevăzute la articolul 9 alineatul (3) din Legea fundamentală. Pe de altă parte, ele dispun de o prerogativă de evaluare în măsura în care trebuie apreciate condițiile efective, interesele afectate și consecințele reglementărilor. În plus, acestea dispun de o marjă de apreciere în ceea ce privește stabilirea conținutului reglementării. Potrivit dreptului muncii german, convențiile colective beneficiază, în principiu, de o garanție de validitate.
- 17 Bundesarbeitsgericht (Tribunalul Federal pentru Litigii de Muncă) prevede cerințe ridicate în ceea ce privește capacitatea de a purta negocieri salariale colective a unei asociații a lucrătorilor și a împiedicat o eventuală utilizare abuzivă a derogării

de la principiul egalității de tratament prin convenții colective cu ajutorul asociațiilor unor lucrători apropiați de angajator. De facto, în prezent numai sindicatele organizate în Deutschen Gewerkschaftsbund [Federația Sindicatelor Germane] pot fi, așadar, considerate, în esență, parteneri colectivi din sectorul muncii temporare. Puterea lor de convingere nu depinde nici de gradul redus de organizare a lucrătorilor temporari, ci agenții de muncă temporară depind în mod special de acestea pentru a deroga de la principiul egalității de tratament.

Cu privire la a patra întrebare

- 18 În cazul unui răspuns afirmativ la a treia întrebare, se ridică problema dacă, prin dispozițiile adoptate în cadrul AÜG în versiunea aplicabilă de la 1 aprilie 2017 în vederea limitării derogărilor de la principiul egalității de tratament prin convenții colective, legiuitorul german a asigurat în mod suficient respectarea protecției globale a lucrătorilor temporari. În versiunea actuală a AÜG, articolul 1 alineatul (1b) (durata maximă de 18 luni pentru punerea la dispoziție în cadrul aceluiași utilizator), articolul 8 alineatul (2) prima teză (salariu minim în temeiul unui decret legislativ privind remunerațiile orare minime), articolul 8 alineatul (3) (excluderea unui tratament mai puțin favorabil al lucrătorilor temporari care, în cursul celor șase luni anterioare punerii la dispoziția unui utilizator, au părăsit întreprinderea acestuia sau pe cea a unui angajator care formează împreună cu utilizatorul un grup, clauza așa-numită a ușii turnante), articolul 8 alineatul (4) (limitarea în timp a derogării de la cerința egalității de tratament în ceea ce privește remunerația) și articolul 13b (accesul lucrătorilor temporari la instituțiile sau la serviciile comunitare prevăd limitările impuse de lege în privința lucrătorilor temporari și permanenți, descrise la a patra întrebare litera (a)). În acest mod, ar fi asigurată protecția generală a lucrătorilor temporari – astfel s-a considerat în mai multe rânduri în doctrină – cu atât mai mult cu cât, în temeiul articolului 1 alineatele (1) și (3) din Mindestlohngesetz [Legea privind salariul minim], ei au dreptul la salariul minim legal atunci când acesta este mai mare decât remunerațiile orare minime stabilite în temeiul AÜG. A patra întrebare litera (b) ține seama de versiunea AÜG în vigoare până la 31 martie 2017, care nu prevedea o limitare în timp a derogării de la principiul egalității de tratament în ceea ce privește remunerația și nici o concretizare sub aspectul duratei a cerinței potrivit căreia punerea la dispoziție poate fi doar „temporară”.

Cu privire la a cincea întrebare

- 19 În ipoteza în care Curtea răspunde negativ la a treia întrebare și este de competența (exclusivă) a partenerilor sociali ca, la încheierea convențiilor colective care derogă de la principiul egalității de tratament, să țină seama de protecția globală a lucrătorilor temporari în sensul articolului 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104, este necesar să se precizeze măsura în care instanțele naționale pot controla dacă convențiile colective respectă în mod suficient protecția globală a lucrătorilor temporari. Ca urmare a garanției de validitate a

convențiilor colective, dreptul național acordă partenerilor sociali o largă putere de apreciere în ceea ce privește conținutul unei reglementări care poate face doar în mod limitat obiectul unui control jurisdicțional. În special, părțile la convenția colectivă nu sunt obligate să aleagă soluția cea mai adecvată, cea mai rezonabilă sau cea mai echitabilă.

- 20 În dreptul Uniunii, referirea la „autonomia partenerilor sociali” în considerentul (19) al Directivei 2008/104 și dreptul de negociere și de acțiune colectivă protejat la articolul 28 din cartă ar putea pleda în favoarea unei marje largi de apreciere a partenerilor sociali naționali, cu atât mai mult cu cât dreptul lor de a stabili condițiile de muncă și de încadrare în muncă a lucrătorilor temporari este, potrivit considerentului (16) al Directivei 2008/104, destinat să satisfacă diversitatea piețelor muncii și a relațiilor industriale. Având în vedere considerentele (16) și (19) ale Directivei 2008/104 și articolul 28 din cartă, doctrina admite cel mult o posibilitate de control jurisdicțional foarte limitată de asemenea în privința regimurilor colective care derogă de la principiul egalității de tratament. Din Directiva 2008/104 nu rezultă însă cu suficientă claritate și nu au fost clarificate întinderea unei asemenea marje de apreciere, dacă aceasta există și în ceea ce privește respectarea protecției globale a lucrătorilor temporari și – în cazul unui răspuns afirmativ – măsura în care aceasta se sustrage, într-un caz concret, controlului jurisdicțional.