

Дело C-311/21

**Резюме на преюдициалното запитване съгласно член 98, параграф 1 от
Процедурния правилник на Съда**

Дата на постъпване в Съда:

18 май 2021 г.

Запитваща юрисдикция:

Bundesarbeitsgericht (Германия)

Дата на акта за преюдициално запитване:

16 декември 2020 г.

**Ищца в първоинстанционното производство и жалбоподателка във
въззивното и ревизионното производство**

CM

**Ответник в първоинстанционното, въззивното и ревизионното
производство**

TimePartner Personalmanagement GmbH

Предмет на главното производство

Работа чрез агенции за временна заетост, колективни трудови договори,
принцип на равно третиране

Предмет и правно основание на преюдициалното запитване

Тълкуване на правото на Съюза, член 267 ДФЕС

Преюдициални въпроси

1. Как следва да се дефинира понятието „цялостна защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници“, използвано в член 5, параграф 3 от Директива 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 19 ноември 2008 година относно работа чрез агенции за временна заетост, по-

специално, обхваща ли повече от това, което националното право и правото на Съюза задължително изискват като защита за всички работници?

2. Какви условия и критерии трябва да бъдат изпълнени, за да се приеме, че договорености по отношение на условията на труд и заетост на наетите чрез агенции за временна заетост работници, които се съдържат в колективен трудов договор и се отклоняват от установения в член 5, параграф 1 от Директива 2008/104/ЕО принцип на равно третиране, спазват цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници?

а) Отнася ли се проверката за спазването на цялостната защита — абстрактно погледнато — до уговорените в колективен трудов договор условия на труд на наетите чрез агенции за временна заетост работници, попадащи в обхвата на такъв колективен трудов договор, или е необходима сравнителна оценка на условията на труд, определени в колективен трудов договор, и условията на труд в предприятието, на което са предоставени наетите чрез агенции за временна заетост работници (ползвател)?

б) В случай на дерогиране от принципа на равно третиране по отношение на заплащането, изисква ли предвиденото в член 5, параграф 3 от Директива 2008/104/ЕО спазване на цялостната защита да е налице безсрочно трудово правоотношение между агенцията за временна заетост и наетите чрез агенции за временна заетост работници?

3. Трябва ли националният законодател да изисква от социалните партньори условията и критериите за спазването на цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници по смисъла на член 5, параграф 3 от Директива 2008/104/ЕО, ако им предоставя възможността да сключват колективни трудови договори, съдържащи договорености по отношение на условията на труд и заетост на наетите чрез агенции за временна заетост работници, които се отклоняват от принципа на равно третиране, и ако националната система относно колективните трудови договори предвижда изисквания, които пораждат очаквания за постигане на подходящ баланс между интересите на страните по колективния трудов договор (т.нар. гаранция за основателността на колективните трудови договори)?

4. При утвърдителен отговор на третия въпрос:

а) Гарантирано ли е спазването на цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници по смисъла на член 5, параграф 3 от Директива 2008/104/ЕО чрез правна уредба, която както действащата от 1 април 2017 г. редакция на *Arbeitnehmerüberlassungsgesetz* (Закон за предоставяне на работници от агенции за временна заетост) предвижда минимална работна заплата на наетите чрез агенции за временна заетост работници, максимална продължителност на предоставянето на тези работници на един и същ ползвател, ограничаване във времето на

дерогирането от принципа на равно третиране по отношение на заплащането, невалидност на отклоняваща се от принципа на равно третиране разпоредба на колективен трудов договор относно наети чрез агенции за временна заетост работници, които през последните шест месеца преди предоставянето им на ползвателя са напуснали същия, или работодател, който заедно с ползвателя образува група по смисъла на член 18 от Aktiengesetz (Закон за акционерните дружества), както и задължението на ползвателя по принцип да представя на наетите чрез агенции за временна заетост работници достъп до местата за отдых и общите помещения (като места за грижи за деца, столове за хранене и транспортни услуги) при същите условия като действащите за постоянно наетите работници?

б) При утвърдителен отговор на този въпрос:

Важи ли това и ако в аналогична правна уредба като в действащата до 31 март 2017 г. редакция на Arbeitnehmerüberlassungsgesetz не е предвидено ограничение във времето на дерогирането от принципа на равно третиране по отношение на заплащането и изискването предоставянето да е само „временно“ не е конкретизирано със срок?

5. При отрицателен отговор на третия въпрос:

В случай на договорености по отношение на условията на труд и заетост на наетите чрез агенции за временна заетост работници, които се отклоняват от принципа на равно третиране чрез колективни трудови договори съгласно член 5, параграф 3 от Директива 2008/104/ЕО, могат ли националните съдилища да подлагат на неограничен контрол тези колективни трудови договори по отношение на спазването на цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници при дерогирането или по отношение на спазването на цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници член 28 от Хартата и/или позоваването на „автономността на социалните партньори“ в съображение 19 от Директива 2008/104/ЕО изискват на страните по колективни трудови договори да се предостави свобода на преценка, която подлежи само на ограничен съдебен контрол, и при утвърдителен отговор какъв е обхватът ѝ?

Цитирани разпоредби на правото на Съюза

Директива 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 19 ноември 2008 година относно работа чрез агенции за временна заетост, по-специално член 5

Харта на основните права на Европейския съюз, по-специално член 28

Цитирани национални разпоредби

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (Основен закон на Федерална република Германия), по-специално член 9

Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (Закон за предоставяне на работници от агенции за временна заетост), по-специално членове 3а, 8, 9 и 10 в действащата до 31 март 2017 г. редакция и член 8 в действащата от 1 април 2017 г. редакция.

Tarifvertragsgesetz (Закон за колективните трудови договори), по-специално членове 3, 4 и 4а

Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Закон за общата минимална работна заплата), по-специално член 1

Кратко представяне на фактите и производството

- 1 Страните спорят относно допълнително възнаграждение от гледна точка на равенството на наетите чрез агенции за временна заетост работници по отношение на заплащането („equal pay“) за месеците от януари до април 2017 г. През този период въз основа на срочен трудов договор жалбоподателката в ревизионното производство работи при ответника по ревизионното производство, който по занятие извършва дейност по предоставяне на работници, като нает чрез агенция за временна заетост работник. Тя е предоставена на предприятие за продажби на дребно и последно получава брутно почасово възнаграждение в размер на 9,23 EUR. Жалбоподателката в ревизионното производство е член на Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (Обединен професионален съюз в сектора на услугите, наричан по-нататък „ver.di“), ответникът е част от Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (Сдружение за защита на интересите на германските агенции за временна заетост, наричано по-нататък „iGZ e. V.“). iGZ e. V. сключва с няколко профсъюза от Deutscher Gewerkschaftsbund (Германска федерация на профсъюзите, наричана по-нататък „DGB“), включително с ver.di, колективни трудови договори, рамкови договори относно трудовите възнаграждения и колективни трудови договори относно трудовите възнаграждения, които предвиждат дерогиране от закрепения в член 8, параграф 1 от AÜG и член 10, параграф 4, първо изречение от AÜG, в по-ранната му редакция, принцип на равно третиране, по-специално по-ниско възнаграждение от получаваното от постоянно наетите работници на ползвателя в съпоставимо положение. Arbeitsgericht (Съд по трудови спорове, Германия) отхвърля иска. Landesarbeitsgericht (Областен съд по трудови спорове, Германия) отхвърля жалбата на жалбоподателката в ревизионното производство. С ревизионната си жалба жалбоподателката в ревизионното производство поддържа иска си, докато ответникът в ревизионното производство иска ревизионната жалба да бъде отхвърлена.

Основни доводи на страните в главното производство

- 2 С иска си жалбоподателката в ревизионното производство иска от ответника в ревизионното производство да ѝ плати 1 296,72 EUR, представляващи разликата между нейното възнаграждение и възнаграждението, плащано на постоянно наетите работници на ползвателя в съпоставимо положение. Жалбоподателката в ревизионното производство смята, че възможността за прилагане на колективен трудов договор, предвидена в Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (наричан по-нататък „AÜG“), и приложимите към трудовото ѝ правоотношение колективни трудови договори не се съвместими с член 5 от Директива 2008/104. Постоянно наетите работници на ползвателя в съпоставимо положение получавали възнаграждение съгласно колективния трудов договор относно възнаграждението на работниците в областта на продажбите на дребно, като през спорния период получавали брутно почасово възнаграждение в размер на 13,64 EUR. Ответникът в ревизионното производство настоява искът да бъде отхвърлен и твърди, че на основание реципрочното задължение за съответствие с друг колективен трудов договор дължи само предвиденото в колективен трудов договор възнаграждение за наети чрез агенции за временна заетост работници.

Кратко представяне на мотивите за преюдициалното запитване

- 3 AÜG по принцип задължава агенцията за временна заетост да плаща на наети чрез агенции за временна заетост работници същото възнаграждение като предоставеното на постоянно наетите работници на ползвателя в съпоставимо положение. AÜG допуска дерогиране от този принцип на равно третиране чрез колективен трудов договор, доколкото с него не се занижава установеното в правилник, приет на основание член 3а, параграф 2 от AÜG, минимално почасово възнаграждение, член 8, параграф 2, първо изречение от AÜG, член 9, точка 2, втора част от изречението от AÜG, в по-ранната му редакция. Следователно агенцията за временна заетост трябва да предоставя на наетите чрез агенции за временна заетост работници само предвиденото в колективния трудов договор заплащане, член 8, параграф 2, второ изречение от AÜG, член 10, параграф 4, второ изречение от AÜG, в по-ранната му редакция. Само ако то е по-ниско от установеното в правилник, приет на основание член 3а, параграф 2 от AÜG, минимално почасово възнаграждение, за всеки работен час агенцията за временна заетост трябва да предоставя на наетите чрез агенции за временна заетост работници възнаграждението, което се заплаща в предприятието на ползвателя на работник на ползвателя в съпоставимо положение за един работен час, член 8, параграф 2, четвърто изречение от AÜG, член 10, параграф 4, трето изречение от AÜG, в по-ранната му редакция.
- 4 Въз основа на това жалбоподателката в ревизионното производство не би могла да иска допълнително възнаграждение от гледна точка на equal pay за

времето на предоставянето си на ползвателя. Искът ѝ би бил неоснователен, а ревизионната ѝ жалба би следвало да се отхвърли. Според германското право в областта на колективните трудови договори въз основа на членството на жалбоподателката и ответника в ревизионното производство в съюзи, сключващи колективни трудови договори, колективните трудови договори, сключени от последните в сектора на временната заетост, имат пряко и обвързващо действие, член 3, параграф 1, член 4, параграф 1 от *Tarifvertragsgesetz* (наричан по-нататък „TVG“). Тези дерогиращи от принципа на равно третиране колективни трудови договори, най-малкото доколкото са сключени от страна на работниците от *ver.di*, са действащи.

- 5 Страните по приложимите към трудовото правоотношение колективни трудови договори в сектора на временната заетост, а именно *iGZ e. V.* и профсъюзите, членове на *DGB*, включително *ver.di*, могат да сключват колективни трудови договори. *iGZ e. V.* и *ver.di* разполагат с компетентност да сключват колективни трудови договори в сектора на временната заетост. В спорния случай е достатъчно, че колективните трудови договори между *iGZ e. V.* и *ver.di*, релевантни по отношение на временното трудово правоотношение между страните, са действащи, тъй като *ver.di* разполага с компетентност да сключва колективни трудови договори за предоставянето на работници.
- 6 Дерогиращите от принципа на равно третиране колективни трудови договори не занижават установеното в правилник, приет на основание член 3а, параграф 2 от *AÜG*, минимално почасово възнаграждение, вж. член 8, параграф 1, първо изречение от *AÜG*, член 9, точка 2, втора част от изречението от *AÜG*, в по-ранната му редакция. През спорния период такова не съществува. *Zweite Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung* (Втора наредба относно минималната работна заплата при предоставяне на работници), отменена на 31 декември 2016 г., последно предвижда брутно минимално почасово възнаграждение в размер на 9,00 EUR. *Dritte Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung* (Трета наредба относно минималната работна заплата при предоставяне на работници), влязла в сила на 1 юни 2017 г., определя, считано от тази дата, брутно минимално почасово възнаграждение в размер на 9,23 EUR. Измененият на 30 ноември 2016 г. колективен трудов договор относно трудовите възнаграждения при временна заетост, релевантен по отношение на временното трудово правоотношение и спорния период, не прекращават двете граници.
- 7 Ако, както жалбоподателката в ревизионното производство изтъква, националната правна уредба относно дерогирането от принципа на равно третиране чрез колективен трудов договор не е съвместима с правото на Съюза, жалбоподателката в ревизионното производство би могла да има право — доколкото евентуално претенцията по отношение на януари и февруари 2017 не е преклудирана съгласно разпоредба относно преклузивните срокове в трудовия договор — на допълнително

възнаграждение от гледна точка на equal pay за периода на предоставянето ѝ на ползвателя, поради което искът ѝ би бил частично основателен и в това отношение ревизионната ѝ жалба би следвало да се уважи.

- 8 При липса на ефективно дерогиране от принципа на равно третиране ответникът в ревизионното производство би бил длъжен да предостави на жалбоподателката в ревизионното производство за времето на предоставянето ѝ на ползвателя заплащането, което постоянно нает работник на ползвателя в съпоставимо положение е получил през спорния период. Според националното разбиране претенцията на наетите чрез агенции за временна заетост работници на равно заплащане представлява законово закрепена уговорка на заплащане с коригиращ договорното споразумение относно заплащането характер, което възниква с всяко предоставяне и съществува за периода на предоставянето.
- 9 По отношение на размера на искането за равно заплащане жалбоподателката в ревизионното производство посочва, че през спорния период постоянно наетите работници в съпоставимо положение получават за същата дейност брутно почасово възнаграждение в размер на 13,64 EUR. Ако ответникът в ревизионното производство не би могъл да се отклонява от принципа на равно третиране, в съответствие с член 8, параграф 1, първо изречение от AÜG, член 10, параграф 4, първо и четвърто изречение от AÜG в по-ранната му редакция той би следвало да доплати съответната разлика на жалбоподателката в ревизионното производство за отработените при ползвателя часове.
- 10 Ако ответникът по ревизионната жалба не може да се отклонява от принципа на равно третиране, би трябвало да се съберат доказателства в ново производство по обжалване. Това обаче се отнася само до размера на допълнителното възнаграждение. Решаващо значение за основателността на изтъкнатото право имат само въпросите, които Съдът следва да изясни, по-специално относно тълкуването на член 5, параграф 3 от Директива 2008/104. Следователно същите са от значение за решаването на спора.

Разяснение на преюдициалните въпроси

По първия въпрос

- 11 Член 5, параграф 3 от Директива 2008/104, от който се възползва националният законодател при националната правна уредба за дерогирането от принципа на равно третиране чрез колективни трудови договори, позволява на социалните партньори да се отклонят от посочените в член 5, параграф 1 основни условия на труд и заетост при спазване на „цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници“. Основните условия на труд и заетост са определени в член 3, параграф 1, буква е) от Директива 2008/104. От директивата не може да се направи извод относно

условията, при които цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници по отношение на условията на труд и заетост може да се приеме за достатъчна. В това отношение се поставя по-специално въпросът дали „цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници“ трябва да се приравни на защитата, която националното право и правото на Съюза по принцип задължително предвиждат (напр. защита срещу уволнение, защита на майчинството, минимално възнаграждение, запазване на заплащането в определени случаи, закрила относно работното време, специални изисквания относно сроковете, закрила на лица с тежки увреждания и др.) за всички работници, независимо от обстоятелството дали са постоянно наети или чрез агенции за временна заетост работници, или „цялостното ниво на защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници“, предвидено в Директивата, има по-голям обхват, например цели специфична особена закрила на наетите чрез агенции за временна заетост работници.

По втория въпрос

- 12 Ако социалните партньори сключват колективни трудови договори, съдържащи договорености, които по отношение на основните условия на труд и заетост на наетите чрез агенции за временна заетост работници се отклоняват от принципа на равно третиране по смисъла на член 5, параграф 1 от Директива 2008/104, следва да се изяснят условията и критериите, които трябва да бъдат изпълнени, за да се приеме, че при дерогирането от принципа на равно третиране е спазена цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници.
- 13 В това отношение се поставя, от една страна, въпросът относно критерия: Следва ли да се вземат предвид единствено условията на труд на наетите чрез агенция за временна заетост работници, уредени с колективен трудов договор, и да се провери дали въпросните условия спазват каквато и да била цялостна защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници? Или, за да се прецени дали при дерогирането от принципа на равно третиране чрез колективен трудов договор е спазена цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници, в рамките на качествената оценка трябва да се включат (основните) условия на труд, които се прилагат в предприятието ползвател за постоянно наетите работници, т.е. за работниците, който са наети на работа пряко от предприятието ползвател да заемат същото работно място?
- 14 Съображение 15 от Директива 2008/104 гласи, че безсрочните трудови договори са общоприетата форма на трудово правоотношение и предоставят „специална защита“. Ето защо се поставя въпросът дали спазването на цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници по смисъла на член 5, параграф 3 от Директива 2008/104 изисква също, подобно на предвиденото в член 5, параграф 2 от Директивата, дерогиране

от принципа на равно третиране по отношение на заплащането да е възможно само ако между агенцията за временна заетост и наетите чрез агенции за временна заетост работници съществува безсрочно трудово правоотношение или дерогиране е възможно и при срочни трудови правоотношения. Последното би могло да бъде подкрепено от обстоятелството, че член 5, параграф 3 от Директива 2008/104, за разлика от параграф 2 от него, не се ограничава до безсрочни трудови договори и предвижда като допълнителна регулация спазването на цялостната защита.

По третия въпрос

- 15 В AÜG германският законодател се възползва от предоставената с член 5, параграф 3 от Директива 2008/104 възможност за дерогиране от принципа на равно третиране. Дори да се вземе предвид съображение 19 от Директивата, според което автономността на социалните партньори не трябва да бъде засегната, от самата директива не става ясно дали в такъв случай националният законодател трябва да изисква от социалните партньори условията и критериите за спазването на цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници при дерогирането от принципа на равно третиране или е задължение на социалните партньори при сключването на колективни трудови договори за сектора на временната заетост да спазват цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници.
- 16 При последната хипотеза би трябвало да се отчита съображение 19 от Директива 2008/104, според което Директивата не трябва да засяга нито автономността на социалните партньори, нито взаимоотношенията помежду им, включително правото да договарят и сключват колективни трудови договори съгласно националното законодателство и практики, при спазване на действащото общностно право. Това право е защитено и от член 28 от Хартата. Подобно разбиране съответствало на германското конституционно право и на правото относно колективните трудови договори. Според посоченото законодателство при упражняването на нормотворческите си правомощия страните по колективните трудови договори разполагат с широко право на преценка на основание на защитената с член 9, параграф 3 от Основния закон автономност относно сключването на колективни трудови договори. Освен това те имат право на преценка доколко трябва да оценяват фактическите обстоятелства, засегнатите интереси и последиците от договореностите. Те разполагат също така със свобода на преценката относно съдържанието на договореностите. Според германското трудово право колективните трудови договори имат гаранция за основателност.
- 17 Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови спорове, Германия) поставя високи изисквания относно възможността на съюз на работниците да сключва колективни трудови договори и възпрепятства евентуална злоупотреба, свързана с дерогирането от принципа на равно третиране чрез

колективен трудов договор, посредством близки до работодателите съюзи на работниците. Следователно на практика понастоящем като партньори по колективен трудов договор в сектора на временната заетост по същество са възможни само професионалните съюзи, част от DGB. Освен това способността им за правоприлагане не е засегната от слабото ниво на организация на наетите чрез агенции за временна заетост работници, напротив, агенциите за временна заетост разчитат именно на тях за дерогиране от принципа на равно третиране.

По четвъртия въпрос

- 18 Ако Съдът отговори утвърдително на третия въпрос, се поставя въпросът дали с разпоредбите относно ограничаването на дерогирането от принципа на равно третиране чрез колективни трудови договори, приети в AÜG, в редакцията му в от 1 април 2017 г., германският законодател гарантира в достатъчна степен спазването на цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници. AÜG, в действащата понастоящем редакция, предвижда посочените във въпрос 4. а) законови ограничения на неравното третиране между наети чрез агенция за временна заетост работници и постоянно наети работници — член 1, параграф 1b (максимален срок от 18 месеца за назначаването при един и същ ползвател), член 8, параграф 2, първо изречение (минимална работна заплата на основание правилник за минималните почасови възнаграждения), член 8, параграф 3 (изключване на по-неблагоприятното третиране на временните работници, които през последните шест месеца преди предоставянето на ползвателя са прекратили трудово правоотношение при същия или при работодател, който заедно с ползвателя образува група, т. нар. клауза за кадровата въртележка), член 8, параграф 4 (ограничение във времето на дерогирането от принципа на равно третиране по отношение на заплащането) и член 13b (достъп на наетите чрез агенции за временна заетост работници до местата за отдых и общите помещения на ползвателя). Следователно, както в доктрината многократно се приема, цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници била гарантирана, още повече, че по силата на член 1, параграфи 1 и 3 от Mindestlohngesetz (Закона за минималната работна заплата) те имат право на предвидената в закона минимална работна заплата, ако е по-висока от определеното съгласно AÜG минимално почасово възнаграждение. Въпрос 4. б) отчита действащата до 31 март 2017 г. редакция на AÜG, който не предвижда ограничение във времето на дерогирането от принципа на равно третиране по отношение на заплащането, както и конкретизиране по отношение на времето на изискването за „временното“ назначаване.

По петия въпрос

- 19 Ако съдът отговори отрицателно на третия въпрос и е задължение (само) на социалните партньори при сключването на колективни трудови договори,

които се отклоняват от принципа на равно третиране, да спазват цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници по смисъла на член 5, параграф 3 от Директива 2008/104, следва да се изясни в каква степен националните съдилища трябва да проверяват дали колективните трудови договори спазват в достатъчна степен цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници. Въз основа на гаранцията за основателност на колективните трудови договори националното право предоставя на страните по колективните трудови договори широко право на преценка относно съдържанието на договореност, което подлежи само на ограничен съдебен контрол. По-специално страните по колективния трудов договор не са длъжни да избират винаги най-целесъобразното, разумно и справедливо решение.

- 20 От гледна точка на право на Съюза позоваването на „автономността на социалните партньори“ в съображение 19 от Директива 2008/104 и на защитената в член 28 от Хартата автономност относно колективните трудови договори биха могли да подкрепят идеята за значителна свобода на преценка на националните социални партньори, особено на правото им да определят условията на труд и заетост на наетите чрез агенции за временна заетост работници, съобразно което съображение 16 от Директива 2008/104 цели справяне по гъвкав начин с разнообразието от пазари на труда и индустриални взаимоотношения. С оглед на съображения 16 и 19 от Директива 2008/104 и член 28 от Хартата доктрината подкрепя при всички положения много ограничената възможност за съдебен контрол и по отношение на такива договорености в колективен трудов договор, които се отклоняват от принципа на равно третиране. От Директива 2008/104 обаче не следва достатъчно ясно и не е изяснено какъв би бил обхватът на подобна свобода на преценката, дали тя е налице и по отношение на спазването на цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници и, ако това е така, в каква степен конкретно е изключена от обхвата на съдебния контрол.