

Predmet C-311/21

**Sažetak zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 98. stavka 1.
Poslovnika Suda**

Datum podnošenja:

18. svibnja 2021.

Sud koji je uputio zahtjev:

Bundesarbeitsgericht (Njemačka)

Datum odluke kojom se upućuje zahtjev:

16. prosinca 2020.

Tužitelj, žalitelj i podnositelj revizije:

CM

Tuženik, druga stranka u žalbenom postupku i druga stranka u revizijskom postupku:

TimePartner Personalmanagement GmbH

Predmet glavnog postupka

Rad preko poduzeća za privremeno zapošljavanje, kolektivni ugovori, načelo jednakog postupanja

Predmet i pravna osnova zahtjeva za prethodnu odluku

Tumačenje prava Unije, članak 267. UFEU-a

Prethodna pitanja

1. Kako se definira pojam „opće zaštite za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje” iz članka 5. stavka 3. Direktive 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje i obuhvaća li osobito više od onoga što je u skladu s nacionalnim pravom i pravom Unije nužno određeno kao zaštita za sve radnike?

2. Koje uvjete i kriterije treba ispuniti za pretpostavku da se odredbe koje odstupaju od načela jednakog postupanja utvrđenog u članku 5. stavku 1. Direktive 2008/104/EZ u pogledu uvjeta rada i zapošljavanja radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje u kolektivnom ugovoru utvrđuju uz istodobno poštovanje opće zaštite za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje?

(a) Odnosi li se ispitivanje poštovanja opće zaštite, apstraktno, na uvjete rada iz kolektivnog ugovora za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje koji su obuhvaćeni područjem primjene tog kolektivnog ugovora ili je potrebno provesti usporedno ocjenjujuće razmatranje uvjeta rada iz kolektivnog ugovora i uvjeta rada koji postoje u poduzeću kojem se ustupaju radnici zaposleni kod poduzeća za privremeno zapošljavanje (poduzeće korisnik)?

(b) Prilikom odstupanja od načela jednakog postupanja u pogledu plaće, je li u skladu s odredbom o poštovanju opće zaštite iz članka 5. stavka 3. Direktive 2008/104/EZ nužno postojanje radnog odnosa na neodređeno vrijeme između pružatelja usluge ustupanja radnika i radnika zaposlenog kod poduzeća za privremeno zapošljavanje?

3. Treba li nacionalni zakonodavac socijalnim partnerima odrediti uvjete i kriterije za poštovanje opće zaštite za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje u smislu članka 5. stavka 3. Direktive 2008/104/EZ ako im omogućuje da sklapaju kolektivne ugovore koji sadržavaju odredbe koje odstupaju od obveze jednakog postupanja u pogledu uvjeta rada i zapošljavanja radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje i ako se nacionalnim sustavom kolektivnih ugovora predviđaju zahtjevi na temelju kojih se može očekivati primjerena ravnoteža interesa između strana kolektivnog ugovora (takozvano jamstvo točnosti kolektivnih ugovora)?

4. U slučaju potvrdnog odgovora na treće pitanje:

(a) Je li poštovanje opće zaštite za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje u smislu članka 5. stavka 3. Direktive 2008/104/EZ zajamčeno zakonskim odredbama kojima se, kao i verzijom *Arbeitnehmerüberlassungsgesetz* (Zakon o ustupanju radnika) koja je na snazi od 1. travnja 2017., predviđaju donja granica plaća za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, maksimalno trajanje ustupanja istom poduzeću korisniku, vremensko ograničenje odstupanja od načela jednakog postupanja u pogledu plaće, neprimjenjivost odredbe kolektivnog ugovora koja odstupa od načela jednakog postupanja za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje koji su unutar zadnjih šest mjeseci prije ustupanja poduzeću korisniku napustili tog poslodavca ili poslodavca koji s poduzećem korisnikom čini koncern u smislu članka 18. *Aktiengesetz* (Zakon o dioničkim društvima) te obveza poduzeća korisnika da radniku zaposlenom kod poduzeća za privremeno zapošljavanje načelno pod istim uvjetima kao trajno zaposlenim

radnicima omogućiti pristup prednostima ili kolektivnim pogodnostima (posebno za skrb za djecu, prehranu i usluge prijevoza)?

(b) U slučaju potvrdnog odgovora:

Vrijedi li to i ako u određenim zakonskim odredbama, primjerice u verziji Zakona o ustupanju radnika koja je bila na snazi do 31. ožujka 2017., nije predviđeno vremensko ograničenje odstupanja od načela jednakog postupanja u pogledu plaće i ako se vremenski ne konkretizira zahtjev da ustupanje smije biti samo „privremeno”?

5. U slučaju negativnog odgovora na treće pitanje:

Smiju li nacionalni sudovi u slučaju odredaba kolektivnih ugovora u skladu s člankom 5. stavkom 3. Direktive 2008/104/EZ koje odstupaju od načela jednakog postupanja u pogledu uvjeta rada i zapošljavanja radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje bez ograničenja ispitati utvrđuju li se odstupanja u tim kolektivnim ugovorima uz istodobno poštovanje opće zaštite za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje ili je li člankom 28. Povelje Europske unije o temeljnim pravima i/ili upućivanjem na „autonomiju socijalnih partnera” u uvodnoj izjavi 19. Direktive 2008/104/EZ određeno da strane kolektivnog ugovora u pogledu poštovanja opće zaštite za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje imaju marginu prosudbe protiv koje su dopušteni samo ograničeni pravni lijekovi i, u slučaju potvrdnog odgovora, koliki je opseg te margine prosudbe?

Navedene odredbe prava Unije

Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje, osobito članak 5.

Povelja Europske unije o temeljnim pravima, osobito članak 28.

Navedene nacionalne odredbe

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (Temeljni zakon Savezne Republike Njemačke), osobito članak 9.

Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (Zakon o uređenju ustupanja radnika, u daljnjem tekstu: AÜG), osobito članci 3.a, 8., 9. i 10. u verziji koja je bila na snazi do 31. ožujka 2017. i članak 8. u verziji koja je na snazi od 1. travnja 2017.

Tarifvertragsgesetz (Zakon o kolektivnim ugovorima, u daljnjem tekstu: TVG), osobito članci 3., 4. i 4.a

Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Zakon o uređenju opće minimalne plaće), osobito članak 1.

Kratak prikaz činjenica i postupka

- 1 Stranke se spore o dodatnoj naknadi s gledišta jednakog postupanja prema radnicima zaposlenima kod poduzeća za privremeno zapošljavanje u pogledu plaće (načelo jednake plaće) za mjesec od siječnja do travnja 2017. U tom razdoblju podnositelj revizije bio je u okviru ugovora o radu na određeno vrijeme zaposlen kao radnik zaposlen kod poduzeća za privremeno zapošljavanje kod druge stranke u revizijskom postupku, koja se bavi ustupanjem radnika. Ustupljen je maloprodajnom poduzeću i zadnje primio satnicu u iznosu od 9,23 eura bruto. Podnositelj revizije član je Vereinte Dienstleistungsgewerkschafta (Ujedinjeni sindikat uslužnog sektora, u daljnjem tekstu: ver.di), a druga stranka članica je Interessenverbanda Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (Udruženje njemačkih poduzeća za privremeno zapošljavanje, u daljnjem tekstu: iGZ e. V.). Udruženje iGZ e. V. s više je sindikata Deutscher Gewerkschaftsbunda (Njemački savez sindikata, u daljnjem tekstu: DGB), pa tako i sa sindikatom ver.di, sklopilo opće kolektivne ugovore, okvirne kolektivne ugovore o plaći i kolektivne ugovore o plaći kojima se predviđa odstupanje od načela jednakog postupanja utvrđenog u članku 8. stavku 1. Zakona o ustupanju radnika i članku 10. stavku 4. prvoj rečenici stare verzije Zakona o ustupanju radnika, osobito niža naknada od one koju primaju usporedivi trajno zaposleni radnici poduzeća korisnika. Arbeitsgericht (Radni sud, Njemačka) odbio je tužbu. Landesarbeitsgericht (Zemaljski radni sud, Njemačka) odbio je žalbu podnositelja revizije. Podnositelj revizije u reviziji i dalje ističe svoju tužbu, a druga stranka u revizijskom postupku zahtijeva da se revizija odbije.

Glavni argumenti stranaka glavnog postupka

- 2 Podnositelj revizije u svojoj je tužbi zahtijevao od druge stranke u revizijskom postupku isplatu razlike između svoje naknade i naknade koju su primali usporedivi trajno zaposleni radnici poduzeća korisnika u iznosu od 1296,72 eura. Podnositelj revizije smatra da odstupanja kolektivnih ugovora navedena u AÜG-u i kolektivni ugovori koji se primjenjuju na njegov radni odnos nisu u skladu s člankom 5. Direktive 2008/104. Usporedivi trajno zaposleni radnici poduzeća korisnika primali su plaću na temelju kolektivnog ugovora o plaći za radnike u maloprodaji te su u spornom razdoblju primali satnicu u iznosu od 13,64 eura bruto. Druga stranka u revizijskom postupku zatražila je da se tužba odbije i smatra da je na temelju obostrane vezanosti kolektivnim ugovorom obvezna isplatiti samo naknadu predviđenu kolektivnim ugovorom za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje.

Kratki prikaz obrazloženja zahtjeva za prethodnu odluku

- 3 AÜG-om se pružatelja usluge ustupanja radnika načelno obvezuje da radnicima zaposlenima kod poduzeća za privremeno zapošljavanje isplati plaću jednaku onoj koju poduzeće korisnik isplaćuje usporedivim trajno zaposlenim radnicima. U skladu s člankom 8. stavkom 2. prvom rečenicom AÜG-a i člankom 9. točkom 2. drugim dijelom rečenice stare verzije AÜG-a, odstupanje od te obveze jednakog postupanja dopušteno je u skladu s AÜG-om u okviru kolektivnog ugovora ako iznos nije niži od minimalnih satnica utvrđenih pravnom uredbom temeljenom na članku 3.a stavku 2. AÜG-a. Slijedom toga, pružatelj usluge ustupanja radnika obvezan je radnicima zaposlenima kod poduzeća za privremeno zapošljavanje isplatiti samo plaću predviđenu kolektivnim ugovorom u skladu s člankom 8. stavkom 2. drugom rečenicom AÜG-a i člankom 10. stavkom 4. drugom rečenicom stare verzije AÜG-a. U skladu s člankom 8. stavkom 2. četvrtom rečenicom AÜG-a i člankom 10. stavkom 4. trećom rečenicom stare verzije AÜG-a, pružatelj usluge ustupanja radnika obvezan je radniku zaposlenom kod poduzeća za privremeno zapošljavanje za svaki radni sat isplatiti plaću koju u poduzeću korisniku za jedan radni sat prima usporedivi radnik poduzeća korisnika samo ako je predviđeni iznos niži od minimalnih plaća utvrđenih pravnom uredbom koja se temelji na članku 3.a stavku 2. AÜG-a.
- 4 Stoga podnositelj revizije ne može zahtijevati dodatnu naknadu s gledišta načela jednake plaće za razdoblje u kojem je ustupljen poduzeću korisniku. Njegova je tužba neosnovana, a reviziju treba odbiti. Prema njemačkom pravu kolektivnog pregovaranja podnositelj revizije i druga stranka u revizijskom postupku zbog svojeg su članstva u savezima uključenima u kolektivno pregovaranje s izravnim i obvezujućim učinkom vezani kolektivnim ugovorima koje ti savezi sklope za rad preko poduzeća za privremeno zapošljavanje, i to u skladu s člankom 3. stavkom 1. i člankom 4. stavkom 1. TVG-a. Ti kolektivni ugovori koji odstupaju od načela jednakog postupanja učinkoviti su, barem ako ih je na strani radnika sklopio ver.di.
- 5 Stranke kolektivnih ugovora za rad preko poduzeća za privremeno zapošljavanje koji se primjenjuju na radni odnos, odnosno iGZ e. V. i sindikati članovi DGB-a, među ostalim i ver.di, mogu sklapati kolektivne ugovore. Udruženje iGZ e. V. i sindikat ver.di odgovorni su za sklapanje kolektivnih ugovora za rad preko poduzeća za privremeno zapošljavanje. U predmetnom slučaju dovoljno je da su učinkoviti kolektivni ugovori između udruženja iGZ e. V. i sindikata ver.di koji su relevantni za privremeni radni odnos između stranaka jer je ver.di odgovoran za sklapanje kolektivnih ugovora u području ustupanja radnika.
- 6 Iznosi u kolektivnim ugovorima koji odstupaju od načela jednakog postupanja nisu niži od minimalnih satnica utvrđenih pravnom uredbom temeljenom na članku 3.a stavku 2. AÜG-a, vidjeti članak 8. stavak 1. prvu rečenicu AÜG-a i članak 9. točku 2. drugi dio rečenice stare verzije AÜG-a. U spornom razdoblju nema takvih ugovora. Drugom uredbom o donjoj granici plaće u području ustupanja radnika, koja je stavljena izvan snage 31. prosinca 2016., zadnje se

predviđala minimalna satnica u iznosu od 9,00 eura bruto. Trećom uredbom o donjoj granici plaće u području ustupanja radnika, koja je stupila na snagu 1. lipnja 2017., utvrđena je minimalna satnica u iznosu od 9,23 eura bruto, koja otad vrijedi. Iznos u kolektivnom ugovoru o plaći za privremeno zapošljavanje kako je izmijenjen 30. studenoga 2016., koji je relevantan za privremeni radni odnos i sporno razdoblje, nije niži ni od jedne od tih dviju granica.

- 7 Da nacionalni propisi o odstupanju kolektivnog ugovora od načela jednakog postupanja nisu u skladu s pravom Unije, kako ističe podnositelj revizije, podnositelj revizije mogao bi za razdoblje u kojem je ustupljen poduzeću korisniku, pod uvjetom da moguće pravo za mjesece siječanj i veljaču 2017. nije prestalo u skladu s odredbom o prekluzivnom roku iz ugovora o radu, imati pravo na dodatnu naknadu s gledišta načela jednake plaće, tako da bi njegova tužba bila barem djelomično osnovana, a njegova bi se revizija tada mogla prihvatiti.
- 8 Da ne postoji učinkovito odstupanje od načela jednakog postupanja, druga stranka u revizijskom postupku bila bi obvezna podnositelju revizije za razdoblje ustupanja poduzeću korisniku isplatiti plaću koju je u spornom razdoblju primao usporedivi trajno zaposleni radnik poduzeća korisnika. U skladu s nacionalnim shvaćanjem, pravo radnika zaposlenog kod poduzeća za privremeno zapošljavanje na jednaku plaću zakonsko je pravo na naknadu kojim se ispravlja ugovorni sporazum o naknadi te koje nastaje prilikom svakog ustupanja i vrijedi tijekom cijelog razdoblja ustupanja.
- 9 Kad je riječ o jednakoj visini plaće na koju polaže pravo, podnositelj revizije naveo je da su usporedivi trajno zaposleni radnici za istu djelatnost u spornom razdoblju primali satnicu u iznosu od 13,64 eura bruto. Da druga stranka u revizijskom postupku ne smije odstupati od načela jednakog postupanja, u skladu s člankom 8. stavkom 1. prvom rečenicom AÜG-a i člankom 10. stavkom 4. prvom i četvrtom rečenicom stare verzije AÜG-a bila bi obvezna podnositelju revizije naknadno isplatiti odgovarajuću razliku za radne sate koje je podnositelj odradio kod poduzeća korisnika.
- 10 Da druga stranka u revizijskom postupku ne smije odstupati od načela jednakog postupanja, u ponovnom bi žalbenom postupku trebalo prikupiti dokaze. Međutim, to se odnosi samo na visinu dodatne naknade. Kad je riječ o razlogu za ostvareno pravo, u prvom su redu relevantna pitanja koja treba pojasniti samo Sud, osobito o tumačenju članka 5. stavka 3. Direktive 2008/104. Ta su pitanja stoga relevantna za donošenje odluke.

Pojašnjenje prethodnih pitanja

Prvo pitanje

- 11 Člankom 5. stavkom 3. Direktive 2008/104, koji je nacionalni zakonodavac iskoristio prilikom nacionalnog uređivanja odstupanja kolektivnih ugovora od

načela jednakog postupanja, socijalnim partnerima dopušta se odstupanje od osnovnih uvjeta rada i zapošljavanja navedenih u članku 5. stavku 1. Direktive „uz istodobno poštovanje opće zaštite za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje”. Osnovni uvjeti rada i zapošljavanja definiraju se u članku 3. stavku 1. točki (f) Direktive 2008/104. Iz Direktive se ne može zaključiti pod kojim se uvjetima opća zaštita za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje može smatrati dovoljno poštovanom u pogledu uvjeta rada i zapošljavanja. Pritom se, među ostalim, postavlja pitanje može li se „opća zaštita za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje” izjednačiti sa zaštitom koja je u skladu s nacionalnim pravom i pravom Unije načelno obvezna za sve radnike, bez obzira na to jesu li trajno zaposleni ili zaposleni kod poduzeća za privremeno zapošljavanje (primjerice, zaštita od otkaza, roditeljni dopust, minimalna plaća, redovna naknada plaće u određenim slučajevima, zaštita u radnom vremenu, posebni zahtjevi u pogledu vremenskog ograničenja, zaštita osoba s teškim invaliditetom itd.), ili „opća razina zaštite za radnike zaposlene preko poduzeća za privremeno zapošljavanje” navedena u toj direktivi ima širi opseg, primjerice, usmjerena je na specifičnu posebnu zaštitu za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje.

Drugo pitanje

- 12 Ako socijalni partneri sklapaju kolektivne ugovore s odredbama koje u pogledu osnovnih uvjeta rada i zapošljavanja radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje odstupaju od načela jednakog postupanja u smislu članka 5. stavka 1. Direktive 2008/104, valja pojasniti koje uvjete i kriterije treba ispuniti za pretpostavku da su odstupanja od načela jednakog postupanja utvrđena uz istodobno poštovanje opće zaštite za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje.
- 13 Ovdje se, s jedne strane, postavlja pitanje mjerila: treba li uzeti u obzir samo uvjete rada radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje uređene kolektivnim ugovorom i ispitati jesu li oni u skladu s općom zaštitom bilo koje vrste za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje? Ili je u svrhu ocjene pitanja je li odstupanje kolektivnog ugovora od načela jednakog postupanja utvrđeno uz istodobno poštovanje opće zaštite za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje potrebno ocjenjujućem razmatranju podvrgnuti (osnovne) uvjete rada koji u poduzeću korisniku vrijede za trajno zaposlene radnike, odnosno radnike koje je poduzeće korisnik neposredno zaposlilo na isto radno mjesto?
- 14 U uvodnoj izjavi 15. Direktive 2008/104 navodi se da su ugovori o zapošljavanju na neodređeno vrijeme uobičajeni oblik radnog odnosa i da pružaju „posebnu zaštitu”. Stoga se postavlja pitanje je li za poštovanje opće zaštite za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje u smislu članka 5. stavka 3. Direktive 2008/104 nužno i da je, slično odredbama članka 5. stavka 2. Direktive, odstupanje od načela jednakog postupanja u pogledu plaće moguće samo ako

između pružatelja usluge ustupanja radnika i radnika zaposlenog kod poduzeća za privremeno zapošljavanje postoji radni odnos na neodređeno vrijeme ili je odstupanje moguće i u slučaju radnih odnosa na određeno vrijeme. U prilog potonjoj mogućnosti može ići činjenica da u članku 5. stavku 3. Direktive 2008/104, za razliku od stavka 2. tog članka, ne postoji ograničenje na radne odnose na neodređeno vrijeme te se kao dodatna odredba predviđa poštovanje opće zaštite.

Treće pitanje

- 15 Njemački zakonodavac iskoristio je u AÜG-u mogućnost odstupanja od načela jednakog postupanja koju pruža članak 5. stavak 3. Direktive 2008/104. Čak ni uzimajući u obzir uvodnu izjavu 19. Direktive, prema kojoj Direktiva nema utjecaja na autonomiju socijalnih partnera, iz same Direktive ne može se zaključiti treba li nacionalni zakonodavac u takvom slučaju odrediti socijalnim partnerima uvjete i kriterije za poštovanje opće zaštite za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje prilikom odstupanja od načela jednakog postupanja ili je na socijalnim partnerima da pri sklapanju kolektivnih ugovora za rad preko poduzeća za privremeno zapošljavanje osiguraju poštovanje opće zaštite za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje.
- 16 Potonja mogućnost bila bi u skladu s uvodnom izjavom 19. Direktive 2008/104, prema kojoj Direktiva nema utjecaja na autonomiju socijalnih partnera niti bi trebala utjecati na odnose između njih, i to uključujući pravo na pregovaranje i sklapanje kolektivnih ugovora u skladu s nacionalnim pravom i praksom uz istodobno poštovanje važećeg prava Zajednice. To pravo zaštićeno je i člankom 28. Povelje. Takvo razumijevanje odgovaralo bi njemačkom ustavnom pravu i pravu kolektivnog pregovaranja. U skladu s time, strane kolektivnog ugovora kao samostalni nositelji temeljnih prava imaju široku marginu prosudbe u donošenju pravila na temelju autonomije kolektivnog pregovaranja zaštićene člankom 9. stavkom 3. Temeljnog zakona. Osim toga, imaju diskrecijsku ovlast ako treba ocijeniti stvarne okolnosti, predmetne interese i posljedice odredbe. Usto raspoložu marginom prosudbe u pogledu sadržajnog oblikovanja odredbe. U skladu s njemačkim radnim pravom, načelno postoji jamstvo točnosti kolektivnih ugovora.
- 17 Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud, Njemačka) postavlja stroge zahtjeve u pogledu ovlasti radničkih udruženja za sklapanje kolektivnih ugovora te je uz pomoć radničkih udruženja bliskih poslodavcima spriječio moguću zlouporabu odstupanja kolektivnog ugovora od načela jednakog postupanja. Time trenutačno kao partneri za kolektivno pregovaranje o privremenom zapošljavanju u obzir u biti dolaze praktički samo sindikati organizirani u Njemačkom savezu sindikata. Njihova asertivnost zapravo ne trpi zbog niske razine organiziranosti radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje. Naprotiv, pružatelji usluge ustupanja radnika upravo ovise o njima kad je riječ o odstupanjima od načela jednakog postupanja.

Četvrto pitanje

- 18 Ako je odgovor Suda na treće pitanje potvrđan, postavlja se pitanje je li njemački zakonodavac odredbama utvrđenima u AÜG-u u verziji koja je na snazi od 1. travnja 2017. o ograničenju odstupanja kolektivnih ugovora od načela jednakog postupanja u dovoljnoj mjeri osigurao poštovanje opće zaštite za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje. U aktualnoj verziji AÜG-a člankom 1. stavkom 1.b (maksimalno trajanje ustupanja istom poduzeću korisniku od 18 mjeseci), člankom 8. stavkom 2. prvom rečenicom (donja granica plaće na temelju pravne uredbe o minimalnim satnicama), člankom 8. stavkom 3. (isključenje dovođenja u nepovoljniji položaj privremenih radnika koji su unutar zadnjih šest mjeseci prije ustupanja poduzeću korisniku istupili iz radnog odnosa s tim poslodavcem ili poslodavcem koji s poduzećem korisnikom čini koncern, takozvana klauzula o rotirajućim vratima), člankom 8. stavkom 4. (vremensko ograničenje odstupanja od obveze jednakog postupanja u pogledu plaće) i člankom 13.b (pristup radnika zaposlenog kod poduzeća za privremeno zapošljavanje prednostima ili kolektivnim pogodnostima poduzeća korisnika) predviđaju se zakonska ograničenja nejednakog postupanja prema radnicima zaposlenima kod poduzeća za privremeno zapošljavanje i trajno zaposlenim radnicima opisana u pitanju 4.(a). Time se, kako se često navodi u pravnoj teoriji, jamči dovoljna opća zaštita za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje jer u skladu s člankom 1. stavcima 1. i 3. Zakona o uređenju opće minimalne plaće imaju pravo na minimalnu zakonsku plaću ako je ona viša od minimalnih satnica utvrđenih u skladu s AÜG-om. Pitanjem 4.(b) uzima se u obzir AÜG u verziji koja je bila na snazi do 31. ožujka 2017., kojom se nisu predvidjeli vremensko ograničenje odstupanja od načela jednakog postupanja u pogledu plaće ni vremenska konkretizacija zahtjeva da ustupanje smije biti samo „privremeno”.

Peto pitanje

- 19 Ako je odgovor Suda na treće pitanje negativan te je (isključivo) na socijalnim partnerima da prilikom sklapanja kolektivnih ugovora koji odstupaju od načela jednakog postupanja osiguraju opću zaštitu za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje u smislu članka 5. stavka 3. Direktive 2008/104, valja pojasniti u kojoj mjeri nacionalni sudovi smiju ispitati je li kolektivnim ugovorima osigurana dovoljna opća zaštita za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje. Zbog jamstva točnosti kolektivnih ugovora nacionalnim se pravom stranama kolektivnog ugovora omogućuju široka margina prosudbe i široko diskrecijsko pravo u pogledu sadržajnog oblikovanja odredbe protiv kojih su dopušteni samo ograničeni pravni lijekovi. Strane kolektivnog ugovora osobito nisu obvezne odabrati najučinkovitije, najrazumnije ili najpravednije rješenje.
- 20 U pogledu prava Unije, upućivanje na „autonomiju socijalnih partnera” u uvodnoj izjavi 19. Direktive 2008/104 i autonomija kolektivnog pregovaranja zaštićena člankom 28. Povelje mogu ići u prilog širokoj margini prosudbe nacionalnih socijalnih partnera jer im njihovo pravo utvrđivanja uvjeta rada i zapošljavanja

radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje u skladu s uvodnom izjavom 16. Direktive 2008/104 omogućuje da se nose s raznolikošću tržišta rada i industrijskih odnosa. U pogledu uvodnih izjava 16. i 19. Direktive 2008/104 i članka 28. Povelje, u pravnoj teoriji zagovara se u najboljem slučaju vrlo ograničena mogućnost primjene pravnih lijekova i kad je riječ o odredbama kolektivnih ugovora koje odstupaju od načela jednakog postupanja. Iz Direktive 2008/104 ne može se dovoljno jasno zaključiti i nije pojašnjeno koji je opseg takve margine prosudbe, vrijedi li ona i u pogledu poštovanja opće zaštite za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje i, u slučaju potvrdnog odgovora, u kojoj je mjeri u konkretnim slučajevima izuzeta od sudskog nadzora.

RADNI DOKUMENT