



ПРЕССЪОБЩЕНИЕ № 200/22

Люксембург, 15 декември 2022 г.

Решение на Съда по дело C-311/21 | TimePartner Personalmanagement

Колективен трудов договор, който предвижда по-ниско възнаграждение на наетите чрез агенции за временна заетост работници, в сравнение с това на пряко наетите работници, трябва да съдържа компенсаторни предимства

Подобен колективен трудов договор трябва да може да подлежи на ефективен съдебен контрол

Между януари и април 2017 г. агенцията за временна заетост TimePartner назначава СМ на срочен трудов договор като работничка, наета чрез агенция за временна заетост. За срока на своето назначаване СМ е предоставена на предприятието ползвател в сектора на търговията на дребно, в качеството си на работничка, която подготвя поръчките.

За тази работа СМ получава брутно трудово възнаграждение в размер на 9,23 EUR на час в съответствие с колективния трудов договор, приложим за наетите чрез агенции за временна заетост работници, сключен между две синдикални организации, в които членуват съответно TimePartner Personalmanagement и СМ.

Посоченият колективен трудов договор дерогира принципа на равно третиране, признат в германското право¹, като предвижда за наетите чрез агенция за временна заетост работници по-ниско възнаграждение от това, което се предоставя на работниците в предприятието ползвател съгласно условията на колективен трудов договор на работниците от сектора на търговията на дребно в Бавария (Германия), а именно брутна заплата в размер на 13,64 EUR на час.

СМ сезира Arbeitsgericht Würzburg (Съд по трудови дела Вюрцбург, Германия) с иск за допълнително възнаграждение в размер на 1 296,72 EUR, равняващо се на разликата в заплатите на наетите чрез агенции за временна заетост работници и намиращи се в сходно положение работници, които са назначени пряко от предприятието ползвател. В това отношение СМ изтъква нарушение на принципа на равно третиране на наетите чрез агенции за временна заетост работници, който е установен в член 5 от Директива 2008/104². В следствие от отхвърлянето на този иск от първоинстанционния и от въззивния съд, СМ подава ревизионна жалба пред Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови дела, Германия), който отправя до Съда пет преюдициални въпроса относно тълкуването на посочената разпоредба.

Съдът определя условията, на които трябва да отговаря един колективен трудов договор, сключен от

¹ За периода между януари и март 2017 г. той е установен в член 10, параграф 4, първо изречение от Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (Закон за предоставяне на работници от агенции за временна заетост) от 3 февруари 1995 г. (BGBl. 1995 I, стр. 158), в редакцията му, приложима до 31 март 2017 г., а за април 2017 г. — в член 8, параграф 1 от същия закон, в редакцията му, приложима от 1 април 2017 г. нататък.

² Директива 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 19 ноември 2008 година относно работа чрез агенции за временна заетост (ОВ L 327, 2008 г., стр. 9).

социалните партньори, за да може да дерогира принципа на равно третиране на наетите чрез агенции за временна заетост работници съгласно член 5, параграф 3 от Директива 2008/104³. По-специално Съдът уточнява обхвата на понятието „цялостна защита на наетите чрез агенция за временна заетост работници“, която колективните трудови договори трябва да гарантират по силата на тази разпоредба, и предоставя критерии, които позволяват да се прецени дали тази цялостна защита е действително гарантирана. Съдът прави също така извод, че подобни колективни трудови договори трябва да подлежат на ефективен съдебен контрол.

Съображения на Съда

След като напомня двойната цел на Директива 2008/104 да осигури защитата на наетите чрез агенции за временна заетост работници и зачитането на разнообразието от пазари на труда, Съдът уточнява, че член 5, параграф 3 от тази директива не изисква, посредством позоваването на понятието „цялостна защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници“, да вземе предвид ниво на защита, специфично за наетите чрез агенции за временна заетост работници, което надхвърля определеното в националното право и в правото на Съюза за работниците като цяло, що се отнася до основните условия на труд и заетост.

При все това, **когато социалните партньори допуснат, посредством колективен трудов договор, разлики в третирането в областта на основните условия на труд и заетост в ущърб на наетите чрез агенции за временна заетост работници, този колективен трудов договор трябва, с цел да гарантира цялостната защита на съответните наети чрез агенции за временна заетост работници, да предостави на последните предимства в областта на основните условия на труд и заетост⁴, които могат да компенсират разликата в третирането им.**

Всъщност цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници непременно би била намалена, ако по отношение на посочените работници подобен колективен трудов договор единствено ограничава едно или повече от посочените основни условия.

Освен това дерогиращата разпоредба на член 5, параграф 3 от Директива 2008/104 налага да се проверява конкретно дали е спазено задължението за гарантиране на цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници, като за дадено работно място се сравнят основните условия на труд и заетост, приложими към работниците, наети пряко от предприятието ползвател, с тези, приложими към наетите чрез агенции за временна заетост работници, за да може по този начин **да се определи дали компенсаторните предимства, предоставени във връзка с посочените основни условия, позволяват компенсиране на последиците от претърпяното различно третиране.**

Това задължение да се гарантира цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници не изисква съответният нает чрез агенция за временна заетост работник да е сключил безсрочен трудов договор с агенцията за временна заетост, тъй като член 5, параграф 3 от Директива 2008/104 позволява дерогиране на принципа на равно третиране по отношение на всеки нает чрез агенция за временна заетост работник, без да се прави разграничение в зависимост от това дали трудовият му договор с агенцията за временна заетост е постоянен или не.

Освен това посоченото задължение не изисква държавите членки да предвидят подробно условията и критериите, на които трябва да отговарят колективните трудови договори.

³ Посоченият параграф 3 предоставя възможност държавите членки да допуснат социалните партньори да подкрепят или сключват колективни трудови договори, разрешаващи неравно третиране в областта на основните условия на труд и заетост на наетите чрез агенции за временна заетост работници, при условие, че се гарантира цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници.

⁴ Основните условия на труд и заетост са дефинирани в член 3, параграф 1, буква е) от Директива 2008/104. Става въпрос за тези относно продължителността на работното време, извънредния труд, почивките в работно време, периодите за почивка, нощния труд, отпуска, официалните празнични дни и заплащането.

При това положение, независимо от широката свобода на преценка, с която разполагат при договарянето и сключването на колективните трудови договори, социалните партньори трябва да действат при спазване на правото на Съюза като цяло и по-конкретно, на Директива 2008/104.

Така, макар разпоредбите на тази директива да не задължават държавите членки да приемат определена правна уредба за гарантиране на цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници по смисъла на член 5, параграф 3 от директивата, все пак **държавите членки, включително техните съдилища, трябва да гарантират, че колективните трудови договори, които разрешават разлики в третирането в областта на основните условия на труд и заетост, в частност осигуряват общата защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници.**

Следователно тези колективни трудови договори трябва да подлежат на ефективен съдебен контрол, за да се провери спазването от страна на социалните партньори на задължението им да гарантират тази защита.

ЗАБЕЛЕЖКА: Преюдициалното запитване позволява на юрисдикциите на държавите членки, в рамките на спор, с който са сезирани, да се обърнат към Съда с въпрос относно тълкуването на правото на Съюза или валидността на акт на Съюза. Съдът не решава националния спор. Националната юрисдикция трябва да се произнесе по делото в съответствие с решението на Съда. Това решение обвързва по същия начин останалите национални юрисдикции, когато са сезирани с подобен въпрос.

Неофициален документ, предназначен за медиите, който не обвързва Съда

[Пълният текст](#) на съдебното решение и [резюмето](#) са публикувани на уебсайта CURIA в деня на обявяването

За допълнителна информация се свържете с Илияна Пальова ☎ (+352) 4303 4293

Кадри от обявяването на решението са достъпни на „[Europe by Satellite](#)“ ☎ (+32) 2 2964106

Поддържайте връзка!

