



Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (drugi senat)

z dne 14. oktobra 2020 *

„Predhodno odločanje – Socialna politika – Direktiva 2008/104/ES – Delo prek agencij za zagotavljanje začasnega dela – Člen 5(5) – Enako obravnavanje – Ustrezni ukrepi za preprečevanje zlorab pri uporabi dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela – Obveznost držav članic, da preprečijo zaporedne napotitve – Neobstoj vnaprej določenih omejitev v nacionalni zakonodaji – Zahteva skladne razlage“

V zadevi C-681/18,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Tribunale ordinario di Brescia (sodišče v Brescii, Italija) z odločbo z dne 16. oktobra 2018, ki je na Sodišče prispela 31. oktobra 2018, v postopku

JH

proti

KG,

SODIŠČE (drugi senat),

v sestavi A. Arabadjiev, predsednik senata, K. Lenaerts, predsednik Sodišča v funkciji sodnika drugega senata, A. Kumin (poročevalec), T. von Danwitz in P. G. Xuereb, in sodniki,

generalna pravobranilka: E. Sharpston,

sodni tajnik: A. Calot Escobar,

na podlagi pisnega postopka,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

- za JH A. Carbonelli, avvocato,
- za italijansko vlado G. Palmieri, agentka, skupaj z G. Rocchitto, avvocato dello Stato,
- za Evropsko komisijo M. van Beek in C. Zadra, nato M. van Hoof, agenti,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalne pravobranilke na obravnavi 23. aprila 2020

izreka naslednjo

* Jezik postopka: italijanščina.

Sodbo

- 1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago člena 5(5) Direktive 2008/104/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 19. novembra 2008 o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela (UL 2008, L 327, str. 9).
- 2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med osebo JH in družbo KG, ki se nanaša na predlog osebe JH – delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, ki je bil napoten v družbo KG – da se ji prizna, da ima pri tej družbi status zaposlenega za nedoločen čas, zlasti zaradi prekoračitve največjega števila podaljšanj pogodb o zaposlitvi pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, ki jih dovoljuje nacionalna zakonodaja.

Pravni okvir

Pravo Unije

- 3 V uvodnih izjavah od 10 do 12 in 15 Direktive 2008/104 je navedeno:
 - „(10) Znotraj Evropske unije obstajajo precejšnje razlike glede uporabe dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela in glede pravnega položaja, statusa in delovnih pogojev delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela.
 - (11) Delo prek agencij za zagotavljanje začasnega dela ustreza tako potrebam podjetij glede prožnosti kot tudi potrebi zaposlenih glede usklajevanja njihovega poklicnega in zasebnega življenja. Tako prispeva k odpiranju novih delovnih mest ter k udeležbi na trgu dela in vključevanju vanj.
 - (12) Ta direktiva vzpostavlja okvir za varnost delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, ki je nediskriminatoren, pregleden in sorazmeren, hkrati pa upošteva raznolikost razmer na trgih dela ter odnosov med delojemalci in delodajalci.
- [...]
- (15) Pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas so običajna oblika delovnega razmerja. Za delavce, ki imajo z agencijo za zagotavljanje začasnega dela sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, in glede na posebno varstvo, ki izhaja iz takšne pogodbe, bi bilo torej treba predvideti določbo, ki bi omogočala izjeme od pravil, veljavnih v podjetju uporabniku.“
- 4 Člen 1 te direktive, ki se nanaša na njeno področje uporabe, v odstavku 1 določa:

„Ta direktiva se uporablja za delavce, ki imajo z agencijo za zagotavljanje začasnega dela sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje in so napoteni v podjetje uporabnika, kjer začasno delajo pod nadzorom in v skladu z navodili tega podjetja.“
- 5 Člen 2 navedene direktive, naslovljen „Cilj“, določa:

„Namen te direktive je zagotovitev varstva delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, izboljšanje kakovosti dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela z zagotavljanjem uporabe načela enakega obravnavanja, kot je določeno v členu 5, za delavce, zaposlene pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, in s priznavanjem agencij za zagotavljanje začasnega dela kot delodajalcev, ob upoštevanju potrebe po vzpostavitvi ustreznega okvira za uporabo dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela, da bi s tem učinkovito prispevali k odpiranju delovnih mest in razvoju prožnih oblik dela.“

6 Člen 3 iste direktive, naslovljen „Opredelitve“, v odstavku 1 določa:

„V tej direktivi:

[...]

- (b) ‚agencija za zagotavljanje začasnega dela‘ pomeni vsako fizično ali pravno osebo, ki v skladu z nacionalnim pravom sklepa pogodbe o zaposlitvi ali delovna razmerja z delavci, zaposlenimi pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, da bi jih napotila v podjetja uporabnike, kjer začasno delajo pod nadzorom in v skladu z navodili teh podjetij;
- (c) ‚delavec, zaposlen pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela‘ pomeni delavca, ki ima z agencijo za zagotavljanje začasnega dela sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje in je napoten v podjetje uporabnika, kjer začasno dela pod nadzorom in v skladu z navodili tega podjetja;
- (d) ‚podjetje uporabnik‘ pomeni vsako fizično ali pravno osebo, za katero začasno dela delavec, zaposlen pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, in sicer pod nadzorom in v skladu z navodili te osebe;
- (e) ‚napotitev‘ pomeni čas, v katerem je delavec, zaposlen pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, dodeljen podjetju uporabniku, kjer začasno dela pod nadzorom in v skladu z navodili tega podjetja;
- (f) ‚osnovni delovni pogoji in pogoji zaposlitve‘ pomeni[jo] delovne pogoje in pogoje zaposlitve, določene z zakoni in drugimi predpisi, kolektivnimi pogodbami in/ali drugimi zavezujočimi splošnimi določbami, ki veljajo v podjetju uporabniku in se nanašajo na:
 - (i) trajanje delovnega časa, nadurno delo, odmore, počitke, nočno delo, dopust in dela proste dni;
 - (ii) plačilo.“

7 Člen 4 Direktive 2008/104, naslovljen „Pregled omejitev ali prepovedi“, v odstavku 1 določa:

„Prepovedi ali omejitve pri uporabi dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela so upravičene le zaradi razlogov splošnega interesa, ki se nanašajo predvsem na varstvo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, zahteve glede zdravja in varnosti pri delu ali potrebo, da se zagotovi pravilno delovanje trga dela in preprečevanje zlorab.“

8 Člen 5 te direktive, naslovljen „Načelo enakega obravnavanja“, je v poglavju II te direktive, ki se nanaša na delovne pogoje. Ta člen določa:

„1. Osnovni delovni pogoji in pogoji zaposlitve delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, so v času njihove napotitve v podjetju uporabniku vsaj takšni, kot bi bili pogoji, ki bi se uporabili, če bi jih zadevno podjetje zaposlilo neposredno na isto delovno mesto.“

Za namene uporabe prvega pododstavka morajo biti veljavni predpisi v podjetju uporabniku glede:

- (a) zaščite nosečih žensk in doječih mater ter zaščite otrok in mladih; ter
- (b) enakega obravnavanja moških in žensk ter ukrepov v boju proti diskriminaciji na podlagi spola, rase ali narodnosti, vere, prepričanja, invalidnosti, starosti ali spolne usmerjenosti

usklajeni s tem, kar je določeno v zakonih in drugih predpisih, kolektivnih pogodbah in/ali drugih splošnih določbah.

2. Glede plačila lahko države članice po posvetovanju s socialnimi partnerji predvidijo izjeme od načela, določenega v odstavku 1, kadar delavci, ki imajo z agencijo za zagotavljanje začasnega dela sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, prejemajo plačilo tudi v času med napotitvami.

3. Države članice lahko po posvetovanju s socialnimi partnerji tem ponudijo možnost, da na ustreznih ravni in pod pogoji, ki jih določijo države članice, ohranijo ali sklenejo kolektivne pogodbe, v katerih se ob spoštovanju splošnega varstva delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, lahko podrobno določijo delovni pogoji in pogoji zaposlitve delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, ki se lahko razlikujejo od pogojev iz odstavka 1.

4. Če je za delavce, zaposlene pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, predvidena ustrezna raven varstva, lahko države članice, ki nimajo zakonsko določenega sistema za razglasitev splošne veljavnosti kolektivnih pogodb niti nobenega takšnega zakonsko določenega sistema ali prakse, na podlagi katerih bi določbe iz teh sporazumov veljale za vsa podobna podjetja v določenem sektorju ali na določenem geografskem območju, po posvetovanju s socialnimi partnerji na nacionalni ravni in na podlagi sporazuma, ki so ga sklenili socialni partnerji, določijo ureditev osnovnih delovnih pogojev in pogojev zaposlitve, ki odstopajo od načela iz odstavka 1. Takšna ureditev lahko zajema rok za uveljavitev načela enakega obravnavanja.

Ureditev iz tega odstavka mora biti v skladu z zakonodajo [Unije] ter dovolj natančna in dostopna, da lahko iz nje zadevni sektorji in podjetja razberejo svoje obveznosti in te izpolnjujejo. Zlasti pa države članice pri uporabi člena 3(2) navedejo, ali so poklicni sistemi socialne varnosti, vključno s sistemi pokojninskega zavarovanja, sistemi nadomestil plače za čas odsotnosti z dela zaradi bolezni in sistemi finančne udeležbe, vključeni v osnovne delovne pogoje in pogoje zaposlitve iz odstavka 1. Takšna ureditev ne posega v sporazume na nacionalni, regionalni, lokalni ali sektorski ravni, ki so vsaj enako ugodni za delavce.

5. Države članice v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali prakso sprejmejo ustrezne ukrepe za preprečevanje zlorab pri uporabi tega člena, [in] zlasti za preprečevanje zaporednih napotitev, katerih namen je obiti določbe iz te direktive. O teh ukrepih obvestijo Komisijo.“

- 9 Člen 6 iste direktive, naslovljen „Dostop do zaposlitve, bonitet in poklicnega usposabljanja“, v odstavkih 1 in 2 določa:

„1. Delavci, zaposleni pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, so obveščeni o prostih delovnih mestih v podjetju uporabniku, da se jim omogočijo enake možnosti kot drugim delavcem v tem podjetju glede zaposlitve za nedoločen čas. Takšne informacije se lahko priskrbijo v obliki splošne objave na primernem mestu v podjetju, za katerega in pod nadzorom katerega delajo delavci, zaposleni pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela.

2. Države članice sprejmejo vse ukrepe, potrebne za zagotovitev, da so kakršna koli določila, ki prepovedujejo sklenitev pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja med podjetjem uporabnikom in delavcem, zaposlenim pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, po zaključku njegove napotitve ali ki imajo učinek, da to preprečijo, nična in neveljavna ali se lahko razglasijo za nična in neveljavna.“

- 10 Člen 9 z naslovom „Minimalne zahteve“ določa:

„1. Ta direktiva ne posega v pravico držav članic, da uporabljajo ali sprejmejo za delavce ugodnejše zakone ali druge predpise ali da spodbujajo ali dopuščajo za delavce ugodnejše kolektivne pogodbe, sklenjene med socialnimi partnerji.

2. Izvajanje te direktive v nobenem primeru ni zadostna podlaga za utemeljitev znižanja splošne ravni varstva delavcev na področjih, vključenih v to direktivo. To ne posega v pravice držav članic in/ali socialnih partnerjev, da zaradi spremenjenih okoliščin sprejmejo zakonske, druge predpise ali pogodbene ureditve, ki se razlikujejo od ureditve, obstoječe v času sprejetja te direktive, če vsakokrat zagotovijo izpolnjevanje minimalnih zahtev te direktive.“

Italijansko pravo

Zakonska uredba št. 276/2003

- 11 Člen 20 decreto legislativo n. 276 – Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30 (zakonska uredba št. 276/2003 o izvajanju pooblastil na področju zaposlovanja in trga dela, ki jih določa zakon št. 30 z dne 14. februarja 2003) z dne 10. septembra 2003 (redni dodatek št. 159 h GURI št. 235 z dne 9. oktobra 2003), kakor je bil spremenjen z decreto-legge n. 34 – Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell’occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese (uredba-zakon št. 34 o nujnih določbah za spodbujanje ponovnega zagona zaposlovanja in poenostavitev formalnosti, naloženih podjetjem), z dne 20. marca 2014 (GURI št. 66 z dne 20. marca 2014), ki je bil s spremembami pretvorjen v zakon z zakonom št. 78/2014 (GURI št. 114 z dne 19. maja 2014) (v nadaljevanju: zakonska uredba št. 276/2003), naslovljen „Pogoji za zakonitost“, v odstavku 3 v bistvu določa, da se lahko pogodba o posredovanju dela delavcev drugemu uporabniku sklene za določen ali za nedoločen čas, pri čemer je posredovanje dela delavcev drugemu uporabniku za nedoločen čas dovoljeno le za nekatere vrste poklicev in dejavnosti, naštete v tej določbi.

- 12 Člen 20(4) zakonske uredbe št. 276/2003 določa:

„Določitev količinskih omejitev uporabe posredovanja dela delavcev drugemu uporabniku za določen čas, tudi neenotna, se izvede z nacionalnimi kolektivnimi pogodbami, ki jih sindikati, ki so primerjalno najbolj reprezentativni, sklenejo v skladu s členom 10 [decreto legislativo n. 368 – Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all’accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall’UNICE, dal CEEP e dal CES (zakonska uredba št. 368 o prenosu Direktive 1999/70/ES o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP) z dne 6. septembra 2001 (GURI št. 235 z dne 9. oktobra 2001)].“

- 13 Člen 21 zakonske uredbe št. 276/2003, naslovljen „Oblika pogodbe o posredovanju dela delavcev drugemu uporabniku“, v odstavku 1 določa:

„Pogodba o posredovanju dela delavcev drugemu uporabniku se sklene v pisni obliki in vsebuje te elemente:

[...]

(c) tehnične primere in razloge oziroma primere in razloge, ki se nanašajo na nujnosti glede proizvodnje, organizacije ali nadomeščanja iz člena 20(3);

[...]“

- 14 Člen 22 te zakonske uredbe, naslovljen „Ureditev, ki se uporablja za delovna razmerja“, določa:

„1. Za delovna razmerja med posrednikom in izvajalci dela v primeru posredovanja dela delavcev drugemu uporabniku za nedoločen čas velja splošno pravo o delovnih razmerjih, določeno v civilnem zakoniku in v posebnih zakonih.

2. Za delovna razmerja med posrednikom in izvajalci dela se v primeru posredovanja dela delavcev drugemu uporabniku za določen čas uporabijo določbe zakonske uredbe št. 368 z dne 6. septembra 2001 v delu, v katerem je to ustrezno, in vsekakor ob izključitvi določb člena 5(3) in naslednjih. Prvotni datum izteka pogodbe o zaposlitvi se lahko s soglasjem delavca vsekakor podaljša, za kar je potrebna pisna oblika, v primerih in za čas, ki jih določa kolektivna pogodba, ki velja za posrednika.

[...]"

- 15 Člen 27 navedene zakonske uredbe, naslovljen „Nezakonito posredovanje dela delavcev drugemu uporabniku“, v odstavkih 1 in 3 določa:

„1. Kadar se posredovanje dela delavcev drugemu uporabniku izvaja brez upoštevanja omejitev in pogojev, določenih v členih 20 in 21(1)(a), (b), (c), (d) in (e), lahko delavec s tožbo na podlagi člena 414 zakonika o civilnem postopku, tudi če se ta vroči le osebi, ki je storitev uporabila, zahteva, da se z učinkom od začetka posredovanja vzpostavi delovno razmerje zaposlenega pri zadnjenavedeni osebi.

[...]

3. Pri presoji razlogov iz člena 20(3) in (4), ki omogočajo posredovanje dela delavcev drugemu uporabniku, je sodni nadzor v skladu s splošnimi pravnimi načeli omejen izključno na ugotovitev obstoja razlogov, ki to posredovanje upravičujejo, in ga ni mogoče razširiti na vsebinsko presojo tehničnih, organizacijskih in proizvodnih ocen in izbir, ki jih mora opraviti uporabnik.“

- 16 Člen 28 iste zakonske uredbe, naslovljen „Goljufivo posredovanje dela delavcev drugemu uporabniku“, v odstavku 1 določa:

„Če se posredovanje dela delavcev drugemu uporabniku izvaja s posebnim namenom obiti prisilne določbe zakona ali kolektivne določbe, ki se uporablja za delavca, se brez poseganja v sankcije iz člena 18 posrednik in uporabnik kaznujeta z globo v višini 20 EUR za vsakega udeleženega delavca in za vsak dan posredovanja.“

Zakonska uredba št. 368/2001

- 17 Člen 1 zakonske uredbe št. 368 z dne 6. septembra 2001 v različici, ki se uporablja za spor o glavni stvari (v nadaljevanju: zakonska uredba št. 368/2001), določa:

„01. Pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas je običajna oblika delovnega razmerja.

1. Pogodba o zaposlitvi, sklenjena med delodajalcem in delavcem zaradi opravljanja vseh vrst nalog tako v obliki pogodbe za določen čas kot tudi v okviru pogodbe o posredovanju dela delavcev drugemu uporabniku za določen čas v smislu člena 20(4) zakonske uredbe [št. 276/2003], lahko vsebuje datum prenehanja, če ne presega 36 mesecev, vključno z morebitnimi podaljšanji. [...]"

- 18 Člen 4 zakonske uredbe št. 368/2001 v odstavku 1 določa:

„Trajanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas se lahko ob soglasju delavca podaljša le, če je bil prvotni čas trajanja krajši od treh let. V teh primerih so podaljšanja dovoljena le do največ skupno petkrat v obdobju 36 mesecev, ne glede na število obnovitev pogodbe, če se nanašajo na isto poklicno dejavnost, za katero je bila pogodba sklenjena za določen čas. Izključno v tem primeru skupno trajanje zaposlitve za določen čas ne sme biti daljše od treh let.“

- 19 Člen 5 te zakonske uredbe, naslovljen „Prenehanje s potekom časa in sankcije – veriženje pogodb“, v odstavkih od 3 do 4a določa:

„3. Če je delavec ponovno zaposlen za določen čas na podlagi člena 1 v roku desetih dni od datuma izteka pogodbe, katere trajanje je krajše ali enako šestim mesecem, ali v roku dvajsetih dni od datuma izteka pogodbe, katere trajanje je daljše od šestih mesecev, se šteje, da je druga pogodba sklenjena za nedoločen čas. [...]

4. V primeru dveh zaporednih zaposlitev za določen čas, ki si sledita brez prekinitve, se za delovno razmerje šteje, da je sklenjeno za nedoločen čas od datuma sklenitve prve pogodbe.

4a. Brez poseganja v ureditev veriženja pogodb, kakor je določena v prejšnjih odstavkih, in razen če kolektivne pogodbe ne določajo drugače, velja, da se delovno razmerje, kadar zaradi veriženja pogodb o zaposlitvi za določen čas za opravljanje enakovrstnih nalog med istim delodajalcem in istim zaposlenim skupno presega 36 mesecev, vključno s podaljšanji in obnovitvami, ne glede na obdobja prekinitve med pogodbami, šteje za delovno razmerje za nedoločen čas [...]

Kolektivna pogodba

- 20 Člen 47 Contratto collettivo nazionale di lavoro per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro (nacionalna kolektivna pogodba za agencije za posredovanje dela delavcev drugemu uporabniku) v različici, ki se uporablja za spor o glavni stvari (v nadaljevanju: kolektivna pogodba), določa, da so podaljšanja pogodbe urejena izključno s to kolektivno pogodbo. V skladu s to kolektivno pogodbo se lahko na podlagi člena 22(2) zakonske uredbe št. 276/2003 pogodbe za določen čas podaljšajo do šestkrat. Posamezna pogodba, vključno s podaljšanji, se lahko sklene za največ 36 mesecev.

Civilni zakonik

- 21 Člena 1344 in 1421 civilnega zakonika določata, da so pogodbe, sklenjene zaradi izogibanja uporabi obveznih določb, nične.

Spor o glavni stvari in vprašanje za predhodno odločanje

- 22 Oseba JH, zaposlena pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, je bila kot delavec, zaposlen pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, med 3. marcem 2014 in 30. novembrom 2016 napotena v podjetje uporabnika KG na podlagi več zaporednih pogodb o zaposlitvi pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela (skupaj osem) in njihovih različnih podaljšanj (skupaj sedemnajst).
- 23 Oseba JH je februarja 2017 pri predložitvenem sodišču, Tribunale ordinario di Brescia (sodišče v Brescii, Italija), vložila tožbo, s katero predlaga, naj to sodišče ugotovi obstoj delovnega razmerja za nedoločen čas med njo in družbo KG zaradi nezakonitosti uporabe zaporednih in neprekinjenih napotitev med marcem 2014 in novembrom 2016. Poleg tega temu sodišču predlaga, naj ugotovi in razglasi nezakonitost in/ali nepravilnost in/ali ničnost pogodb o zaposlitvi pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, na podlagi katerih je bila posredovana družbi KG.
- 24 V zvezi s tem naj bi oseba JH trdila, da so nacionalne določbe s področja dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela, ki se uporabljajo za spor o glavni stvari in iz katerih ne izhajajo nobena omejitev zaporednih napotitev delavcev, posredovanih istemu uporabniku, v nasprotju z Direktivo 2008/104. Natančneje, na eni strani naj bi iz uvodne izjave 15 te direktive izhajalo, da bi morala biti

delovna razmerja načeloma v obliki pogodbe za nedoločen čas, na drugi strani pa naj bi člen 5(5), prvi stavek, navedene direktive državam članicam nalagal, da sprejmejo ustrezne ukrepe za preprečevanje zaporednih napotitev, katerih namen je obiti določbe iz iste direktive.

- 25 Poleg tega naj bi oseba JH trdila, da zaporedne pogodbe o zaposlitvi pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, s katerimi je bila posredovana družbi KG, na eni strani niso zakonite tudi glede na člen 1344 civilnega zakonika, saj naj bi bile te pogodbe v nasprotju z nacionalnimi pravnimi pravili in pravnimi pravili Unije, in na drugi strani glede na člen 1421 tega zakonika, saj naj bi morale biti navedene pogodbe nične zaradi kršitve prepovedi goljufivega posredovanja delavcev v smislu člena 28 zakonske uredbe št. 276/2003.
- 26 Predložitveno sodišče najprej opozarja, da bi morale zaradi uporabe zakonske uredbe št. 276/2003 za spor, o katerem odloča, tožbo osebe JH načeloma zavrniti. Člen 20(4) zakonske uredbe št. 276/2003 po spremembi te zakonske uredbe z uredbo-zakonom št. 34/2014 namreč ne določa več, kot je to bilo pred tem, niti da je posredovanje dela delavcev drugemu uporabniku za določen čas dovoljeno le iz tehničnih razlogov oziroma razlogov, ki se nanašajo na nujnosti glede proizvodnje, organizacije ali nadomeščanja, tudi če so ti razlogi povezani z redno dejavnostjo uporabnika, niti obveznosti, da se ti razlogi navedejo v pisni pogodbi.
- 27 Tako naj zakonska uredba št. 276/2003 ne bi omejevala dovoljenega števila zaporednih napotitev delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, v isto podjetje uporabnika, saj njen člen 22 izključuje uporabo člena 5(3) in naslednjih zakonske uredbe št. 368/2001, ki pri pogodbah za določen čas omejuje možnost sklepanja več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas in ki vsekakor določa zgornjo mejo največ šestintridesetih mesecev zaposlitve.
- 28 Predložitveno sodišče pojasnjuje tudi, da se ureditev iz kolektivne pogodbe ne uporablja za delovno razmerje med osebo JH in družbo KG, ker gre za ureditev, ki se uporablja samo za razmerja med delavci in agencijami za zagotavljanje začasnega dela. Vsekakor naj ta kolektivna pogodba prav tako ne bi določala, da morajo biti v pogodbi natančno navedeni razlogi za posredovanje dela delavcev drugemu uporabniku, in naj ne bi prepovedovala, da se brez prekinitve sklene nova pogodba takoj po šestem podalšanju prejšnje pogodbe.
- 29 Predložitveno sodišče meni, da je ta nacionalna zakonodaja v nasprotju z Direktivo 2008/104, zlasti s členom 5(5) te direktive v povezavi z njeno uvodno izjavo 15, saj ne dopušča nobenega sodnega nadzora nad razlogi za uporabo dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela, niti ne omejuje zaporednih napotitev istega delavca v isto podjetje uporabnika.
- 30 V teh okoliščinah je Tribunale ordinario di Brescia (sodišče v Brescii) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo to vprašanje:

„Ali je treba člen 5(5) Direktive 2008/104 razlagati tako, da nasprotuje uporabi [zakonske uredbe št. 276/2003], ki:

- (a) ne določa nobenih omejitev glede zaporednih napotitev istega delavca v isto podjetje uporabnika;
- (b) ne pogojuje zakonitosti uporabe posredovanja dela delavcev drugemu uporabniku za določen čas z navedbo tehničnih razlogov oziroma razlogov, ki se nanašajo na nujnosti glede proizvodnje, organizacije ali nadomeščanja, za posredovanje dela; in
- (c) ne določa zahteve po začasnosti proizvodnih potreb v podjetju uporabniku kot pogoj za zakonitost uporabe take oblike pogodbe o zaposlitvi?“

Vprašanje za predhodno odločanje

Dopustnost

- 31 Italijanska vlada izpodbija dopustnost predloga za sprejetje predhodne odločbe in v zvezi s tem na eni strani poudarja, da predložitveno sodišče ne navaja ničesar glede narave pogodbe o zaposlitvi med osebo JH in agencijo za zagotavljanje začasnega dela, natančneje, ali gre za pogodbo za določen ali za nedoločen čas, medtem ko se zakonodaja, na katero se sklicuje predložitveno sodišče, uporablja le za delovna razmerja za določen čas.
- 32 Na drugi strani naj bi bil spor o glavni stvari spor med posamezniki, Direktiva 2008/104 pa naj ne bi imela horizontalnega neposrednega učinka. Odgovor na postavljeno vprašanje naj zato ne bi imel nobenega vpliva na izid tega spora. Edini možni pozitivni rezultat za JH bi bil pridobitev odškodnine v breme Italijanske republike, če bi bilo treba šteti, da je prenos Direktive 2008/104, ki ga je opravila ta država članica, nepopoln ali nepravilen.
- 33 V zvezi s tem je treba opozoriti, da je le nacionalno sodišče, ki odloča o sporu in ki mora prevzeti odgovornost za sodno odločbo, ki jo mora sprejeti, pristojno, da ob upoštevanju posebnosti zadeve presodi potrebo po izdaji predhodne odločbe, da bi lahko izdalo sodbo, in tudi upoštevnost vprašanj, ki jih predloži Sodišču. Zato je Sodišče, kadar se predložena vprašanja nanašajo na razlago pravila prava Unije, načeloma dolžno odločati (sodba z dne 8. maja 2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, točka 33 in navedena sodna praksa).
- 34 Iz tega izhaja, da za vprašanja, ki se nanašajo na pravo Unije, velja domneva upoštevnosti. Sodišče lahko odločanje o vprašanju za predhodno odločanje, ki ga je postavilo nacionalno sodišče, zavrne le, če je očitno, da zahtevana razlaga prava Unije nima nobene zveze z dejanskim stanjem ali predmetom spora v postopku v glavni stvari, če je problem hipotetičen ali če Sodišče nima na voljo pravnih in dejanskih elementov, da bi lahko na zastavljena vprašanja dalo koristne odgovore (sodba z dne 8. maja 2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, točka 34 in navedena sodna praksa).
- 35 V obravnavanem primeru je treba ugotoviti, da ta zadeva ne ustreza nobenemu od primerov, v katerih lahko Sodišče zavrne odgovor na vprašanja za predhodno odločanje. Predložitveno sodišče prosi Sodišče za razlago člena 5(5) Direktive 2008/104, ki je, kot je razvidno iz dejanskega in pravnega okvira, ki ga je predstavilo to sodišče, upoštevna za spor o glavni stvari. To sodišče poleg tega, kot je razvidno iz točk od 26 do 29 te sodbe, pojasnjuje razloge, iz katerih meni, da je ta razlaga potrebna. Ugotoviti je treba torej, da to, da je navedeno sodišče predstavilo tako dejstva iz spora o glavni stvari kot tudi pravna vprašanja, ki se v njem postavljajo, zadostuje za to, da lahko Sodišče poda koristen odgovor na postavljeno vprašanje.
- 36 Opozoriti je treba tudi, da iz sodne prakse Sodišča izhaja, da je Sodišče pristojno, da v okviru postopka za sprejetje predhodne odločbe odloči o razlagi določb prava Unije ne glede na to, ali imajo te med strankami v zadevnem sporu neposredni učinek (sodba z dne 8. maja 2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, točka 35 in navedena sodna praksa). Zato trditve, ki jih italijanska vlada izpeljuje iz nemožnosti neposredne uporabe določb Direktive 2008/104 za spor med posamezniki, niso upoštevne.
- 37 V teh okoliščinah je predlog za sprejetje predhodne odločbe dopusten.

Vsebinska presoja

- 38 Predložitveno sodišče s svojim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba člen 5(5), prvi stavek, Direktive 2008/104 razlagati tako, da nasprotuje nacionalni zakonodaji, ki ne omejuje števila zaporednih napotitev, ki jih lahko isti delavec, zaposlen pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, nastopi pri

istem podjetju uporabniku, in zakonitosti uporabe dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela ne pogojuje z navedbo tehničnih razlogov oziroma razlogov, ki se nanašajo na nujnosti glede proizvodnje, organizacije ali nadomeščanja, ki upravičujejo to uporabo.

- 39 V zvezi s tem je treba opozoriti, da je bila Direktiva 2008/104 sprejeta za dopolnitev regulativnega okvira, ki je bil z Direktivo Sveta 97/81/ES z dne 15. decembra 1997 o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 3, str. 267), in Direktivo Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 3, str. 368), določen na podlagi člena 137(1) in (2) ES, ki je institucije pooblašča, da z direktivami sprejmejo minimalne zahteve, ki se izvajajo postopno, med drugim glede delovnih pogojev.
- 40 Iz uvodnih izjav 10 in 12 Direktive 2008/104 izhaja, da se želi s to direktivo, ker znotraj Unije obstajajo precejšnje razlike glede pravnega položaja, statusa in delovnih pogojev delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, vzpostaviti okvir za varnost teh delavcev, ki ni diskriminatoren, je pregleden in sorazmeren, hkrati pa upošteva raznolikost razmer na trgih dela ter odnosov med socialnimi partnerji. Tako je v skladu s členom 2 navedene direktive namen te direktive zagotovitev varstva delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, izboljšanje kakovosti dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela z zagotavljanjem uporabe načela enakega obravnavanja za te delavce in s priznavanjem agencij za zagotavljanje začasnega dela kot delodajalcev, ob upoštevanju potrebe po vzpostavitvi ustreznega okvira za uporabo te vrste dela, da bi se s tem učinkovito prispevalo k odpiranju delovnih mest in razvoju prožnih oblik dela.
- 41 Direktiva 2008/104 zato določa, kot izhaja iz njene pravne podlage, na katero je bilo opozorjeno v točki 39 te sodbe, in njenega člena 9, le uvedbo minimalnih zahtev, katerih namen je na eni strani zagotavljanje uporabe načela enakega obravnavanja, določenega v členu 5 te direktive, in na drugi strani preverjanje prepovedi in omejitev, ki se uporabijo za delo prek agencij za zagotavljanje začasnega dela in ki so jih določile države članice, da bi se ohranile le tiste, ki so upravičene iz razlogov splošnega interesa in ki se nanašajo na varstvo delavcev, kot določa člen 4 navedene direktive.
- 42 Člen 5(5), prvi stavek, Direktive 2008/104, ki je med temi minimalnimi zahtevami, določa, da države članice v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali prakso sprejmejo ustrezne ukrepe za preprečevanje zlorab pri uporabi tega člena, in zlasti za preprečevanje zaporednih napotitev, katerih namen je obiti določbe iz te direktive. S to določbo torej državam članicam ni naloženo, da omejijo število zaporednih napotitev istega delavca v isto podjetje uporabnika ali da uporabo te oblike dela za določen čas pogojujejo z navedbo tehničnih razlogov oziroma razlogov, ki se nanašajo na nujnosti glede proizvodnje, organizacije ali nadomeščanja. Poleg tega ne s to določbo ne z nobeno drugo določbo navedene direktive ni opredeljen noben poseben ukrep, ki bi ga države članice morale sprejeti v zvezi s tem.
- 43 To ugotovitev potrjuje člen 4(1) Direktive 2008/104, ki določa, da morajo biti, če so države članice v svoji zakonodaji določile prepovedi ali omejitve v zvezi z uporabo dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela, te prepovedi ali omejitve upravičene zaradi razlogov splošnega interesa, ki se nanašajo predvsem na varstvo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, zahteve glede zdravja in varnosti pri delu ali potrebo, da se zagotovi pravilno delovanje trga dela in preprečevanje zlorab.
- 44 Iz sodne prakse Sodišča namreč izhaja, da je treba to določbo razlagati tako, da omejuje okvir, v katerem mora biti izvedena zakonodajna dejavnost držav članic na področju prepovedi ali omejitev v zvezi z angažiranjem delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, in ne tako, da nalaga sprejetje določene zakonodaje na tem področju, vključno s preprečevanjem zlorab (glej v tem smislu sodbo z dne 17. marca 2015, AKT, C-533/13, EU:C:2015:173, točka 31).

- 45 Nazadnje, v nasprotju s trditvami osebe JH iz njenega pisnega stališča poduka iz sodbe z dne 25. oktobra 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), ki se nanaša na razlago določbe 5 Okvirnega sporazuma o delu za določen čas, sklenjenega 18. marca 1999, ki je v prilogi k Direktivi 1999/70, ni mogoče prenesti na obravnavano zadevo. Medtem ko namreč določba 5 navedenega okvirnega sporazuma določa posebne obveznosti za preprečevanje zlorab, ki izhajajo iz veriženja pogodb o zaposlitvi za določen čas, pa to ne velja za člen 5(5), prvi stavek, Direktive 2008/104.
- 46 Iz zgoraj navedenih preudarkov izhaja, da iz člena 5(5), prvi stavek, Direktive 2008/104 ni mogoče izvesti, da ta določba države članice zavezuje, da v svoji nacionalni zakonodaji določijo vse posebne ukrepe, na katere se nanaša postavljeno vprašanje, ali del teh ukrepov.
- 47 Vendar je treba upoštevati, da se predložitveno sodišče v predlogu za sprejetje predhodne odločbe, kot je razvidno iz točke 29 te sodbe, širše sprašuje, ali bi bilo mogoče za nacionalno zakonodajo iz postopka v glavni stvari šteti, da je v nasprotju z Direktivo 2008/104, natančneje s členom 5(5), prvi stavek, te direktive v povezavi z njeno uvodno izjavo 15, ker bi lahko s tem, da ne določa takih ukrepov, omogočala zaporedne napotitve istega delavca v isto podjetje uporabnika, katerih namen je obiti določbe iz te direktive, in zlasti začasnost dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela. Predložitveno sodišče se sprašuje, ali bi bilo treba to neskladnost s pravom Unije na eni strani izpeljati tudi iz člena 1(1) navedene direktive, ki določa začasnost napotitve delavca v podjetje uporabnika, in na drugi strani iz člena 3(1) iste direktive, katerega točke od (b) do (e) pojme „agencija za zagotavljanje začasnega dela“, „delavec, zaposlen pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela“, „podjetje uporabnik“ in „napotitev“ opredeljujejo tako, da je mogoče razumeti, da je tovrstno delovno razmerje po svojem bistvu začasno.
- 48 Predložitveno sodišče tako sprašuje tudi, ali cilj, ki ga zakonodajalec Unije želi doseči s sprejetjem Direktive 2008/104, kot je zlasti razvidno iz njenega člena 5(5), prvi stavek, ni v tem, da se državam članicam naloži, naj začasnost dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela ohranijo s tem, da prepovejo neomejeno obnavljanje napotitev, s katerim se dejansko krijejo stalne kadrovske potrebe zadevnega podjetja uporabnika in tako izogiba določbam te direktive.
- 49 Sodišču pa v skladu z ustaljeno sodno prakso nič ne preprečuje, da predložitvenemu sodišču ne bi dalo koristnega odgovora tako, da poda vse elemente razlage prava Unije, ki bodo predložitvenemu sodišču omogočili, da samo razsodi glede skladnosti notranjega prava s pravom Unije (sodba z dne 16. februarja 2012, Varzim Sol, C-25/11, EU:C:2012:94, točka 28 in navedena sodna praksa, ter sklep z dne 16. januarja 2014, Baradics in drugi, C-430/13, EU:C:2014:32, točka 31).
- 50 Zato je treba na prvem mestu pojasniti, da je v uvodni izjavi 11 Direktive 2008/104 navedeno, da je namen Direktive, da ustreza tako potrebam podjetij glede prožnosti kot tudi potrebi zaposlenih glede usklajevanja njihovega poklicnega in zasebnega življenja in tako prispeva k odpiranju novih delovnih mest ter k udeležbi na trgu dela in vključevanju vanj. Namen te direktive je zato uskladiti cilj prožnosti, ki ga želijo doseči podjetja, s ciljem varnosti, ki ustreza varstvu delavcev.
- 51 Ta dvojni cilj volji zakonodajalca Unije, da pogoje dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela približa „navadnim“ delovnim razmerjem, tako ustreza še toliko bolj, ker je navedeni zakonodajalec v uvodni izjavi 15 Direktive 2008/104 izrecno pojasnil, da je splošna oblika dela pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas. Namen te direktive je zato tudi spodbujanje dostopa delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, do stalne zaposlitve v podjetju uporabniku, kar je cilj, ki se odraža zlasti v njenem členu 6(1) in (2).
- 52 Z načelom enakega obravnavanja, kot je določeno v členu 5(1) Direktive 2008/104, se dosega isti cilj. V skladu s to določbo morajo namreč osnovni delovni pogoji in pogoji zaposlitve delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, v času njihove napotitve v podjetju uporabniku ustrezati vsaj pogojem, ki bi se uporabili, če bi jih zadevno podjetje zaposlilo neposredno na isto delovno mesto.

- 53 Na drugem mestu je izraz „osnovni delovni pogoji in pogoji zaposlitve“, s katerim je določen obseg načela enakega obravnavanja, ki ga je treba uporabiti za delavce, zaposlene pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, opredeljen v členu 3(1)(f) Direktive 2008/104 in se nanaša na trajanje delovnega časa, nadurno delo, odmori, počitke, nočno delo, dopust, dela proste dni in plačilo.
- 54 Vendar je, kot je generalna pravobranilka navedla v točki 44 sklepnih predlogov, iz uvodne izjave 1 te direktive razvidno, da je njen namen zagotoviti polno spoštovanje člena 31 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah, ki v skladu s svojim odstavkom 1 na splošno določa pravico vsakega delavca do zdravih in varnih delovnih pogojev ter delovnih pogojev, ki spoštujejo njegovo dostojanstvo. V Pojasnilih k Listini o temeljnih pravicah (UL 2007, C 303, str. 17) je v zvezi s tem navedeno, da je treba izraz „delovni pogoji“ razumeti v smislu člena 156 PDEU. Zadnjenavedena določba pa se na „delovne pogoje“ brez nadaljnje opredelitve nanaša le s tem, da gre za eno od področij socialne politike Unije, na katerem lahko Komisija ukrepa, da bi spodbujala sodelovanje med državami članicami in olajšala usklajevanje njihovih ukrepov. Glede na cilj varstva pravic delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, ki se dosega z Direktivo 2008/104, ta neobstoj natančne opredelitve govori v prid široki razlagi pojma „delovni pogoji“.
- 55 Na tretjem mestu, člen 5(5), prvi stavek, Direktive 2008/104 v tem smislu državam članicam nalaga dve ločeni obveznosti, in sicer, da sprejmejo ustrezne ukrepe za preprečitev zlorabe odstopanj od načela enakega obravnavanja, dovoljenih s tem členom 5, na eni strani in za preprečitev zaporednih napotitev, katerih namen je obiti določbe iz Direktive 2008/104 v celoti, na drugi.
- 56 V zvezi s tem je treba ugotoviti, kot je generalna pravobranilka navedla v točki 46 sklepnih predlogov, da izraza „[in] zlasti“, ki je v členu 5(5), prvi stavek, te direktive uporabljen za vzpostavitev povezave med tema obveznostma, v nasprotju s trditvami Komisije v njenem pisnem stališču ni mogoče razlagati tako, da je druga obveznost samodejno in v celoti odvisna od prve, tako da bi se navedena določba uporabljala izključno za zlorabo dovoljenih odstopanj od načela enakega obravnavanja, katerega konkreten obseg je v smislu navedene direktive natančneje določen v njenem členu 5, od (1) do (4).
- 57 Obveznosti, naloženi državam članicam, imata povsem različna obsega. S prvo jim je naloženo sprejetje ustreznih ukrepov zgolj za preprečitev zlorabe odstopanj, dovoljenih s členom 5, od (2) do (4), Direktive 2008/104. Druga obveznost pa je zastavljena širše in njen namen je, da iste države članice sprejmejo ustrezne ukrepe, da zlasti preprečijo zaporedne napotitve, katerih namen je obiti določbe iz te celotne direktive.
- 58 Ozka razlaga člena 5(5), prvi stavek, Direktive 2008/104, ki jo podpira Komisija, ni le v nasprotju z besedilom te določbe, ki izrecno določa dve obveznosti za države članice, pri čemer se druga na splošno nanaša na Direktivo 2008/104, ampak tudi z izrecnim ciljem te direktive, ki je varovanje delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, in izboljšanje pogojev dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela.
- 59 Iz tega izhaja, da je treba obveznost, ki jo člen 5(5), prvi stavek, Direktive 2008/104 nalaga državam članicam, in sicer sprejetje ustreznih ukrepov za preprečevanje zaporednih napotitev, katerih namen je obiti določbe iz te direktive, glede na njeno sistematiko in cilj razumeti tako, da se nanaša na vse določbe navedene direktive.
- 60 Na četrtem mestu je treba ugotoviti, da je namen Direktive 2008/104 tudi to, da države članice zagotovijo, da delo prek agencij za zagotavljanje začasnega dela pri istem podjetju uporabniku ne postane stalen položaj delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela.
- 61 V zvezi s tem je treba opozoriti, da člen 3(1), od (b) do (e), te direktive opredeljuje pojme „agencija za zagotavljanje začasnega dela“, „delavec, zaposlen pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela“, „podjetje uporabnik“ in „napotitev“ ter da je iz teh opredelitev razvidno, da je delovno razmerje s podjetjem uporabnikom po naravi začasno.

- 62 Poleg tega, čeprav se navedena direktiva nanaša na začasna, prehodna ali časovno omejena delovna razmerja, ne pa na stalna delovna razmerja, ta direktiva v uvodni izjavi 15 ter členu 6(1) in (2) natančneje določa, da so „pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas“, torej stalna delovna razmerja, splošna oblika delovnih razmerij in da morajo biti delavci, zaposleni pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, obveščeni o prostih delovnih mestih v podjetju uporabniku, da bi imeli enake možnosti kot drugi delavci v tem podjetju glede zaposlitve za nedoločen čas.
- 63 Nazadnje je treba ugotoviti, da člen 5(5), prvi stavek, Direktive 2008/104 državam članicam jasno, natančno in brezpogojno nalaga sprejetje ustreznih ukrepov za preprečevanje zlorab, pri katerih se verižijo napotitve v okviru dela prek agencije za zagotavljanje začasnega dela z namenom obidenja določb iz te direktive. Iz tega izhaja, da je treba to določbo razlagati tako, da nasprotuje temu, da država članica ne sprejme nobenega ukrepa za ohranitev začasnosti dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela.
- 64 V zvezi s tem iz ustaljene sodne prakse Sodišča izhaja, da obveznost držav članic, ki izhaja iz direktive, da dosežejo rezultat, ki ga ta določa, in njihova dolžnost na podlagi člena 4(3) PEU in člena 288 PDEU, da sprejmejo vse ustrezne ukrepe, splošne ali posebne, da bi zagotovile izpolnjevanje te obveznosti, velja za vse organe držav članic, vključno s sodnimi organi v okviru njihovih pristojnosti (glej med drugim sodbo z dne 19. septembra 2019, Rayonna prokuratura Lom, C-467/18, EU:C:2019:765, točka 59 in navedena sodna praksa).
- 65 Za izpolnitev te obveznosti načelo skladne razlage zahteva, da nacionalni organi ob upoštevanju celotnega nacionalnega prava in ob uporabi načinov razlage, ki jih priznava to pravo, naredijo vse, kar je v njihovi pristojnosti, da zagotovijo polni učinek prava Unije in dosežejo rešitev v skladu z njegovim ciljem (sodba z dne 19. septembra 2019, Rayonna prokuratura Lom, C-467/18, EU:C:2019:765, točka 60 in navedena sodna praksa).
- 66 Vendar za to načelo skladne razlage nacionalnega prava vejajo nekatere omejitve. Obveznost nacionalnega sodišča, da se pri razlagi in uporabi upoštevni pravil nacionalnega prava sklicuje na pravo Unije, je tako omejena s splošnimi pravnimi načeli in ne more biti podlaga za razlago nacionalnega prava *contra legem* (sodba z dne 19. septembra 2019, Rayonna prokuratura Lom, C-467/18, EU:C:2019:765, točka 61 in navedena sodna praksa).
- 67 V obravnavanem primeru mora predložitveno sodišče glede na zgoraj navedene preudarke pravno opredelitev delovnega razmerja iz postopka v glavni stvari preizkusiti ob upoštevanju Direktive 2008/104 in nacionalnega prava, s katerim je bila ta direktiva prenesena v italijanski pravni red, da bi preverilo, ali gre, kot trdi oseba JH, za delovno razmerje za nedoločen čas, ki mu je bila umetno pripisana oblika zaporednih pogodb o zaposlitvi pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, da bi se izognilo ciljem Direktive 2008/104, zlasti začasnosti dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela.
- 68 Pri tej presoji bo lahko predložitveno sodišče upoštevalo naslednje preudarke.
- 69 Za indic za zlorabo zaporednih napotitev v smislu člena 5(5), prvi stavek, Direktive 2008/104 lahko gre, če zaporedne napotitve istega delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, v isto podjetje uporabnika, privedejo do obdobja zaposlitve v tem podjetju, ki je daljše od tistega, ki ga je mogoče razumno šteti za „začasno“.
- 70 Prav tako se z zaporednimi napotitvami istega delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, v isto podjetje uporabnika, kot je generalna pravobranilka navedla v točki 57 sklepnih predlogov, obide prav bistvo določb Direktive 2008/104 in pri tem gre za zlorabo te oblike delovnega razmerja, saj se z njimi v ravnotežje, ki se s to direktivo vzpostavlja med prožnostjo za delodajalce in varnostjo za delavce, posega tako, da se spodkopava zadnjenavedena varnost.

- 71 Nazadnje, če v konkretnem primeru to, da zadevno podjetje uporabnik uporabi veriženje zaporednih pogodb o zaposlitvi pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, ni nikakor objektivno pojasnjeno, mora nacionalno sodišče glede na nacionalni pravni okvir in ob upoštevanju okoliščin vsakega primera preučiti, ali je prišlo do obidenja ene od določb Direktive 2008/104, in to še toliko bolj, če je, podjetju uporabniku z nizi zadevnih pogodb posredovan isti delavec, zaposlen pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela.
- 72 Iz vseh zgoraj navedenih preudarkov izhaja, da je treba člen 5(5), prvi stavek, Direktive 2008/104 razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalni zakonodaji, ki ne omejuje števila zaporednih napotitev, ki jih lahko isti delavec, zaposlen pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, nastopi pri istem podjetju uporabniku, in ki zakonitosti uporabe dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela ne pogojuje z navedbo tehničnih razlogov oziroma razlogov, ki se nanašajo na nujnosti glede proizvodnje, organizacije ali nadomeščanja, ki upravičujejo to uporabo. To določbo pa je treba razlagati tako, da nasprotuje temu, da država članica ne sprejme nobenega ukrepa za ohranitev začasnosti dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela, in nacionalni ureditvi, s katero ni določen noben ukrep za preprečitev zaporednih napotitev istega delavca prek agencije za zagotavljanje začasnega dela v isto podjetje uporabnika, katerih namen je obiti določbe iz Direktive 2008/104.

Stroški

- 73 Ker je ta postopek za stranki v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (drugi senat) razsodilo:

Člen 5(5), prvi stavek, Direktive 2008/104/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 19. novembra 2008 o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela je treba razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalni zakonodaji, ki ne omejuje števila zaporednih napotitev, ki jih lahko isti delavec, zaposlen pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, nastopi pri istem podjetju uporabniku, in ki zakonitosti uporabe dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela ne pogojuje z navedbo tehničnih razlogov oziroma razlogov, ki se nanašajo na nujnosti glede proizvodnje, organizacije ali nadomeščanja, ki upravičujejo to uporabo. To določbo pa je treba razlagati tako, da nasprotuje temu, da država članica ne sprejme nobenega ukrepa za ohranitev začasnosti dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela, in nacionalni ureditvi, s katero ni določen noben ukrep za preprečitev zaporednih napotitev istega delavca prek agencije za zagotavljanje začasnega dela v isto podjetje uporabnika, katerih namen je obiti določbe iz Direktive 2008/104.

Podpisi