

Vec C-232/20

Návrh na začatie prejudiciálneho konania

Dátum podania:

3. jún 2020

Vnútroštátny súd:

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg

Dátum rozhodnutia vnútroštátneho súdu:

13. máj 2020

Žalobca a odvolateľ:

NP

Žalovaná a odporkyňa v odvolacom konaní:

Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin

PRACOVNÝ DOKUMENT

[*omissis*]

C-232/20 -1

**Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg**

Vyhlásené
13. mája 2020

(Krajinský pracovný súd

Berlín-Brandenburgsko,

Nemecko)

[*omissis*]

Uznesenie

Vo veciach

NP

– žalobca a odvolateľ –

[*omissis*]

proti

Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin,

– žalovanej a odporkyni v odvolacom konaní –

[*omissis*]

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Krajinský pracovný súd Berlín Brandenburgsko) [*omissis*] rozhodol:

- I. Konanie sa prerušuje do vydania rozhodnutia Súdneho dvora Európskej únie.
- II. Súdnemu dvoru Európskej únie sa predkladajú nasledujúce otázky týkajúce sa výkladu smernice Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci (smernica o dočasnej agentúrnej práci):

1.

Má sa pridelenie dočasného agentúrneho pracovníka do užívateľského podniku považovať za nie „dočasné“ v zmysle článku 1 smernice o dočasnej agentúrnej

práci už vtedy, keď sa zamestnanie vykonáva na pracovnom mieste, ktoré existuje trvale a ktoré sa neobsadzuje z dôvodu zastupovania?

2.

Má sa pridelenie dočasného agentúrneho pracovníka na dobu kratšiu než 55 mesiacov, považovať za nie „dočasné“ v zmysle článku 1 smernice o dočasnej agentúrnej práci?

3.

V prípade kladnej odpovede na prvú a/alebo druhú otázku kladú sa nasledujúce doplňujúce otázky:

3.1.

Má dočasný agentúrny pracovník nárok na založenie pracovného pomeru s užívateľským podnikom, aj keď vnútroštátne právo pred 1. aprílom 2017 nestanovovalo takúto sankciu?

3.2.

Porušuje vnútroštátna právna úprava, akou je § 19 ods. 2 [Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (zákon o pridelení zamestnancov – AÜG)], článok 1 smernice o dočasnej agentúrnej práci, ak predpisuje jednotlivú maximálnu dobu pridelenia v dĺžke 18 mesiacov až od 1. apríla 2017, avšak výslovne stanovuje, že predchádzajúce obdobia sa nezohľadňujú, ak by sa pridelenie v prípade, že by sa zohľadnili predchádzajúce obdobia, už nemalo považovať za dočasné?

3.3.

Možno predĺženie jednotlivej maximálnej doby pridelenia ponechať na sociálnych partneroch? V prípade kladnej odpovede na túto otázku, platí to aj pre sociálnych partnerov, ktorí nie sú zodpovední za pracovný pomer dotknutého dočasného agentúrneho pracovníka, ale za odvetvie užívateľského podniku?

Odôvodnenie

I. Skutkový stav a vnútroštátna právna úprava

1. Žalobca bol od 1. septembra 2014 zamestnaný v agentúre dočasného zamestnávania I. Pracovný pomer bol najprv dvakrát uzavretý vždy na jeden rok a následne bez časového obmedzenia. V dodatku k pracovnej zmluve bolo dohodnuté, že žalobca bude pracovať v spoločnosti D. žalovanej, v jej závode v Berlíne ako pracovník kovovýroby. D. je veľkým podnikom pôsobiacim v automobilovom priemysle. Pracovné úlohy, ktoré mal žalobca pri výrobe motorov v tomto závode vykonávať, boli podrobne opísané v uvedenom dodatku.

Podľa pracovnej zmluvy žalobcu sa na pracovný pomer uplatnia určité kolektívne zmluvy, ktoré sa vzťahujú na odvetvie dočasnej agentúrnej práce.

2. Žalobca bol od 1. septembra 2014 do 31. mája 2019 pridelený výlučne žalovanej ako užívateľskému podniku. Sústavne pracoval vo výrobe motorov. Nešlo o prípad zastupovania. Toto obdobie bolo prerušené len na dva mesiace (od 21. apríla 2016 do 20. júna 2016), počas ktorého žalobca nepracoval z dôvodu rodičovského voľna (rodičovskej dovolenky).
3. Nemecký Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (zákon, ktorým sa upravuje prideľovanie zamestnancov) – Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (zákon o prideľovaní zamestnancov, ďalej len „AÜG“) – [omissis] v znení platnom od 1. decembra 2011 do 31. marca 2017 v § 1 ods. 1 druhej vete stanovoval:

„Zamestnanci sa prideľujú užívateľom dočasne.“

4. Porušenie tohto ustanovenia sa nesankcionovalo. Naproti tomu § 9 AÜG stanovoval, že okrem iného zmluvy medzi poskytovateľom (agentúrou dočasného zamestnávania) a užívateľom, ako aj medzi poskytovateľom a dočasným agentúrnym pracovníkom sú neúčinné, ak poskytovateľ nemá povolenie vyžadované zákonom. § 10 AÜG v tejto súvislosti stanovoval, že v tomto prípade sa predpokladá, že medzi užívateľom a dočasným agentúrnym pracovníkom vznikol pracovný pomer.
5. Prostredníctvom Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze (zákon, ktorým sa mení zákon o prideľovaní zamestnancov a ďalšie zákony) z 21. februára 2017 [omissis] bol AÜG s účinnosťou od 1. apríla 2017 zmenený. Do § 1 AÜG bol vložený nový odsek 1b. Tento odsek odvtedy znie:

„Poskytovateľ nesmie pridelit' toho istého dočasného agentúrneho pracovníka tomu istému užívateľovi dlhšie ako na 18 po sebe nasledujúcich mesiacov; užívateľ nesmie nechať pracovať toho istého dočasného agentúrneho pracovníka dlhšie ako 18 po sebe nasledujúcich mesiacov. Dobu predchádzajúcich pridelení tým istým alebo iným poskytovateľom tomu istému užívateľovi treba v plnom rozsahu započítať, ak medzi týmito zamestnaniami neuplynuli viac ako tri mesiace. V kolektívnej zmluve sociálnych partnerov odvetvia, v ktorom je pracovník zamestnaný, možno stanoviť inú maximálnu dobu pridelenia, než aká je stanovená v prvej vete. ... V podnikovej alebo služobnej kolektívnej zmluve uzavretej na základe kolektívnej zmluvy sociálnych partnerov odvetvia, v ktorom je pracovník zamestnaný, možno stanoviť inú maximálnu dobu pridelenia, než aká je stanovená v prvej vete. ...“

6. Do § 9 ods. 1 AÜG bol vložený bod 1b, v ktorom sa uvádza:

„Neúčinné sú:

1b. pracovné zmluvy medzi poskytovateľom a dočasným agentúrnym pracovníkom, pri ktorých bola prekročená prípustná maximálna doba pridelenia podľa § 1 ods. 1b, okrem prípadu, že dočasný agentúrny pracovník do jedného mesiaca po prekročení prípustnej maximálnej doby pridelenia písomne oznámi poskytovateľovi alebo užívateľovi, že je naďalej viazaný pracovnou zmluvou s poskytovateľom,

...“

7. V § 10 ods. 1 prvej vete AÜG [je] teraz právny následok neúčinnosti upravený všeobecnejšie:

„Ak je zmluva medzi poskytovateľom a dočasným agentúrnym pracovníkom podľa § 9 neúčinná, predpokladá sa, že v čase začatia činnosti dohodnutom medzi užívateľom a poskytovateľom vznikol pracovný pomer medzi užívateľom a dočasným agentúrnym pracovníkom; ak neúčinnosť nastane až po začatí činnosti u užívateľa, predpokladá sa, že pracovný pomer medzi užívateľom a dočasným agentúrnym pracovníkom vznikol vtedy, keď nastala neúčinnosť...“

8. § 19 ods. 2 AÜG obsahuje prechodné ustanovenie:

„Doby pridelenia pred 1. aprílom 2017 sa pri výpočte maximálnej doby pridelenia podľa § 1 ods. 1b... nezohľadňujú.“

9. V „kolektívnej zmluve o dočasnej agentúrnej práci/práci na dobu určitú v kovovýrobe a elektrotechnickom priemysle v Berlíne a Brandenbursku z 23. mája 2012“ [omissis], ktorá platí okrem iného pre automobilový priemysel a ktorú uzavreli Verband der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg e. V. (zväz kovovýroby a elektrotechnického priemyslu v Berlíne a Brandenbursku) a Industriegewerkschaft Metall (odborový zväz odvetvia kovovýroby – IGM), sa okrem iného uvádza, že dočasné zamestnanie dočasných agentúrnych pracovníkov je prípustné, pokiaľ sú splnené ďalšie podmienky. Podľa tejto zmluvy je také zamestnanie prípustné napríklad vtedy, keď je časovo obmedzené. V bode 3 tejto kolektívnej zmluvy sa sociálnym partnerom v podniku umožňuje upraviť podrobnosti dobrovoľnou podnikovou kolektívnou zmluvou. K týmto podrobnostiam môže patriť aj maximálna doba zamestnania a pravidlá prevzatia. Ak sa taká podniková kolektívna zmluva neuzavrie, užívateľ musí podľa bodu 4 tejto kolektívnej zmluvy po 18 mesiacoch pridelenia preskúmať, či môže ponúknuť dočasnému agentúrnemu pracovníkovi pracovnú zmluvu na dobu neurčitú. Po 24 mesiacoch pridelenia musí užívateľ ponúknuť dočasnému agentúrnemu pracovníkovi pracovnú zmluvu na dobu neurčitú. V prípade prerušenia kratších než tri mesiace sa doby zamestnania v tom istom podniku sčítajú. Kolektívna zmluva výslovne nestanovovala, či sa dobrovoľná podniková kolektívna zmluva mala uzavrieť s miestnou zamestnaneckou radou alebo s celopodnikovou zamestnaneckou radou vyššieho stupňa.

10. Následná „kolektívna zmluva o dočasnej agentúrnej práci/práci na dobu určitú v kovovýrobe a elektrotechnickom priemysle v Berlíne a Brandenbursku z 1. júna 2017“ [omissis], ktorú uzavreli tí istí sociálni partneri, obsahuje podobné ustanovenia. V tejto zmluve sa navyše výslovne odkazuje na zákonné splnomocňovacie ustanovenie, ktoré sa nachádza v § 1 ods. 1b AÜG. Sociálni partneri sa v tejto zmluve ďalej dohodli, že maximálna doba zamestnania podľa tejto kolektívnej zmluvy nesmie presiahnuť 48 mesiacov. Pre dočasné zamestnanie z vecného dôvodu platia výnimky. Pre podniky bez podnikovej kolektívnej zmluvy platia v súvislosti s preskúmaním a ponukou pracovnej zmluvy na dobu neurčitú rovnaké pravidlá, aké boli stanovené v skoršej kolektívnej zmluve. Bod 8 kolektívnej zmluvy obsahuje prechodné ustanovenie. Podľa tohto ustanovenia majú sociálni partneri v podniku dohodnúť maximálnu dobu pridelenia. Pokiaľ sa nedospeje k zhode, od 1. júna 2017 platí maximálna doba pridelenia v trvaní 36 mesiacov.
11. Pre berlínsky podnik žalovanej neplatí podniková kolektívna zmluva, ktorá by bola uzavretá s miestnymi zástupcami zamestnancov podniku (zamestnanecká rada). Na úrovni podniku upravuje celopodniková kolektívna zmluva (uzavretá medzi žalovanou a celopodnikovou zamestnaneckou radou vyššieho stupňa) zo 16. septembra 2015 okrem iného zamestnávanie dočasných agentúrnych pracovníkov, pričom sa v nej používa pojem „zamestnanci na dobu určitú“ [omissis]. Podľa bodu 4.5 celopodnikovej kolektívnej zmluvy majú zamestnanci na dobu určitú možnosť vstúpiť do podniku žalovanej, ak o to požiadajú nadriadení, pokiaľ sú splnené ďalšie podmienky. Príslušné žiadosti treba podať najneskôr po troch rokoch. [omissis]
12. Ďalšou celopodnikovou kolektívnou zmluvou z 20. septembra 2017 [omissis] bola doterajšia celopodniková kolektívna zmluva doplnená. Vo výrobe nesmú zamestnanci na dobu určitú pracovať dlhšie než 36 mesiacov. V prípade zamestnancov na dobu určitú, ktorí 1. apríla 2017 už boli zamestnaní, sa do maximálnej doby pridelenia v trvaní 36 mesiacov započítavajú len doby zamestnania od 1. apríla 2017.
13. Žalobca sa žalobou, ktorú podal 27. júna 2019 na Arbeitsgericht Berlin (Pracovný súd Berlín, Nemecko), medzitým domáha určenia, že medzi účastníkmi konania existuje od 1. septembra 2015, subsidiárne od 1. marca 2016, subsidiárne v druhom rade od 1. novembra 2016, subsidiárne v treťom rade od 1. októbra 2018 a subsidiárne v poslednom rade od 1. mája 2019, pracovný pomer.
14. Žalobca v konaní v prvom stupni zastával názor, že pridelenie k žalovanej z dôvodu jeho viac než ročného trvania už nemožno považovať za „dočasné“. Domnieval sa, že táto skutočnosť a najmä právna úprava rozhodujúceho dňa v § 19 ods. 2 AÜG porušujú právo Únie. Tvrdil, že dočasná potreba v nijakom prípade nemôže trvať dlhšie než maximálna prípustná doba trvania zamestnania na dobu určitú bez vecného dôvodu. Uviedol, že táto doba je (podľa nemeckej právnej úpravy) najviac 24 mesiacov. Domnieval sa, že tiež treba zohľadniť, že vykonával trvalé úlohy. Uviedol, že preto má pracovný pomer so žalovanou.

15. Žalovaná zastávala názor, že zákonodarca od 1. apríla 2017 objasnil kritérium „dočasnosti“. Uviedla, že podľa tohto kritéria sa od maximálnej doby pridelenia v trvaní 18 mesiacov možno odchýliť kolektívnou zmluvou odvetvia, v ktorom je pracovník zamestnaný. Tvrdila, že podľa zákonnej úpravy sú sociálni partneri oprávnení povoliť ďalšie pravidlá podnikovou kolektívnou zmluvou. Žalovaná sa domnievala, že celopodniková kolektívna zmluva z 20. septembra 2017 obsahuje takéto pravidlá. Podľa jej názoru nebola maximálna doba pridelenia v trvaní 36 mesiacov, ktorá je stanovená v tejto zmluve, prekročená, keďže sa majú zohľadniť len doby od 1. apríla 2017.
16. Arbeitsgericht Berlin (Pracovný súd Berlín) sa v rozsudku z 8. októbra 2019 stotožnil s právnym názorom žalovanej a žalobu zamietol. Uvedený súd sa z dôvodu hospodárnosti konania nezaoberal porušením práva Únie.
17. Proti tomuto rozsudku smeruje odvolanie podané na tomto krajinom súde 22. novembra 2019, ktoré bolo odôvodnené 30. januára 2020. Účastníci konania v tomto smere trvajú na svojich právnych názoroch vyjadrených v prvom stupni. Žalovaná ďalej tvrdí, že raz štvrtročne žiadala zamestnaneckú radu, ktorá pôsobí v jej berlínskom podniku, aby sa vyjadrila k zamestnávaniu dočasných agentúrnych pracovníkov. Plánované zamestnávanie podľa názoru žalovanej trvalo vždy do konca štvrtroka. Tvrdí, že tak to bolo aj v prípade zamestnávania žalobcu. Žalobca to popiera a považuje 18 predĺžení za obdobie 56 mesiacov za zneužitie práva.

II. Právne posúdenie len na základe vnútroštátneho práva

18. Pred rokom 2017 neexistovali v odvetví poskytovateľa a užívateľa, o ktorých ide v tomto konaní, nijaké ustanovenia kolektívnych zmlúv alebo podnikové predpisy, ktoré samostatne upravovali maximálnu dobu pridelenia.
19. Pred 1. aprílom 2017 neexistovala výslovná zákonná sankcia pre prípad, že pridelenie do užívateľského podniku už nemožno považovať za dočasné. Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, Nemecko) sa preto domnieva, že pracovný pomer medzi dočasným agentúrnym pracovníkom a užívateľom nevznikne ani vtedy, keď dočasný agentúrny pracovník nie je zamestnaný len dočasne [omissis]
20. Od 1. apríla 2017 predstavuje maximálna doba pridelenia podľa AÜG 18 mesiacov, pričom z dôvodu zákonného prechodného ustanovenia sa zohľadňujú len obdobia po tomto rozhodujúcom dni. Z tohto hľadiska by pracovný pomer so žalovanou vznikol k 1. októbru 2018.
21. Podľa zákonnej právnej úpravy sa však možno od tejto právnej úpravy odchýliť kolektívnou zmluvou, ktorú uzavrujú sociálni partneri v odvetví užívateľa. [omissis] Za predpokladu, že táto zákonná právna úprava je účinná, v kolektívnej zmluve kovovýroby a elektrotechnického priemyslu z 1. júna 2017 bola v prechodnej úprave pre podniky so zamestnaneckou radou (taká rada existovala v Berlíne)

stanovená maximálna doba pridelenia v trvaní 36 mesiacov od 1. júna 2017 pre prípad, že sa neuzavrie podniková kolektívna zmluva. To by bolo 1. júna 2020. V tom čase však pridelenie žalobcu už bolo skončené.

22. Kolektívna zmluva z 1. júna 2017 umožňovala aj odchýlky stanovené v podnikovej kolektívnej zmluve. Dobrovoľná celopodniková kolektívna zmluva z 20. septembra 2017 stanovovala maximálnu dobu pridelenia v trvaní 36 mesiacov od 1. apríla 2017. Podľa tejto zmluvy by mohol byť žalobca zamestnaný do 1. apríla 2020. Ani v tom čase žalobca už nebol pridelený. [omissis]

III. Relevantnosť výkladu smernice o dočasnej agentúrnej práci

23. Keďže žalobca navrhuje určiť, že pracovný pomer so žalovanou existoval už dlho pred 1. októbrom 2018, môže byť v konaní v plnom rozsahu úspešný len vtedy, keď to stanovuje právo Únie.
24. O prvej otázke: Tento odvolací súd vychádza z toho, že pridelenie dočasného agentúrneho pracovníka podľa článku 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci (smernica o dočasnej agentúrnej práci; Ú. v. EÚ L 327, 2008, s. 9) je prípustné len vtedy, keď je dočasné. Kritérium „dočasnosti“ nie je len opisom alebo nezáväznou programovou tézou, pričom tento názor zastáva aj Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd) [omissis]. V smernici o dočasnej agentúrnej práci sa však nenachádza podrobnejšia definícia. Súdny dvor Európskej únie doteraz nevydal rozhodnutia týkajúce sa výkladu tohto kritéria.
25. Kritérium „dočasnosti“ sa dá chápať v tom zmysle, že rozhodujúca je výlučne jednotlivá doba pridelenia dočasného agentúrneho pracovníka.
26. Tiež sa však možno domnievať, že toto kritérium sa vzťahuje na pracovné miesta, ktoré sa majú obsadiť, a má sa chápať v tom zmysle, že dočasní agentúrni pracovníci sa v užívateľskom podniku nesmú zamestnávať na trvalých pracovných miestach bez potreby zastupovania. Tento senát sa domnieva, že žalobca bol od začiatku pridelenia zamestnaný na pracovnom mieste, ktoré malo byť u žalovanej obsadené trvale. V prospech výkladu vzťahujúceho sa na pracovné miesto by mohol svedčiť cieľ vymedzený v článku 2 smernice o dočasnej agentúrnej práci. Podľa tohto článku sa má vytvoriť vhodný rámec pre využívanie dočasnej agentúrnej práce s cieľom účinne prispieť k vytváraniu pracovných miest a rozvoju pružných foriem práce. Zamestnávaním dočasných agentúrnych pracovníkov na trvalých pracovných miestach v užívateľskom podniku sa však nevytvárajú ďalšie pracovné miesta, ale kmeňoví zamestnanci sa nahrádzajú dočasnými agentúrnymi pracovníkmi. V tomto smere tiež nie je zrejmé, že by v užívateľskom podniku bolo potrebné zvýšiť pružnosť. Z článku 6 smernice o dočasnej agentúrnej práci navyše vyplýva, že je žiaduca zmena na trvalý pracovný pomer. V Nemecku je nahrádzanie kmeňových zamestnancov dočasnými agentúrnymi pracovníkmi pre mnohé podniky atraktívne okrem iného preto, lebo povinnosť zaobchádzať s dočasnými agentúrnymi pracovníkmi

rovnako ako s kmeňovými zamestnancami na základe vnútroštátnych právnych predpisov v praxi začala platiť podstatne neskôr. V prípade ekonomických ťažkostí navyše užívateľský podnik môže zjednodušene ukončiť pridelenie dočasných agentúrnych pracovníkov. Spravidla netreba očakávať následné finančné náklady, ktoré sú v každom prípade podstatne znížené.

27. [omissis]
28. O druhej otázke: Tento senát zastáva názor, že doba pridelenia 55 mesiacov v každom prípade už nie je dočasným pridelením. Z dôvodov jednoznačnosti právnej úpravy a právnej istoty by bolo tiež žiaduce, aby Súdny dvor Európskej únie stanovil jednoznačnú časovú hranicu. V tejto súvislosti by sa možno dalo rozlišovať aj podľa toho, či existuje určitý vecný dôvod (potreba zastupovania, dočasný nárast objednávok alebo podobný dôvod).
29. O otázke 3.1: Podľa článku 10 ods. 1 smernice o dočasnej agentúrnej práci sa majú v prípade porušenia stanoviť sankcie. Bundesregierung (spolková vláda, Nemecko) na zasadnutí Bundestag (Spolkový snem, Nemecko) z 24. marca 2011 vyjadrila názor, že cieľom je prebrať smernicu „kompletne, jedna k jednej“ [omissis]. Napriek tomu do 31. marca 2017 neboli stanovené nijaké sankcie pre prípad, že pridelenie sa už nemá považovať za dočasné. V tejto súvislosti vzniká otázka, či zo samotného práva Únie možno vyvodiť sankciu spočívajúcu vo vzniku pracovného pomeru s užívateľským podnikom. Ak už vnútroštátne právo stanovuje, že pracovný pomer s užívateľom vznikne vtedy, keď poskytovateľ nemá potrebné úradné povolenie na pridelenie pracovníka, nemusí sa v tomto prípade z dôvodu zásady potrebného účinku („effet utile“) uplatniť rovnaká sankcia, ak sa pridelenie už neuskutočňuje „dočasne“?
30. O otázke 3.2: Táto otázka sa týka nemeckej právnej úpravy, ktorá až od 1. apríla 2017 v zásade stanovuje časovú hranicu 18 mesiacov ako maximálnu dobu pridelenia. V prechodnom ustanovení § 19 ods. 2 AÜG bol ako začiatok lehoty uvedený 1. apríl 2017. Členské štáty však boli podľa článku 11 smernice o dočasnej agentúrnej práci povinné prebrať túto smernicu do 5. decembra 2011. To znamená, že v Nemecku sa mohli sankcie po prvý raz uplatniť najskôr takmer po siedmich rokoch. Ak podľa výkladu smernice o dočasnej agentúrnej práci bola prekročená hranica dočasného pridelenia už pred 1. aprílom 2017 alebo do 18 mesiacov po tomto dátume, dôsledkom by mohlo byť, že prechodná právna úprava sa úplne alebo čiastočne nemá zohľadniť.
31. O otázke 3.3: Tu vzniká otázka, či je vnútroštátny zákonodarca oprávnený stanoviť maximálnu dobu pridelenia, od ktorej sa však sociálni partneri môžu odchyliť. Aj v prípade, ak bude odpoveď na túto otázku kladná, stále zostáva problematické, či zákonodarca môže priznať také právo sociálnym partnerom, ktorí nie sú zodpovední za pracovné pomery dočasných agentúrnych pracovníkov. Na pracovný pomer týchto pracovníkov sa z hľadiska odboru vzťahujú kolektívne zmluvy odvetvia poskytujúcich podnikov. Odchýlka, ktorú umožnil zákonodarca, sa však týka kolektívnych zmlúv v odvetví užívateľského podniku. Článok 5

smernice o dočasnej agentúrnej práci stanovuje, že aj sociálni partneri môžu prijímať odchylné pravidlá. To sa však týka len odchýlok od zásady rovnakého zaobchádzania v zmysle článku 5 tejto smernice. Okrem toho nie je zrejmé, že sociálnym partnerom boli priznané právomoci, pokiaľ ide o časové určenie doby pridelenia. V tomto prípade by § 1 ods. 1b tretia veta AÜG v znení platnom od 1. apríla 2017 odporovala článku 1 smernice o dočasnej agentúrnej práci.

[*omissis*]

PRACOVNÝ DOKUMENT