

Byla C-232/20

Prašymas priimti prejudicinį sprendimą

Gavimo data:

2020 m. birželio 3 d.

Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas:

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Vokietija)

Nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą priėmimo data:

2020 m. gegužės 13 d.

Ieškovas ir apeliantas:

NP

Atsakovė ir kita apeliacinio proceso šalis:

Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin

<...>

C-232/20 -1

**Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg**

Paskelbta
2020 m. gegužės 13 d.

<...>

Nutartis

Byloje

N P

**- ieškovas ir
apeliantas -**

<...>

prieš

Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin,

- atsakovę ir
kitą apeliacinio proceso šalį -

<...>

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Berlyno-Brandenburg apygardos darbo teismas), <...> nutarė:

- I. Sustabdyti bylos nagrinėjimą, kol Europos Sąjungos Teisingumo Teismas priims sprendimą.
- II. Pateikti Europos Sąjungos Teisingumo Teismui toliau nurodytus klausimus, prašant išaiškinti 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones (toliau – Direktyva dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones): **(orig. p. 2)**

1.

Ar laikinojo darbuotojo paskyrimas į įmonę laikinojo darbo naudotoją nebelaikytinas „laikinu“, kaip tai suprantama pagal Direktyvos dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones 1 straipsnį, kai darbuotojas įdarbinamas darbo vietoje, kuri yra nuolatinė ir į kurią darbuotojas paskiriamas ne pavaduoti kitą asmenį?

2.

Ar laikinojo darbuotojo paskyrimas laikotarpiui, neviršijančiam 55 mėnesių, nebelaikytinas „laikinu“, kaip tai suprantama pagal Direktyvos dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones 1 straipsnį?

3.

Jeigu atsakymas į pirmąjį ir (arba) antrąjį klausimus būtų teigiamas, kyla šie papildomi klausimai:

3.1.

Ar laikinasis darbuotojas turi teisę į darbo santykių atsiradimą su įmone laikinojo darbo naudotoja, net jei nacionalinės teisės aktuose tokios sankcijos iki 2017 m. balandžio 1 d. nebuvo numatyta?

3.2.

Ar tokia nacionalinės teisės norma, kaip antai AÜG [*Arbeitnehmerüberlassungsgesetz* (Darbuotojų paskyrimo dirbti įstatymas, toliau – AÜG)] 19 straipsnio 2 dalis, pažeidžia Direktyvos dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones 1 straipsnį, jeigu pagal ją maksimali 18 mėnesių individualaus paskyrimo dirbti trukmė nustatoma tik nuo 2017 m. balandžio 1 d., aiškiai nurodant, kad į ankstesnius paskyrimo dirbti laikotarpius neatsižvelgiama, nors

jeigu į ankstesnius laikotarpius būtų atsižvelgta, paskyrimas dirbti nebegalėtų būti kvalifikuojamas kaip laikinas?

3.3.

Ar kolektyvinės sutarties šalims galima leisti pratęsti maksimalią individualaus paskyrimo dirbti trukmę? Jei atsakymas būtų teigiamas: ar tai taikoma ir toms kolektyvinės sutarties šalims, kurios atsakingos ne už konkretaus laikinojo darbuotojo darbo santykius, o už sektorių, kuriam priklauso įmonė laikinojo darbo naudotoja?

Motyvai

I. Faktinės aplinkybės ir nacionaliniai teisiniai pagrindai

1. Ieškovas nuo 2014 m. rugsėjo 1 d. dirbo laikinojo įdarbinimo įmonėje I. Iš pradžių buvo du kartus sudaryta terminuota vienerių metų darbo sutartis, paskui – neterminuota. Darbo sutartį papildančiame susitarime buvo sutarta, kad ieškovas dirbs metalininku pas D, šios bylos atsakovę, Berlyne esančiame jos įmonės padalinyje. D yra didelė automobilių pramonės įmonė. Atliktini variklių surinkimo darbai buvo tiksliai aprašyti papildomame susitarime. Ieškovo darbo sutartyje buvo numatyta, kad darbo santykiams taikomos tam tikros laikinojo darbo sektoriuje galiojančios kolektyvinės sutartys.
2. Nuo 2014 m. rugsėjo 1 d. iki 2019 m. gegužės 31 d. ieškovas buvo paskirtas dirbti išimtinai pas atsakovę – įmonę laikinojo darbo naudotoją. Jis visą laiką atliko variklių surinkimo darbus. Tai nebuvo pavdavimas. Per visą šį laiką ieškovas nedirbo tik 2 mėnesius (nuo 2016 m. balandžio 21 d. iki 2016 m. birželio 20 d.), kai buvo išleistas vaiko priežiūros atostogų.
3. 2011 m. gruodžio 1 d.–2017 m. kovo 31 d. galiojusios redakcijos Vokietijos *Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung* (*Arbeitnehmerüberlassungsgesetz*, Darbuotojų paskyrimo dirbti įstatymas, toliau – AÜG) <...> 1 straipsnio 1 dalies antrame sakinyje buvo nustatyta:

„Darbuotojų paskyrimas dirbti laikinojo darbo naudotojui turi būti laikinas.“

(orig. p. 3)

4. Sankcijos už šios nuostatos pažeidimą nebuvo numatyta. Tačiau AÜG 9 straipsnyje, be kita ko, buvo nustatyta, kad tuo atveju, kai laikinojo įdarbinimo įmonė neturi įstatyme numatyto leidimo, sutartys tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbo naudotojo bei tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbuotojo yra negaliojančios. AÜG 10 straipsnyje buvo numatyta, kad tokiu atveju laikoma, jog atsirado darbo santykiai tarp laikinojo darbo naudotojo ir laikinojo darbuotojo.

5. AÜG buvo pakeistas 2017 m. vasario 21 d. *Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze* (Darbuotojų paskyrimo dirbti įstatymo ir kitų įstatymų pakeitimo įstatymas) <...>, pakeitimai įsigaliojo nuo 2017 m. balandžio 1 d. Į AÜG 1 straipsnį buvo įterpta nauja 1b dalis. Joje nustatyta:

„Laikinojo įdarbinimo įmonei draudžiama tą patį laikinąjį darbuotoją skirti dirbti pas tą patį laikinojo darbo naudotoją ilgesniam laikui nei 18 mėnesių iš eilės; laikinojo darbo naudotojas neturi teisės leisti tam pačiam laikinajam darbuotojui pas save dirbti ilgiau nei 18 mėnesių iš eilės. Laikotarpis, kuriuo ta pati ar kita laikinojo įdarbinimo įmonė tą patį laikinąjį darbuotoją buvo paskyrusi dirbti pas tą patį laikinojo darbo naudotoją, turi būti įskaitomas visas, jei pertraukos tarp paskyrimų yra ne ilgesnės nei 3 mėnesiai. Kolektyvinėje sutartyje, sudarytoje įdarbinimo sektoriui atstovaujančių kolektyvinės sutarties šalių, gali būti nustatyta nuo pirmo sakinio nukrypstanti maksimali paskyrimo dirbti trukmė. <...> Remiantis įdarbinimo sektoriui atstovaujančių kolektyvinės sutarties šalių sudaryta kolektyvine sutartimi sudarytame darbdavio ir darbo tarybos susitarime gali būti nustatyta nuo pirmo sakinio nukrypstanti maksimali paskyrimo dirbti trukmė. <...>“

6. Į AÜG 9 straipsnio 1 dalį buvo įterptas 1b punktas, kuriame nustatyta:

„Negaliojančios yra:

1b) laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbuotojo darbo sutartys, kuriose numatyta pagal 1 straipsnio 1b dalį leidžiamą maksimalią paskyrimo dirbti trukmę viršijantis paskyrimo laikas, nebent laikinasis darbuotojas per vieno mėnesio laikotarpį po to, kai buvo viršyta maksimali paskyrimo dirbti trukmė, laikinojo įdarbinimo įmonei arba laikinojo darbo naudotojui raštu pareiškia, kad norėtų, jog darbo sutartis su laikinojo įdarbinimo įmone liktų galioti,

<...>“

7. AÜG 10 straipsnio 1 dalies pirmame sakinyje negaliojimo pasekmė nuo šiol reglamentuojama bendriau:

„Jeigu laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbuotojo sutartis pagal 9 straipsnį yra negaliojanti, laikoma, kad darbo santykiai nuo laikinojo darbo naudotojo ir laikinojo įdarbinimo įmonės sutartos darbo pradžios dienos atsirado tarp laikinojo darbo naudotojo ir laikinojo darbuotojo; jei sutartis tampa negaliojanti po to, kai jau buvo pradėta dirbti pas laikinojo darbo naudotoją, laikoma, kad tą dieną, kai sutartis tapo negaliojanti, atsirado darbo santykiai tarp laikinojo darbo naudotojo ir laikinojo darbuotojo <...>“

8. AÜG 19 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta pereinamojo laikotarpio nuostata:

„Apskaičiuojant maksimalią paskyrimo dirbti trukmę pagal 1 straipsnio 1b dalį <...>, į iki 2017 m. balandžio 1 d. įvykčius paskyrimus dirbti neatsižvelgiama.“

9. Automobilių pramonėje taip pat taikomoje „2012 m. gegužės 23 d. kolektyvinėje sutartyje dėl laikinojo darbo metalo ir elektros pramonėje Berlyne ir Brandenburge“ <...>, sudarytoje tarp *Verband der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg e. V.* (Berlyno ir Brandenburgo metalo ir elektros pramonės sąjunga) ir *Industriegewerkschaft Metall* (Metalo pramonės profesinė sąjunga, toliau – IGM), be kita ko, nustatyta, kad tam tikromis sąlygomis leidžiama laikinai įdarbinti laikinuosius darbuotojus. Viena iš šių sąlygų yra tai, kad paskyrimas dirbti turi būti laikinas. Šios kolektyvinės sutarties 3 punkte (**orig. p. 4**) šalims suteikiama galimybė detales reglamentuoti savanoriškai sudaromame darbdavio ir darbo tarybos susitarime. Į jį gali būti įtraukiamos ir maksimalią paskyrimo dirbti trukmę bei perėmimą reglamentuojančios taisyklės. Jei toks darbdavio ir darbo tarybos susitarimas nesudaromas, laikinojo darbo naudotojas pagal šios kolektyvinės sutarties 4 punktą praėjus 18 paskyrimo mėnesių turi patikrinti, ar gali laikinajam darbuotojui pasiūlyti neterminuotą darbo sutartį. Praėjus 24 paskyrimo mėnesiams, laikinojo darbo naudotojas privalo pasiūlyti laikinajam darbuotojui neterminuotą darbo sutartį. Trumpesnių nei 3 mėnesių pertraukų atveju paskyrimo dirbti tame pačiame įmonės padalinyje laikotarpiai sudedami. Kolektyvinėje sutartyje nebuvo aiškiai reglamentuota, ar savanoriškas darbdavio ir darbo tarybos susitarimas turėjo būti sudaromas su vietine darbo taryba, ar su aukštesnio lygmens centrine darbo taryba.
10. Vėlesnėje „2017 m. birželio 1 d. kolektyvinėje sutartyje dėl laikinojo darbo metalo ir elektros pramonėje Berlyne ir Brandenburge“ <...>, sudarytoje tų pačių kolektyvinės sutarties šalių, yra panašios nuostatos. Papildomai daroma aiški nuoroda į AÜG 1 straipsnio 1b dalyje įtvirtintą leidžiančią nukrypti nuostatą. Be to, kolektyvinės sutarties šalys susitaria, kad maksimali paskyrimo dirbti trukmė pagal šią kolektyvinę sutartį negali viršyti 48 mėnesių. Išimties taikomos paskyrimams dirbti dėl objektyvių priežasčių. Įmonės padaliniuose, kuriuose nėra sudaryto darbdavio ir darbo tarybos susitarimo, tikrinant ir pasiūlant neterminuotą darbo sutartį taikomos tos pačios kolektyvinės sutarties nuostatos kaip ir anksčiau. Kolektyvinės sutarties 8 punkte įtvirtinta pereinamojo laikotarpio nuostata. Pagal ją šalys turi susitarti dėl maksimalios paskyrimo dirbti trukmės. Jeigu joms nepavyksta pasiekti susitarimo, nuo 2017 m. birželio 1 d. taikoma 36 mėnesių maksimali paskyrimo dirbti trukmė.
11. Atsakovės įmonės padalinyje Berlyne darbdavys nėra sudaręs susitarimo su vietiniais darbuotojų atstovais (darbo taryba). Įmonės lygmeniu egzistuoja 2015 m. rugsėjo 16 d. bendras įmonės susitarimas (atsakovės sudarytas su centrine darbo taryba), kuris, be kita ko, reglamentuoja laikinųjų darbuotojų paskyrimą dirbti; jame vartojama ne sąvoka „Leiharbeitnehmer“, o „Zeitarbeitnehmer“ <...>. Pagal šio bendro įmonės susitarimo 4.5 punktą laikinajam darbuotojui sudaroma galimybė prisijungti prie atsakovės įmonės, jeigu to prašo jo vadovai ir jeigu

įvykdytos tolesnės sąlygos. Atitinkamai prašymai turi būti pateikiami ne vėliau nei praėjus 3 metams. <...>

12. Tolesnis 2017 m. rugsėjo 20 d. bendras įmonės susitarimas <...> papildo ligšiolinį bendrą įmonės susitarimą. Gamybos srityje maksimali laikinųjų darbuotojų paskyrimo dirbti trukmė negali viršyti 36 mėnesių. Laikinių darbuotojų, kurie 2017 m. balandžio 1 d. jau buvo įdarbinti, atveju, apskaičiuojant maksimalią 36 mėnesių paskyrimo dirbti trukmę, skaičiuojami tik jų paskyrimai dirbti nuo 2017 m. balandžio 1 d.
13. 2019 m. birželio 27 d. *Arbeitsgericht Berlin* (Berlyno darbo teismas) pareikštame ieškinyje ieškovas prašo pripažinti, kad šalis nuo 2015 m. rugsėjo 1 d., alternatyviai – nuo 2016 m. kovo 1 d., toliau alternatyviai – nuo 2016 m. lapkričio 1 d., toliau alternatyviai – nuo 2018 m. spalio 1 d. ir visiškai alternatyviai – nuo 2019 m. gegužės 1 d. sieja darbo santykiai.
14. Pirmojoje instancijoje jis laikėsi nuomonės, kad paskyrimas dirbti pas atsakovę nebegali būti laikomas „laikinu“, nes truko ilgiau nei vienus metus. Tai ir, be kita ko, AÜG 19 straipsnio 2 dalies nuostata, reglamentuojanti atskaitos datą, pažeidžia Sąjungos teisę. Laikinas poreikis jokių būdu negali trukti ilgiau nei maksimalus leistinas ribojimo be objektyvios priežasties laikotarpis. Tai (pagal Vokietijos teisės nuostatas) yra daugiausia 24 mėnesiai. Taip pat reikia atsižvelgti į tai, kad jis vykdė ilgalaikes užduotis. Todėl yra atsiradę darbo santykiai su atsakove. (**orig. p. 5**)
15. Atsakovė laikėsi nuomonės, kad „laikinumo“ kriterijų teisės aktų leidėjas nuo 2017 m. balandžio 1 d. yra išaiškinęs. Pagal šį išaiškinimą nuo maksimalios 18 mėnesių paskyrimo dirbti trukmės galima nukrypti atitinkamo sektoriaus kolektyvinėje sutartyje. Pagal įstatymą kolektyvinės sutarties šalims leidžiama patvirtinti tolesnes nuostatas darbdavio ir darbo tarybos susitarimu. 2017 m. rugsėjo 20 d. bendras įmonės susitarimas apima tokias nuostatas. Jame numatyta maksimali 36 mėnesių paskyrimo dirbti trukmė viršyta nebuvo, nes ją apskaičiuojant atsižvelgiama tik į laikotarpius po 2017 m. balandžio 1 d.
16. 2019 m. spalio 8 d. sprendime *Arbeitsgericht Berlin* pritarė atsakovės teisei nuomonei ir ieškinį atmetė. Siekdamas paspartinti procesą, Sąjungos teisės pažeidimo klausimą teismas paliko atvirą.
17. Dėl šio sprendimo buvo pateiktas apeliacinis skundas, kurį *Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg* gavo 2019 m. lapkričio 22 d. ir kurio motyvai buvo pateikti 2020 m. sausio 30 d. Šalys laikosi savo pirmojoje instancijoje išreikštų teisinių nuomonių. Atsakovė taip pat teigia, kad Berlyno padalinyje veikiančią darbo tarybą dėl laikinųjų darbuotojų paskyrimų išklausydavo kiekvieną metų ketvirtį. Nustatant planuojamų paskyrimų terminus, buvo orientuojamasi į ketvirčių pabaigas. Taip buvo ir ieškovo paskyrimų dirbti atveju. Ieškovas su tuo nesutinka ir mano, kad 18 pratęsimų per 56 mėnesių laikotarpį yra piktnaudžiavimas teise.

II. Teisinis vertimas remiantis tik nacionaline teise

18. Iki 2017 m. nagrinėjamos laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbo naudotojo srityje nebuvo kolektyvinėje sutartyje ar įmonės susitarimuose įtvirtintų nuostatų, kurios atskirai reglamentuotų maksimalią paskyrimo dirbti trukmę.
19. Iki 2017 m. balandžio 1 d. įstatyme nebuvo aiškiai nustatyta sankcijų tuo atveju, kai paskyrimas dirbti į įmonę laikinojo darbo naudotoją nebegali būti laikomas laikinu. Todėl *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas) mano, kad darbo santykiai tarp laikinojo darbuotojo ir laikinojo darbo naudotojo neatsiranda net ir tuo atveju, kai laikinojo darbuotojo paskyrimas dirbti nėra laikinas <...>.
20. Nuo 2017 m. balandžio 1 d. maksimali paskyrimo dirbti trukmė pagal AÜG negali viršyti 18 mėnesių; ją skaičiuojant, pagal pereinamojo laikotarpio nuostatą atsižvelgiama tik į laikotarpius nuo šios dienos. Vadovaujantis šiomis nuostatomis, darbo santykiai su atsakove atsirastų nuo 2018 m. spalio 1 d.
21. Tačiau įstatyme numatyta, kad nuo šių nuostatų galima nukrypti kolektyvinėje sutartyje, kurią sudaro atitinkamo sektoriaus kolektyvinės sutarties šalys. <...> Preziumuojant, kad įstatymo normos yra galiojančios, 2017 m. birželio 1 d. metalo ir elektros pramonės kolektyvinės sutarties pereinamojo laikotarpio nuostatos, taikomos įmonių padaliniams, kuriuose yra darbo taryba (Berlyno padalinyje tokia taryba veikė), numatė maksimalią 36 mėnesių paskyrimo dirbti trukmę nuo 2017 m. birželio 1 d. tuo atveju, jeigu nesudaromas darbdavio ir darbo tarybos susitarimas. Šio laikotarpio pabaiga būtų 2020 m. birželio 1 d. Tačiau tą dieną ieškovo paskyrimas dirbti jau buvo pasibaigęs.
22. 2017 m. birželio 1 d. kolektyvinėje sutartyje buvo numatyta galimybė nukrypti ir sudarant darbdavio ir darbo tarybos susitarimą. Savanoriškame 2017 m. rugšėjo 20 d. bendrame įmonės susitarime buvo numatyta maksimali 36 mėnesių paskyrimo dirbti trukmė, skaičiuojant nuo 2017 m. balandžio 1 d. Ja vadovaujantis, ieškovas galėjo dirbti iki 2020 m. balandžio 1 d. Tą dieną ieškovas taip pat jau nebebuvo paskirtas dirbti. <...> (orig. p. 6)

III. Direktyvos dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones aiškinimo svarba

23. Kadangi ieškovas prašo pripažinti, kad darbo santykiai su atsakove buvo atsiradę gerokai anksčiau nei 2018 m. spalio 1 d., jo ieškinys gali būti visiškai patenkintas tik tuomet, jeigu to reikalaujama pagal Sąjungos teisę.
24. Dėl pirmojo klausimo: apeliacinės instancijos teismas mano, kad laikinojo darbuotojo paskyrimas dirbti pagal 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones (toliau – Direktyva dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones; OL L 327, 2008, p. 9) yra leistinas tik tuo atveju, kai yra laikinas. „Laikinumą“ požymis nėra vien aprašymas ar neįpareigojanti programinė nuostata – tokios pozicijos laikosi ir

Bundesarbeitsgericht <...>. Tačiau detalesnės apibrėžties Direktyvoje dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones nėra. Sprendimų dėl šio požymio aiškinimo Europos Sąjungos Teisingumo Teismas kol kas nėra priėmęs.

25. „Laikinumo“ požymį galima suprasti taip, kad reikšminga yra tik individuali laikinojo darbuotojo paskyrimo dirbti trukmė.
26. Tačiau taip pat tikėtina, kad šis požymis susijęs su užimtinomis darbo vietomis ir todėl jį reikia suprasti taip, kad laikinuosius darbuotojus įmonėse laikinojo darbo naudotojose draudžiama įdarbinti nuolatinėse darbo vietose nesant pavadavimo poreikio. Kolegija mano, kad ieškovas nuo pat paskyrimo dirbti pradžios dirbo darbo vietoje, kuri pagal atsakovės poreikius turėjo būti užimta nuolat. Kad aiškinimas turi būti siejamas su darbo vieta, galėtų liudyti Direktyvos dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones 2 straipsnyje nurodytas tikslas. Šis tikslas yra nustatyti tinkamą darbo per laikino įdarbinimo įmones naudojimo sistemą, siekiant veiksmingai prisidėti prie darbo vietų kūrimo ir lanksčių darbo formų plėtojimo. Tačiau skiriant laikinuosius darbuotojus dirbti įmonių laikinojo darbo naudotojų nuolatinėse darbo vietose papildomų darbo vietų nesukuriama – tik nuolatiniai darbuotojai pakeičiami laikiniais. Taip pat šiuo atžvilgiu nematyti ir poreikio didinti lankstumą. Be to, iš Direktyvos dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones 6 straipsnio matyti pageidavimas, kad laikinieji darbo santykiai virstų nuolatiniais. Vokietijoje daugelis įmonių keičia nuolatinius darbuotojus laikiniais, be kita ko, todėl, kad įpareigojimas laikiniesiems darbuotojams užtikrinti tokias pat sąlygas kaip ir nuolatiniams pagal nacionalinės teisės aktus praktikoje gana ilgam atidedamas. Be to, kilus ekonominiams sunkumams įmonė laikinojo darbo naudotoja gali supaprastintu būdu nutraukti laikinųjų darbuotojų paskyrimą. Su tuo susijusių finansinių išlaidų ji paprastai nepatiria ar patiria daug mažesnes.
27. <...>
28. Dėl antrojo klausimo: kolegija mano, kad 55 mėnesių paskyrimo dirbti laikotarpis bet kuriuo atveju nėra laikinas paskyrimas dirbti. Aiškią laiko ribą Europos Sąjungos Teisingumo Teismas turėtų nustatyti ir dėl su teisiniu aiškumu ir teisiniu saugumu susijusių priežasčių. Gali būti, kad šiuo atžvilgiu galima daryti skirtumą pagal tai, ar yra objektyvi priežastis (pavadavimo poreikis, laikinai išaugęs užsakymų kiekis ar pan.), ar ne.
29. Dėl trečiojo klausimo pirmos dalies: pagal Direktyvos dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones 10 straipsnio 1 dalį už pažeidimus turi būti numatytos sankcijos. *Bundesregierung* (Federalinė vyriausybė) per 2011 m. kovo 24 d. Bundestago posėdį išreiškė siekį direktyvą į nacionalinę teisę perkelti „visiškai, vienas prie vieno“ (**orig. p. 7**) <...>. Vis dėlto iki 2017 m. kovo 31 d. nebuvo numatyta jokių sankcijų tuo atveju, kai paskyrimas dirbti nebegali būti laikomas laikinu. Šiuo atžvilgiu kyla klausimas, ar iš pačios Sąjungos teisės galima kildinti sankciją, kurią sudaro tai, kad atsiranda darbo santykiai su įmone laikinojo darbo naudotoja. Jeigu jau nacionalinėje teisėje numatyta, kad darbo santykiai su

laikinojo darbo naudotoju atsiranda tuomet, kai laikinojo įdarbinimo įmonė neturi leidimo, būtino norint verstis laikinuoju įdarbinimu, ar dėl praktinio veiksmingumo principo („effet utile“) nereikėtų taikyti tos pačios sankcijos, kai paskyrimas nebėra „laikinas“?

30. Dėl trečiojo klausimo antros dalies: ji susijusi su Vokietijos teisės nuostata, pagal kurią maksimali paskyrimo dirbti trukmė nuo 2017 m. balandžio 1 d. iš principo apribojama 18 mėnesių. AÜG 19 straipsnio 2 dalies pereinamojo laikotarpio nuostatoje nurodoma, kad ši trukmė pradedama skaičiuoti nuo 2017 m. balandžio 1 d. Tačiau valstybės narės pagal Direktyvos dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones 11 straipsnį privalėjo perkelti šią direktyvą į nacionalinę teisę ne vėliau nei iki 2011 m. gruodžio 5 d. Tai reiškia, kad Vokietijoje sankcijos galėjo būti pradėtos taikyti ne anksčiau nei praėjus kone 7 metams. Jeigu Direktyva dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones turi būti aiškinama taip, kad laikinojo paskyrimo dirbti riba buvo peržengta dar iki 2017 m. balandžio 1 d. arba per 18 mėnesių po to, tai galėtų reikšti, kad pereinamojo laikotarpio nuostatos reikia visiškai ar iš dalies netaikyti.
31. Dėl trečiojo klausimo trečios dalies: kyla klausimas, ar nacionalinės teisės aktų leidėjas turi teisę nustatyti maksimalią paskyrimo dirbti trukmę, nuo kurios kolektyvinės sutarties šalims leidžiama nukrypti. Net ir atsakius į šį klausimą teigiamai, lieka abejonių, ar teisės aktų leidėjas gali suteikti tokią teisę kolektyvinės sutarties šalims, kurios nėra atsakingos už laikinųjų darbuotojų darbo santykius. Jų darbo santykiai patenka į laikinojo įdarbinimo įmonių sektoriaus kolektyvinių sutarčių taikymo sritį. Bet nagrinėjamas teisės aktų leidėjo leidžiamas nukrypimas susijęs su įmonių laikinojo darbo naudotojų sektoriaus kolektyvinėmis sutartimis. Direktyvos dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones 5 straipsnyje numatyta, nukrypstančias nuostatas gali patvirtinti ir kolektyvinės sutarties šalys. Tačiau tai susiję tik su nukrypimais nuo vienodo požiūrio principo, kaip tai suprantama pagal šios direktyvos 5 straipsnį. Be to, nematyti, kad kolektyvinės sutarties šalims būtų suteikta kompetencija reglamentuoti paskyrimo dirbti trukmę. Tokiu atveju nuo 2017 m. balandžio 1 d. galiojančios redakcijos AÜG 1 straipsnio 1b dalies trečias sakinytis pažeistų Direktyvos dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones 1 straipsnį.

<...>