

Asia C-232/20

Ennakkoratkaisupyyntö

Jättämispäivä:

3.6.2020

Ennakkoratkaisupyyntön esittänyt tuomioistuin:

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Saksa)

Ennakkoratkaisupyyntön esittämistä koskevan päätöksen tekemispäivä:

13.5.2020

Kantaja ja muutoksenhakumenettelyn valittaja:

NP

Vastaaja ja muutoksenhakumenettelyn vastapuoli:

Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin

[--]

**Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg**

Julistettu
13.5.2020

[--]

Välipäätös

Asioissa

NP

– kantaja ja
muutoksenhakumenettelyn valittaja –

[--]

vastaan

Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin

– vastaaja ja
muutoksenhakumenettelyn vastapuoli –

[– –]

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (osavaltion työoikeudellisten asioiden ylioikeus, Saksa), [– –] on tehnyt seuraavan välipäätöksen:

I. Asian käsittelyä lykätään, kunnes unionin tuomioistuin on antanut ratkaisunsa.

II. Euroopan unionin tuomioistuimelle esitetään seuraavat vuokratyöstä 19.11.2008 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2008/104/EY (jäljempänä vuokratyödirektiivi) tulkintaa koskevat ennakkoratkaisukysymykset: [alkup. s. 2]

1.

Onko katsottava, että asetettaessa vuokratyöntekijä käyttäjäyrityksen palvelukseen kyseessä ei ole enää vuokratyödirektiivin 1 artiklassa tarkoitettu ”tilapäinen” työskentely, jos työskentely tapahtuu pysyvällä työpaikalla, jossa ei käytetä sijaista?

2.

Voidaanko alle 55 kuukauden pituista vuokratyöntekijän toimeksiantoa pitää enää vuokratyödirektiivin 1 artiklassa tarkoitettuna ”tilapäisenä” työskentelynä?

3.

Jos ensimmäiseen ja/tai toiseen kysymykseen vastataan myöntävästi, on esitettävä seuraavat lisäkysymykset:

3.1.

Onko vuokratyöntekijällä oikeus työsuhteen perustamiseen käyttäjäyrityksen kanssa myös silloin, kun kansallisessa oikeudessa ei säädetty tällaisesta seuraamuksesta ennen 1.4.2017?

3.2.

Onko AÜG:n 19 §:n 2 momentin kaltainen kansallinen säännös, kun siinä säädetään ensimmäisen kerran 1.4.2017 alkaen toimeksiannon yksilöllisestä 18 kuukauden enimmäiskestosta mutta jätetään aiemmat toimeksiantokaudet nimenomaisesti huomiotta, ristiriidassa vuokratyödirektiivin 1 artiklan kanssa, kun toimeksiantoa ei pitäisi luokitella enää tilapäiseksi, jos aiemmat kaudet otetaan huomioon?

3.3.

Voidaanko toimeksiannon yksilöllisen enimmäiskeston laajentaminen jättää työmarkkinaosapuolten tehtäväksi? Jos tähän vastataan myöntävästi: pätee否 tämä myös työmarkkinaosapuoliin, jotka eivät ole toimivaltaisia kyseessä olevan vuokratyöntekijän työsuhteen osalta vaan käyttäjäyrityksen toimialan osalta?

Perustelut

I Tosiseikat ja kansalliset oikeudelliset seikat

1. Kantaja työskenteli 1.9.2014 alkaen työvoiman vuokrausyrityksessä I. Aluksi oli solmittu kahdesti vuoden pituinen määräaikainen työsuhte, minkä jälkeen työsuhte muuttui vakituiseksi. Työsopimuksen täydennysopimuksessa oli sovittu, että kantaja työskentelee metallityöntekijänä käsiteltävässä asiassa vastaajana olevan D:n palveluksessa sen Berliinissä sijaitsevassa yrityksessä. D. on autoteollisuusalan suuryritys. Siellä suoritettavat moottorinvalmistuksen työvaiheet oli kuvailtu tarkasti täydennysopimuksessa. Kantajan työsuhteen mukana työsuhteeseen sovelletaan tiettyjä vuokratyöalan työehtosopimuksia.
2. Kantaja oli asetettu 1.9.2014–31.5.2019 yksinomaan vastaajana olevan käyttäjäyrityksen palvelukseen. Hän työskenteli pysyvästi moottorinvalmistuksessa. Kyseessä ei ollut sijaisuus. Tämä työskentelyjakso keskeytyi ainoastaan kahdeksi kuukaudeksi (21.4.2016–20.6.2016), jolloin kantaja ei työskennellyt vanhempainvapaan (vanhempainloman) vuoksi.
3. Työvoiman vuokrauksesta annetun Saksan lain (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz _AÜG) [– –], sellaisena kuin se oli voimassa 1.12.2011–31.3.2017, 1 §:n 1 momentin toisessa virkkeessä säädettiin seuraavaa:

”Työntekijät asetetaan tilapäisesti vuokralleottajan palvelukseen.”

[alkup. s. 3]
4. Tämän säännöksen rikkomisesta ei säädetty seuraamuksia. AÜG:n 9 §:ssä sen sijaan todetaan muun muassa vuokralleottajan (työvoiman vuokrausyritys) ja vuokralleottajan väliset sekä vuokralleottajan ja vuokratyöntekijän väliset sopimukset pätemättömiksi, jos vuokralleottajalla ei ollut laissa edellytettävää lupaa. AÜG:n 10 §:ssä säädettiin tältä osin, että tässä tapauksessa vuokralleottajan ja vuokratyöntekijän välillä katsotaan olevan työsuhte.
5. Työvoiman vuokrauksesta annetun lain ja muiden lakien muuttamisesta 21.2.2017 annetulla lailla (Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze) [– –] AÜG:tä muutettiin 1.4.2017 alkavin vaikutuksin. AÜG:n 1 §:ään lisättiin 1b momentti. Kyseisessä momentissa säädetään seuraavaa:

”Vuokralleottaja voi asettaa saman vuokratyöntekijän saman vuokralleottajan palvelukseen enintään 18 peräkkäisen kuukauden ajaksi; vuokralleottaja voi pitää saman vuokratyöntekijän palveluksessaan enintään

- 18 peräkkäisen kuukauden ajan. Saman tai toisen työvoiman vuokralleantajan samalle vuokralleottajalle järjestämien aiempien toimeksiantojen ajanjakso on otettava huomioon täysimääräisesti, jos toimeksiantojen välillä on enintään kolme kuukautta. Käyttäjäyritysten toimialan työmarkkinaosapuolten työehtosopimuksessa voidaan määrätä ensimmäisestä virkkeestä poikkeavasta toimeksiannon enimmäiskestosta. –
– Käyttäjäyritysten toimialan työmarkkinaosapuolten työehtosopimuksen perusteella tehdyssä yritys- tai työsopimuksessa voidaan määrätä ensimmäisestä virkkeestä poikkeavasta toimeksiannon enimmäiskestosta. –
–”
6. AÜG:n 9 §:n 1 momenttiin lisättiin 1b kohta, jossa säädetään seuraavaa:
- ”Pätemättömiä ovat:
- 1b. Vuokralleantajan ja vuokratyöntekijän väliset työsopimukset, joissa ylitetään 1 §:n 1b momentissa säädetty toimeksiannon enimmäiskesto, ellei vuokratyöntekijä ilmoita hyväksyttävän toimeksiannon enimmäiskestoa seuraavan kuukauden loppuun mennessä vuokralleantajalle tai vuokralleottajalle kirjallisesti, että hän noudattaa vuokralleantajan kanssa tehtyä työsopimusta,
– –”
7. AÜG:n 10 §:n 1 momentin ensimmäisessä virkkeessä säädetään nykyään pätemättömyyden oikeudellisesta seurauksesta yleisemmin seuraavaa:
- ”Jos vuokralleantajan ja vuokratyöntekijän välinen työsopimus on 9 §:n nojalla pätemätön, vuokralleottajan ja vuokratyöntekijän välisen työsuhteen katsotaan syntyneen vuokralleottajan ja vuokralleantajan työskentelyn alkamishetkeksi määräämänä ajankohtana; jos työsopimuksesta tulee pätemätön vasta vuokralleottajan palveluksessa suoritettavan työn alkamisen jälkeen, vuokralleottajan ja vuokratyöntekijän välisen työsuhteen katsotaan syntyneen työsopimuksen tullessa pätemättömäksi.”
8. AÜG:n 19 §:n 2 momenttiin sisältyy seuraava siirtymäsäännös:
- ”Ennen 1.4.2017 toteutuneita toimeksiantokausia ei oteta huomioon 1 §:n 1b momentin mukaisn toimeksiannon enimmäiskeston laskennassa – –.”
9. Muun muassa autoteollisuudessa sovellettavassa Berliinin ja Brandenburgin metalliteollisuuden ja sähköteknisen teollisuuden liiton (Verband der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg e. V.) ja metalliteollisuuden työntekijäjärjestön (Industriegewerkschaft Metall, IGM) välillä 23.5.2012 tehdyssä Berliinin ja Brandenburgin metalli- ja sähköteollisuuden vuokratyötä / tilapäistä työtä koskevassa työehtosopimuksessa [– –] määrätään muun muassa, että vuokratyöntekijöitä voidaan käyttää tilapäisesti muiden edellytysten täytyessä. Sen mukaan tällainen käyttö on sallittua esimerkiksi silloin, kun se on

määräaikaista. Edellä mainitun työehtosopimuksen 3 kohdassa [alkup. s. 4] työnantajille ja yritysneuvostoille annetaan mahdollisuus antaa yksityiskohtaisempia määräyksiä vapaaehtoisella yrityskohtaisella sopimuksella. Ne voivat koskea myös vuokratyöntekijöiden käytön enimmäiskestoja ja siirtymäsääntöjä. Jos tällaista yrityskohtaista sopimusta ei tehdä, kyseisen työehtosopimuksen 4 kohdan mukaan vuokralleottajan on 18 kuukauden kuluttua toimeksiannosta arvioitava, voiko se tarjota vuokratyöntekijälle vakituisen työsopimuksen. Vuokralleottajan on 24 kuukauden kuluttua toimeksiannosta tarjottava vuokratyöntekijälle vakituinen työsopimus. Jos toimeksiannoissa on alle kolmen kuukauden pituisia keskeytyksiä, samassa yrityksessä toteutuneet toimeksiantokaudet lasketaan yhteen. Työehtosopimuksessa ei määrätty nimenomaisesti siitä, oliko vapaaehtoinen yrityskohtainen sopimus tehtävä paikallisen yritysneuvoston vai alueellisen keskusyritysneuvoston kanssa.

10. Samojen työmarkkinaosapuolten myöhemmin 1.6.2012 tekemään Berliinin ja Brandenburgin metalli- ja sähköteollisuuden vuokratyötä / tilapäistä työtä koskevaan työehtosopimukseen [– –] sisältyy samanlaisia määräyksiä. Siinä viitataan lisäksi nimenomaisesti AÜG:n 1 §:n 1b momenttiin sisältyvään poikkeussääntöön. Työmarkkinaosapuolet sopivat lisäksi kyseisessä sopimuksessa siitä, että kyseisen työehtosopimuksen mukainen vuokratyöntekijän käyttö voi kestää enintään 48 kuukautta. Tästä voidaan poiketa perustellusta syystä. Yrityksiin, joilla ei ole yrityskohtaista sopimusta, sovelletaan arvioinnin ja vakituisen työsopimuksen tarjoamisen osalta samoja sääntöjä kuin aiemmin työehtosopimuksessa. Työehtosopimuksen 8 kohtaan sisältyy siirtymämääräys. Sen mukaan työnantajien ja yritysneuvostojen on sovittava toimeksiannon enimmäiskestosta. Jos sopimukseen ei päästä, toimeksiannon enimmäiskesto on 1.6.2017 alkaen 36 kuukautta.
11. Berliinissä toimivalla vastaajan yrityksellä ei ole paikallisen yrityksen työntekijöiden edustuksen (yritysneuvoston) kanssa tehtyä yrityskohtaista sopimusta. Yritystasolla (vastaajan ja alueellisen keskusyritysneuvoston välillä) 16.9.2015 tehdyssä koko yritystä koskevassa sopimuksessa määrätään muun muassa vuokratyöntekijöiden käytöstä, missä yhteydessä käytetään käsitettä "Zeitarbeitnehmer" (tilapäinen työntekijä) [– –]. Koko yritystä koskevan sopimuksen 4.5 kohdan mukaan tilapäinen työntekijä voidaan ottaa vastaajan yrityksen palvelukseen esimiesten pyynnöstä, jos muut edellytykset täyttyvät. Tällaiset pyynnöt on esitettävä viimeistään kolmen vuoden kuluttua. [– –]
12. Tähänastista koko yritystä koskevaa sopimusta täydennetään 20.9.2017 tehdyllä toisella koko yritystä koskevalla sopimuksella [– –]. Tuotannossa tilapäisten työntekijöiden käyttö voi kestää enintään 36 kuukautta. Tilapäisten työntekijöiden, jotka työskentelivät jo 1.4.2017, toimeksiannon 36 kuukauden enimmäiskeston sisällytetään ainoastaan 1.4.2017 alkaen toteutuneet toimeksiantokaudet.
13. Arbeitsgericht Berlinissä (Berliinin työoikeudellisten asioiden alioikeus, Saksa) 27.6.2019 nostetussa kanteessa kantaja vaatii toteamaan, että asianosaisten välillä on ollut työsuhde 1.9.2015 alkaen, toissijaisesti 1.3.2016 alkaen, edelleen

toissijaisesti 1.11.2016 alkaen, edelleen toissijaisesti 1.10.2018 alkaen ja vähintäänkin 1.5.2019 alkaen.

14. Kantaja totesi ensimmäisessä oikeusasteessa, ettei vastaajan palvelukseen asettamista voida sen yli vuoden pituisen keston vuoksi pitää enää ”tilapäisenä”. Tämä ja erityisesti AÜG:n 19 §:n 2 momenttiin sisältyvä määräpäiväsääntely ovat ristiriidassa unionin oikeuden kanssa. Tilapäinen tarve ei voi kantajan mukaan missään tapauksessa olla pitempi kuin pisin sallittu määräaikainen ajanjakso ilman perusteltua syytä. Sen kesto on (Saksan lainsäädännön mukaan) enintään 24 kuukautta. Kantajan mukaan lisäksi on otettava huomioon, että hän suoritti pysyviä tehtäviä. Hänen ja vastaajan välillä on siksi työsuhde. **[alkup. s. 5]**
15. Vastaaja katsoi, että lainsäätäjällä on selvittänyt perusteen ”tilapäisesti” 1.4.2017 alkaen. Sen mukaan toimeksiannon 18 kuukauden enimmäiskestosta voidaan poiketa käyttäjäyritysten toimialan työehtosopimuksella. Lainsäädännön mukaan työmarkkinaosapuolet voivat antaa lisämääräyksiä yrityskohtaisella sopimuksella. Vastaaja toteaa, että 20.9.2017 tehtyyn koko yritystä koskevaan sopimukseen sisältyy tällaisia määräyksiä. Siinä määrättyä toimeksiannon 36 kuukauden enimmäiskestoa ei ole ylitetty, koska ainoastaan 1.4.2017 jälkeiset ajanjaksot on otettava huomioon.
16. Arbeitsgericht Berlin yhtyi 8.10.2019 antamassaan tuomiossa vastaajan oikeudelliseen näkemykseen ja hylkäsi kanteen. Kyseinen tuomioistuin ei tutkinut unionin oikeuden rikkomista oikeudenkäynnin nopeuttamiseen liittyvistä syistä.
17. Tähän kohdistuu Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburgiin 22.11.2019 saapunut valitus, jonka perustelut toimitettiin 30.1.2020. Asianosaiset pysyttävät tältä osin ensimmäisessä oikeusasteessa esittämänsä oikeudelliset näkemykset. Vastaaja väittää lisäksi, että se on kuullut Berliinissä sijaitsevassa yrityksessään toimivaa yritysneuvostoa neljännesvuosittain vuokratyöntekijöiden käytöstä. Suunnitellun käytön määräaika päättyy kunkin vuosineljänneksen lopussa. Vastaajan mukaan näin tehtiin myös kantajan käytön yhteydessä. Kantaja kiistää tämän ja pitää 18:aa toimeksiannon pidentämistä 56 kuukauden pituisella ajanjaksolla oikeuden väärinkäyttönä.

II Oikeudellinen arviointi ainoastaan kansallisen oikeuden perusteella

18. Käsiteltävässä asiassa kyseessä olevien vuokralleantajan ja vuokralleottajan alalla ei ollut ennen vuotta 2017 työehtosopimukseen sisältyviä tai ammatillisia määräyksiä, joissa olisi erikseen määrätty toimeksiannon enimmäiskestosta.
19. Ennen 1.4.2017 ei ollut nimenomaista lakisääteistä seuraamusta siinä tapauksessa, ettei käyttäjäyrityksen palvelukseen asettamista voida pitää enää tilapäisenä. Bundesarbeitsgericht (liittovaltion ylin työtuomioistuin, Saksa) katsoo, ettei vuokratyöntekijän ja vuokralleottajan välillä ole työsuhdetta myöskään silloin, kun vuokratyöntekijän käyttö ei ole vain tilapäistä [– –].

20. AÜG:n mukaan 1.4.2017 alkaen toimeksiannon enimmäiskesto on 18 kuukautta, ja siirtymäsäännöksen vuoksi huomioon otetaan ainoastaan ajanjaksot kyseisestä määräpäivästä alkaen. Näin ollen kantajan ja vastaajan välille olisi syntynyt työsuhde 1.10.2018.
21. Lainsäädännön mukaan tästä voidaan kuitenkin poiketa vuokralle ottavan yrityksen toimialan työmarkkinaosapuolten tekemällä työehtosopimuksella. [– –] Jos lähtökohdaksi otetaan lainsäädännön tehokkuus, 1.6.2017 tehtyyn metalli- ja sähköteollisuuden työehtosopimukseen sisältyvän yrityksiä ja yritysneuvostoa (joka sijaitsi Berliinissä) koskevan siirtymämääräyksen mukaan toimeksiannon enimmäiskesto oli 1.6.2017 alkaen 36 kuukautta, jos yrityskohtaista sopimusta ei tehdä. Määräaika olisi siten päättynyt 1.6.2020. Tuolloin kantajan toimeksianto oli kuitenkin jo päättynyt.
22. Kyseinen 1.6.2017 tehty työehtosopimus mahdollisti myös yrityskohtaiseen sopimukseen perustuvia poikkeuksia. Syyskuun 20. päivänä 2017 tehdyn vapaaehtoisen koko yritystä koskevan sopimuksen mukaan toimeksiannon enimmäiskesto on 36 kuukautta 1.4.2017 alkaen. Tämän mukaan kantaja olisi voinut työskennellä 1.4.2020 saakka. Myöskään tuolloin kantaja ei ollut enää asetettuna käyttäjäyrityksen palvelukseen. [– –] **[alkup. s. 6]**

III Vuokratyödirektiivin tulkinnan merkityksellisyys

23. Koska kantaja vaatii toteamaan, että hänellä oli vastaajan kanssa työsuhde jo reilusti ennen 1.10.2018, hänen kanteensa voi menestyä täysimääräisesti vain, jos unionin oikeudessa edellytetään tätä.
24. Ensimmäinen kysymys: Ennakkoratkaisua pyytävä tuomioistuin katsoo, että vuokratyöntekijä voidaan asettaa käyttäjäyrityksen palvelukseen vuokratyöstä 19.11.2008 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2008/104/EY (EUVL 2008, L 327, s. 9) 1 artiklan mukaisesti vain tilapäisesti. Peruste ”tilapäisesti” ei ole pelkkä kuvaus tai ei-sitova ohjelmallinen maininta, kuten myös Bundesarbeitsgericht katsoo [– –]. Tilapäisyyttä ei kuitenkaan määritellä tarkemmin vuokratyödirektiivissä. Unionin tuomioistuin ei ole toistaiseksi antanut ratkaisuja tämän perusteen tulkinnasta.
25. Peruste ”tilapäisesti” voidaan ymmärtää siten, että merkityksellistä on ainoastaan vuokratyöntekijän yksilöllinen toimeksiannon kesto.
26. On myös mahdollista, että tämä peruste koskee täytettäviä työpaikkoja ja on ymmärrettävä siten, ettei vuokratyöntekijöitä voida käyttää käyttäjäyrityksessä pysyvillä työpaikoilla ilman sijaisen tarvetta. Ennakkoratkaisua pyytävä tuomioistuin katsoo, että kantajaa käytettiin toimeksiannon alkamisesta lähtien työpaikalla, jossa vastaaja tarvitsi pysyvästi työntekijää. Vuokratyödirektiivin 2 artiklassa määritelty tavoite voisi puoltaa työpaikkaan liittyvää tulkintaa. Sen mukaan vuokratyön käytölle on vahvistettava asianmukaiset puitteet, joilla edistetään tehokkaasti työpaikkojen luomista ja joustavien työmuotojen

kehittämistä. Käyttämällä vuokratyöntekijöitä käyttäjäyrityksen pysyvillä työpaikoilla ei kuitenkaan luoda lisää työpaikkoja vaan korvataan vakituiset työntekijät vuokratyöntekijöillä. Näin ollen siellä ei ole havaittavissa myöskään joustavoittamisen tarvetta. Vuokratyödirektiivin 6 artiklasta ilmenee lisäksi, että vakituisen työsuhteeseen siirtyminen on toivottua. Saksassa vakituisten työntekijöiden korvaaminen vuokratyöntekijöillä on monille yrityksille houkuttelevaa muun muassa siksi, että kansallisesta lainsäädännöstä johtuvalla velvoitteella asettaa vuokratyöntekijät yhdenvertaiseen asemaan vakituisten työntekijöiden kanssa on käytännössä ajallisesti huomattava viive. Jos käyttäjäyrityksellä on taloudellisia vaikeuksia, se voi lisäksi päättää vuokratyöntekijöiden toimeksiannon helposti. Rahoituskuluja ei yleensä ole odotettavissa, ja ne ovat joka tapauksessa huomattavasti pienemmät.

27. [– –]
28. Toinen kysymys: Ennakkoratkaisua pyytävä tuomioistuin katsoo, ettei 55 kuukauden toimeksianto ole missään tapauksessa enää tilapäinen toimeksianto. Myös oikeudelliseen selkeyteen ja oikeusvarmuuteen liittyvistä syistä olisi toivottavaa, että unionin tuomioistuin asettaa selkeän aikarajan. Tässä yhteydessä voidaan mahdollisesti myös tehdä ero sen mukaan, onko olemassa perusteltu syy (sijaisen tarve, tilapäinen tehtävien lisääntyminen tai muu vastaava).
29. Kysymys 3.1: Vuokratyödirektiivin 10 artiklan 1 kohdan mukaan rikkomistapauksia varten on säädettävä seuraamuksista. Saksan liittohallitus katsoi 24.3.2011 pidetyssä Bundestagin (Saksan liittovaltion parlamentti) istunnossa, että kyseinen direktiivi on tarkoitus panna täytäntöön ”täysimääräisesti ja tarkasti” [alkup. s. 7] [– –]. Siitä huolimatta 31.3.2017 asti ei ollut säädetty seuraamuksista siinä tapauksessa, ettei toimeksiantoa voida pitää enää tilapäisenä. Tältä osin herää kysymys, voidaanko itse unionin oikeudesta johtaa seuraamuksena, että käyttäjäyrityksen kanssa syntyy työsuhde. Kun jo kansallisessa oikeudessa säädetään, että työsuhde vuokralleottajan kanssa syntyy, jos vuokralleantajalla ei ole työntekijöiden asettamisessa käyttäjäyrityksen palvelukseen edellytettävää hallinnollista lupaa, eikö tällöin tehokkaan vaikutuksen periaatteen vuoksi pitä aiheutua sama seuraamus, jos toimeksianto ei ole enää ”tilapäinen”?
30. Kysymys 3.2: Tämä koskee Saksan säännöstä, jossa säädetään lähtökohtaisesti ensimmäisen kerran 1.4.2017 toimeksiannon 18 kuukauden enimmäiskestosta. AÜG:n 19 §:n 2 momenttiin sisältyvässä siirtymäsäännöksessä ilmoitetaan määräajan alkamisajankohdaksi 1.4.2017. Jäsenvaltiot olivat kuitenkin vuokratyödirektiivin 11 artiklan nojalla velvollisia panemaan kyseisen direktiivin täytäntöön viimeistään 5.12.2011. Näin ollen Saksassa voitiin soveltaa seuraamuksia ensimmäisen kerran aikaisintaan lähes seitsemän vuoden kuluttua. Kun vuokratyödirektiivin tulkinnan mukaan tilapäisen toimeksiannon raja ylittyi jo ennen 1.4.2017 tai sen jälkeen 18 kuukauden ajanjakson aikana, tästä voisi seurata, että siirtymäsäännös on jätettävä kokonaan tai osittain huomiotta.

31. Kysymys 3.3: Tässä yhteydessä herää kysymys, onko kansallisella lainsäätäjällä oikeus vahvistaa toimeksiannon enimmäiskesto, josta työmarkkinaosapuolet voivat kuitenkin poiketa. Vaikka tähän kysymykseen vastattaisiin myöntävästi, ongelmana on vielä se, voiko lainsäätäjä myöntää tällaisen oikeuden työmarkkinaosapuolille, jotka eivät ole toimivaltaisia vuokratyöntekijöiden työsuhteiden osalta. Heidän työsuhteeseensa sovelletaan nimittäin teknisesti vuokralle antavien yritysten toimialan työehtosopimuksia. Lainsäätäjän tältä osin mahdollistama poikkeaminen koskee kuitenkin käyttäjäyritysten toimialan työehtosopimuksia. Vuokratyödirektiivin 5 artiklassa säädetään, että myös työmarkkinaosapuolet voivat ottaa käyttöön poikkeusjärjestelyjä. Tämä koskee kuitenkin ainoastaan kyseisen direktiivin 5 artiklassa tarkoitettua yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta poikkeamista. Ei myöskään vaikuta siltä, että työmarkkinaosapuolille olisi annettu toimivalta toimeksiannon keston osalta. Siinä tapauksessa AÜG:n, sellaisena kuin se oli voimassa 1.4.2017 alkaen, 1 §:n 1b momentin kolmas virke olisi ristiriidassa vuokratyödirektiivin 1 artiklan kanssa.

[--]

TYÖASIAKIRJA