

Υπόθεση C-232/20

Αίτηση προδικαστικής αποφάσεως

Ημερομηνία καταθέσεως:

3 Ιουνίου 2020

Αιτούν δικαστήριο:

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Γερμανία)

Ημερομηνία της αποφάσεως του αιτούντος δικαστηρίου:

13 Μαΐου 2020

Ενάγων και εκκαλών:

NP

Εναγομένη και εφεσίβλητη:

Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin

[παραλειπόμενα]

C-232/20 -1

**Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg**

εξέδωσε
στις 13 Μαΐου 2020

[παραλειπόμενα]

Διάταξη

στην υπόθεση:

NP

– ενάγων και
εκκαλών -

[παραλειπόμενα]

κατά

Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin,

**-εναγομένης και
εφεσίβλητης -**

[παραλειπόμενα]

Το Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (δευτεροβάθμιο δικαστήριο εργατικών διαφορών Βερολίνου-Βραδεμβούργου) [παραλειπόμενα] αποφάσισε:

- I. Η δίκη αναστέλλεται μέχρι εκδόσεως αποφάσεως του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
- II. Τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα υποβάλλονται στο Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης σχετικά με την ερμηνεία της οδηγίας 2008/104/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 19.11.2008, περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης (οδηγία περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης): **[σελ. 2 του πρωτοτύπου]**

1.

Πρέπει να γίνει δεκτό ότι η τοποθέτηση προσωρινώς απασχολούμενου σε έμμεσο εργοδότη παύει να θεωρείται «προσωρινή» κατά την έννοια του άρθρου 1 της οδηγίας περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης όταν η απασχόληση λαμβάνει χώρα σε μόνιμη θέση εργασίας και δεν καλύπτεται θέση αναπληρωτή;

2.

Πρέπει να θεωρηθεί ότι η τοποθέτηση προσωρινώς απασχολούμενου για χρονικό διάστημα μικρότερο των 55 μηνών δεν είναι πλέον «προσωρινή» κατά την έννοια του άρθρου 1 της οδηγίας περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης;

3.

Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως στα ερωτήματα 1 και/ή 2, τίθενται τα ακόλουθα συμπληρωματικά ερωτήματα:

3.1.

Αποκτά ο προσωρινώς απασχολούμενος αξίωση να συνάψει σχέση εργασίας με τον έμμεσο εργοδότη ακόμη και αν το εθνικό δίκαιο δεν προβλέπει τέτοια κύρωση πριν από την 1.4.2017;

3.2.

Αντιβαίνει εθνική ρύθμιση, όπως το άρθρο 19, παράγραφος 2, του AÜG, στο άρθρο 1 της οδηγίας περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης

εάν θεσπίζει για πρώτη φορά από την 1.4.2017 μέγιστη διάρκεια τοποθέτησεως 18 μηνών για μεμονωμένο εργαζόμενο, αλλά δεν λαμβάνει ρητώς υπόψη τις προηγούμενες περιόδους της τοποθέτησεως εφόσον, λαμβανομένων υπόψη των προηγούμενων περιόδων, η τοποθέτηση δεν πρέπει πλέον να θεωρείται προσωρινή;

3.3.

Μπορεί η παράταση της μέγιστης διάρκειας τοποθέτησεως μεμονωμένου εργαζομένου να επαφίεται στα μέρη της συλλογικής συμβάσεως; Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως: Ισχύει το ίδιο και για μέρη της συλλογικής συμβάσεως τα οποία δεν είναι αρμόδια για τη σχέση εργασίας του οικείου προσωρινώς απασχολούμενου, αλλά για τον κλάδο δραστηριότητας του έμμεσου εργοδότη;

Σκεπτικό

I. Πραγματικά περιστατικά και νομικές βάσεις του εθνικού δικαίου

1. Ο ενάγων εργαζόταν από την 1.9.2014 στην εταιρεία προσωρινής απασχολήσεως «I». Η σχέση εργασίας είχε αρχικώς συναφθεί δύο φορές ως ορισμένου χρόνου, με διάρκεια ένα έτος κάθε φορά, και μετά συνεχίστηκε επ' αόριστον. Με τροποποιητική πράξη της συμβάσεως εργασίας συμφωνήθηκε ότι ο ενάγων όφειλε να παράσχει εργασία ως μεταλλουργός για την D., ήτοι την εναγομένη, στις εγκαταστάσεις της στο Βερολίνο. Η D. είναι μια μεγάλη εταιρεία στον χώρο της αυτοκινητοβιομηχανίας. Τα στάδια της εργασίας κατασκευής κινητήρων που έπρεπε να εκτελεστούν εκεί περιγράφονταν με ακρίβεια στην τροποποιητική πράξη. Κατά τη σύμβαση εργασίας του ενάγοντος, στη σχέση εργασίας του εφαρμόζονται ορισμένες συλλογικές συμβάσεις που ισχύουν στον κλάδο της προσωρινής απασχολήσεως.
2. Από 1.9.2014 έως 31.5.2019 ο ενάγων είχε τεθεί αποκλειστικά στη διάθεση της εναγομένης η οποία ενεργούσε ως έμμεσος εργοδότης. Εργάστηκε αδιαλείπτως στον τομέα της κατασκευής κινητήρων. Δεν αναπλήρωνε άλλον εργαζόμενο. Η περίοδος αυτή διακόπηκε μόνο για 2 μήνες (μεταξύ 21.4.2016 και 20.6.2016) κατά τους οποίους ο ενάγων έλαβε απαλλαγή από την εργασία του λόγω γονικής άδειας (άδειας πατρότητας).
3. Ο γερμανικός νόμος περί διαθέσεως έκτακτου προσωπικού (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – AÜG) [παραλείπόμενα], όπως ίσχυε μεταξύ 1.12.2011 και 31.03.2017, προέβλεπε στο άρθρο 1, παράγραφος 1, εδάφιο 2, τα εξής:

«Η διάθεση εργαζομένων σε έμμεσους εργοδότες είναι δυνατή μόνο προσωρινώς».

[σελ. 3 του πρωτοτύπου]

4. Δεν επιβλήθηκε κύρωση για παράβαση της υποχρέωσης αυτής. Αντιθέτως, κατά το άρθρο 9 του AÜG θεωρούνταν άκυρες, μεταξύ άλλων, οι συμβάσεις που συνήφθησαν μεταξύ του αρχικού εργοδότη (εταιρείας προσωρινής απασχολήσεως) και του έμμεσου εργοδότη εάν η εταιρεία προσωρινής απασχολήσεως δεν ήταν κάτοχος της απαιτούμενης από τον νόμο άδειας. Το άρθρο 10 του AÜG προέβλεπε συναφώς ότι, στην περίπτωση αυτή, θεωρείται ότι έχει συναφθεί σχέση εργασίας μεταξύ του έμμεσου εργοδότη και του προσωρινώς απασχολούμενου.
5. Ο νόμος της 21.2.2017 περί τροποποίησης του νόμου περί διαθέσεως έκτακτου προσωπικού και άλλων νόμων [παρλειπόμενα] τροποποίησε τον AÜG με ισχύ από την 1.4.2017. Στο άρθρο 1 του AÜG προστέθηκε η παράγραφος 1b. Το άρθρο αυτό έχει πλέον ως εξής:

«Η εταιρεία προσωρινής απασχολήσεως δεν μπορεί να θέσει στη διάθεση του έμμεσου εργοδότη τον ίδιο προσωρινώς απασχολούμενο για διάστημα μεγαλύτερο των 18 συνεχόμενων μηνών. Ο έμμεσος εργοδότης δεν μπορεί να απασχολεί τον ίδιο προσωρινώς απασχολούμενο για διάστημα μεγαλύτερο των 18 συνεχόμενων μηνών. Η περίοδος των προηγούμενων τοποθετήσεων μισθωτού από την ίδια ή από άλλη εταιρεία προσωρινής απασχολήσεως στον ίδιο έμμεσο εργοδότη πρέπει να συνυπολογίζεται πλήρως εάν μεταξύ των τοποθετήσεων δεν παρήλθε διάστημα 3 μηνών. Συλλογική σύμβαση μεταξύ των μερών της συλλογικής συμβάσεως στον κλάδο δραστηριότητας του προσωρινώς απασχολούμενου μπορεί να καθορίζει τη μέγιστη διάρκεια της τοποθετήσεως κατά παρέκκλιση από το εδάφιο 1. [...] Επιχειρησιακή ή συλλογική συμφωνία συναφθείσα βάσει συλλογικής συμβάσεως μεταξύ των μερών της συλλογικής συμβάσεως στον κλάδο δραστηριότητας του προσωρινώς απασχολούμενου μπορεί να καθορίζει τη μέγιστη διάρκεια της τοποθετήσεως κατά παρέκκλιση από το εδάφιο 1. [...]»

6. Στο άρθρο 9, παράγραφος 1, του AÜG προστέθηκε το σημείο 1b, το οποίο αναφέρει:

«Είναι άκυρες οι:

1b. συμβάσεις εργασίας μεταξύ εταιρείας προσωρινής απασχολήσεως και προσωρινώς απασχολούμενων οι οποίες υπερβαίνουν τη μέγιστη επιτρεπόμενη διάρκεια κατά την έννοια του άρθρου 1, παράγραφος 1, στοιχείο b, εκτός αν ο προσωρινώς απασχολούμενος εργαζόμενος δηλώσει εγγράφως, πριν από την παρέλευση ενός μηνός από την υπέρβαση της μέγιστης επιτρεπόμενης διάρκειας τοποθετήσεως, έναντι της εταιρείας προσωρινής απασχολήσεως ή του έμμεσου εργοδότη, ότι επιθυμεί τη συνέχιση της συμβάσεως εργασίας με την εταιρεία προσωρινής απασχολήσεως,

[...]»

7. Το άρθρο 10, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, του AÜG ρυθμίζει πλέον γενικότερα τις έννομες συνέπειες της ακυρότητας:

«Εάν η σύμβαση μεταξύ εταιρείας προσωρινής απασχολήσεως και προσωρινώς απασχολούμενου είναι άκυρη βάσει του άρθρου 9, θεωρείται ότι έχει συναφθεί σύμβαση εργασίας μεταξύ έμμεσου εργοδότη και προσωρινώς απασχολούμενου κατά την προβλεπόμενη ημερομηνία έναρξης της δραστηριότητας. Αν η ακυρότητα επήλθε μετά την έναρξη της απασχολήσεως στον έμμεσο εργοδότη, η σύμβαση εργασίας μεταξύ του έμμεσο εργοδότη και του προσωρινώς απασχολούμενου θεωρείται ότι έχει συναφθεί κατά τον χρόνο επέλευσης της ακυρότητας [...]».

8. Το άρθρο 19, παράγραφος 2, του AÜG αποτελεί μεταβατική διάταξη:

«Οι προ της 1ης Απριλίου 2017 περίοδοι τοποθέτησεως δεν λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό της προβλεπόμενης στο άρθρο 1, παράγραφος 1b μέγιστης διάρκειας τοποθέτησεως [...]».

9. Η «Συλλογική σύμβαση εργασίας για τον τομέα της μεταλλουργίας και της ηλεκτροβιομηχανίας στο Βερολίνο και στο Βραδεμβούργο της 23.5.2012» [παραλειπόμενα], η οποία ισχύει, μεταξύ άλλων, στον τομέα της αυτοκινητοβιομηχανίας και συνήφθη μεταξύ της Verband der Metall- und Elektroindustrie in Berlin και της Brandenburg eV (Ομοσπονδίας μεταλλουργίας και ηλεκτροβιομηχανίας στο Βερολίνο και στο Βραδεμβούργο) και της Industriegewerkschaft Metall (συνδικαλιστικής οργάνωσης της μεταλλουργίας, IGM) προβλέπει, μεταξύ άλλων, ότι η προσωρινή τοποθέτηση προσωρινώς απασχολούμενων επιτρέπεται εφόσον πληρούνται ορισμένες πρόσθετες προϋποθέσεις. Κατόπιν αυτών, η εν λόγω τοποθέτηση επιτρέπεται, για παράδειγμα, όταν πραγματοποιείται για ορισμένο χρόνο. Το σημείο 3 [σελ. 4 του πρωτοτύπου] της εν λόγω συλλογικής συμβάσεως παρέχει τη δυνατότητα στα εμπλεκόμενα στην επιχείρηση μέρη να ρυθμίζουν τις λεπτομέρειες μέσω οικειοθελούς επιχειρησιακής συμφωνίας. Οι ρυθμίσεις αυτές μπορεί να έχουν επίσης ως αντικείμενο τη μέγιστη διάρκεια της τοποθέτησεως και τους κανόνες ανάληψης των εργαζομένων. Ελλείψει τέτοιας επιχειρησιακής συμφωνίας, ο έμμεσος εργοδότης υποχρεούται βάσει του άρθρου 4 της εν λόγω συλλογικής συμβάσεως να εξετάσει, μετά την πάροδο 18 μηνών από τον χρόνο της τοποθέτησεως, αν μπορεί να προτείνει στον προσωρινώς απασχολούμενο σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Μετά από 24 μήνες απασχολήσεως, ο έμμεσος εργοδότης πρέπει να προτείνει στον προσωρινώς απασχολούμενο σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Σε περίπτωση διακοπών μικρότερων των 3 μηνών αθροίζεται ο χρόνος απασχολήσεως στην ίδια επιχείρηση. Η συλλογική σύμβαση δεν ρυθμίζει ρητώς αν η οικειοθελής επιχειρησιακή συμφωνία έπρεπε να συναφθεί με το τοπικό συμβούλιο της επιχειρήσεως ή με το κεντρικό συμβούλιο εκπροσώπων προσωπικού.
10. Η ακόλουθη «Συλλογική σύμβαση εργασίας για τον τομέα της μεταλλουργίας και της ηλεκτροβιομηχανίας στο Βερολίνο και στο Βραδεμβούργο της 1.6.2017»

[παραλειπόμενα], η οποία συνήφθη από τα ίδια μέρη της ως άνω συλλογικής συμβάσεως, περιέχει παρόμοιες ρυθμίσεις. Επιπλέον, γίνεται ρητή αναφορά στη ρήτρα επιφύλαξης που περιλαμβάνεται στο άρθρο 1, παράγραφος 1b, του AÜG. Τα μέρη της συλλογικής συμβάσεως συμφωνούν επίσης ότι η μέγιστη διάρκεια απασχολήσεως σύμφωνα με την εν λόγω συλλογική σύμβαση δεν μπορεί να υπερβαίνει τους 48 μήνες. Εξαιρέσεις προβλέπονται για τοποθέτηση που επιβάλλεται από αντικειμενικό λόγο. Οι επιχειρήσεις που δεν έχουν συνάψει επιχειρησιακή συμφωνία υπόκεινται στους ίδιους κανόνες με αυτούς που προβλέπει η συλλογική σύμβαση όσον αφορά την επανεξέταση και την προσφορά συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου. Το σημείο 8 της συλλογικής συμβάσεως αποτελεί μεταβατική διάταξη. Κατά τη διάταξη αυτή, τα εμπλεκόμενα στην επιχείρηση μέρη πρέπει να καθορίσουν τη μέγιστη διάρκεια της τοποθέτησεως. Αν δεν επιτευχθεί συμφωνία, ισχύει από την 1.6.2017 η μέγιστη διάρκεια τοποθετήσεως 36 μηνών.

11. Η επιχείρηση της εναγομένης στο Βερολίνο δεν έχει συνάψει επιχειρησιακή συμφωνία με τα τοπικά όργανα εκπροσωπήσεως των εργαζομένων (συμβούλιο της επιχείρησης). Σε επίπεδο επιχείρησης, η συλλογική συμφωνία σε επίπεδο ομίλου (συναφθείσα μεταξύ της εναγομένης και του κεντρικού συμβουλίου εκπροσώπων προσωπικού) της 16.9.2015 ρυθμίζει, μεταξύ άλλων, την τοποθέτηση προσωρινώς απασχολούμενων κάνοντας χρήση της έννοιας του «έκτακτου εργαζομένου» [παραλειπόμενα]. Σύμφωνα με το σημείο 4.5 της συλλογικής συμφωνίας σε επίπεδο ομίλου, έκτακτος εργαζόμενος επιτρέπεται να ενταχθεί στην επιχείρηση της εναγομένης με αίτημα των προϊσταμένων και εφόσον πληρούνται ορισμένες πρόσθετες προϋποθέσεις. Τα εν λόγω αιτήματα πρέπει να υποβληθούν το αργότερο εντός 3 ετών. [παραλειπόμενα]
12. Περαιτέρω συλλογική συμφωνία σε επίπεδο ομίλου της 20.9.2017 [παραλειπόμενα] συμπλήρωσε την προγενέστερη συμφωνία σε επίπεδο ομίλου. Στον τομέα της παραγωγής, η τοποθέτηση έκτακτων εργαζομένων δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους 36 μήνες κατ' ανώτατο όριο. Όσον αφορά τους έκτακτους εργαζομένους που απασχολούνταν ήδη κατά την 1.4.2017, μόνο οι περίοδοι απασχολήσεως από την 1.4.2017 συνυπολογίζονται για τον καθορισμό της μέγιστης περιόδου τοποθετήσεως των 36 μηνών.
13. Με αγωγή που ασκήθηκε στις 27.6.2019 ενώπιον του Arbeitsgericht Berlin (πρωτοβάθμιου δικαστηρίου εργατικών διαφορών Βερολίνου) ο ενάγων ζητά να αναγνωριστεί η ύπαρξη σχέσεως εργασίας μεταξύ των διαδίκων από την 1.9.2015, επικουρικώς από την 1.3.2016, επικουρικότερον από την 1.11.2016, άλλως έτι επικουρικότερον από την 1.10.2018 και όλως επικουρικώς από την 1.5.2019.
14. Υποστήριξε, πρωτοδίκως, την άποψη ότι η τοποθέτηση στην ενάγουσα δεν μπορούσε πλέον να χαρακτηριστεί ως «προσωρινή» λόγω της μεγαλύτερης του έτους διάρκειάς της. Το γεγονός αυτό και, ιδίως, η πρόβλεψη συγκεκριμένης ημερομηνίας στο άρθρο 19, παράγραφος 2, του AÜG ήταν αντίθετα στο δίκαιο της Ένωσης. Η προσωρινή ανάγκη δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να υπερβαίνει τη μέγιστη επιτρεπόμενη διάρκεια εκτός αν υφίσταται αντικειμενικός λόγος. Αυτή

η διάρκεια είναι κατ' ανώτατο όριο 24 μήνες (σύμφωνα με τη γερμανική ρύθμιση). Πρέπει επίσης να ληφθεί υπόψη το γεγονός ότι ασκούσε καθήκοντα μόνιμου εργαζομένου. Επομένως υφίσταται σχέση εργασίας με την εναγομένη **[σελ. 5 του πρωτοτύπου]**

15. Η εναγομένη υποστήριξε την άποψη ότι το κριτήριο του «προσωρινού χαρακτήρα» είχε διευκρινιστεί από τον νομοθέτη ήδη από την 1.4.2017. Ως εκ τούτου, επιτρέπεται η παρέκκλιση από τη μέγιστη διάρκεια τοποθέτησεως των 18 μηνών μέσω συλλογικής συμβάσεως στον κλάδο δραστηριότητας του προσωρινώς απασχολούμενου. Κατά τη νομοθετική ρύθμιση, τα μέρη της συλλογικής συμβάσεως μπορούν να θεσπίσουν και άλλες ρυθμίσεις μέσω επιχειρησιακής συμφωνίας. Η συλλογική συμφωνία σε επίπεδο ομίλου της 20.9.2017 περιέχει τέτοιες ρυθμίσεις. Δεν υπήρξε υπέρβαση της μέγιστης διάρκειας τοποθέτησεως των 36 μηνών, όπως προβλέπεται στη διάταξη αυτή, δεδομένου ότι έπρεπε να συνυπολογιστούν μόνον οι περίοδοι μετά την 1.4.2017.
16. Με απόφασή της 8.10.2019, το Arbeitsgericht Berlin συντάχθηκε με την άποψη της εναγομένης και απέρριψε την αγωγή. Για λόγους ταχείας διεκπεραιώσεως της διαδικασίας, το δικαστήριο έκρινε ότι δεν απαιτείτο να αποφανθεί περί της υπάρξεως παραβάσεως του δικαίου της Ένωσης.
17. Κατά της ανωτέρω αποφάσεως ασκήθηκε έφεση ενώπιον του αιτούντος Landesarbeitsgericht (δευτεροβάθμιου δικαστηρίου εργατικών διαφορών) στις 22.11.2019, οι δε σχετικές προτάσεις κατατέθηκαν στις 30.1.2020. Οι διάδικοι εμμένουν συναφώς στις νομικές θέσεις που είχαν διατυπώσει πρωτοδίκως. Η εναγομένη ισχυρίζεται επιπλέον ότι ανά τρίμηνο ζητούσε τη γνώμη του συμβουλίου της επιχειρήσεως, το οποίο λειτουργούσε στις εγκαταστάσεις στο Βερολίνο, όσον αφορά τις τοποθετήσεις προσωρινώς απασχολούμενων. Οι προγραμματισμένες τοποθετήσεις ήταν ορισμένου χρόνου και διαρκούσαν ως το τέλος κάθε τριμήνου. Το ίδιο συνέβη και με τις τοποθετήσεις του ενάγοντος ως προσωρινώς απασχολούμενου. Ο ενάγων αμφισβητεί τον ισχυρισμό αυτό και θεωρεί ότι 18 παρατάσεις για χρονικό διάστημα 56 μηνών συνιστούν κατάχρηση δικαιώματος.

II. Νομική εκτίμηση στηριζόμενη αποκλειστικά στο εθνικό δίκαιο

18. Πριν από το 2017 δεν υπήρχαν ούτε ρυθμίσεις σε συλλογική σύμβαση ούτε επιχειρησιακές ρυθμίσεις οι οποίες να ρυθμίζουν ειδικά τη μέγιστη διάρκεια τοποθέτησεως στον τομέα της οικείας εταιρείας προσωρινής απασχολήσεως και του οικείου έμμεσου εργοδότη.
19. Πριν από την 1.4.2017 δεν υφίστατο ρητή νομική κύρωση για την περίπτωση που η τοποθέτηση προσωρινώς απασχολούμενου σε έμμεσο εργοδότη δεν μπορούσε πλέον να χαρακτηριστεί ως προσωρινή. Επομένως, το Bundesarbeitsgericht θεωρεί ότι δεν υφίσταται σχέση εργασίας μεταξύ των προσωρινώς απασχολούμενων και του έμμεσου εργοδότη ακόμη και αν η εργασία του προσωρινώς απασχολούμενου δεν είναι μόνο προσωρινή [παραλειπόμενα].

20. Από την 1.4.2017, η μέγιστη διάρκεια τοποθετήσεως, κατά τον AÜG, είναι 18 μήνες, αλλά δυνάμει του μεταβατικού νομοθετικού καθεστώτος, λαμβάνονται υπόψη μόνον οι περίοδοι που αρχίζουν μετά από την ημερομηνία αυτή. Συναφώς, συνήφθη σχέση εργασίας με την εναγομένη την 1.10.2018.
21. Ωστόσο, σύμφωνα με τη νομοθετική ρύθμιση, παρέκκλιση από τον κανόνα αυτό είναι δυνατή με συλλογική σύμβαση συναπτόμενη από τα μέρη της συλλογικής συμβάσεως στον κλάδο δραστηριότητα του έμμεσου εργοδότη. [παραλειπόμενα] Αν θεωρηθεί ότι η νομοθετική ρύθμιση είναι έγκυρη, τότε, στη συλλογική σύμβαση για τον τομέα της μεταλλουργίας και της ηλεκτροβιομηχανίας της 1.6.2017 προβλεπόταν, με τη μεταβατική ρύθμιση για επιχειρήσεις που διαθέτουν συμβούλιο επιχειρήσεως (τέτοιο συμβούλιο υπήρχε στο Βερολίνο), μέγιστη διάρκεια τοποθετήσεως 36 μηνών από την 1.6.2017 στην περίπτωση μη συνάψεως επιχειρησιακής συμφωνίας. Η συμφωνία αυτή θα πραγματοποιείτο την 1.6.2020. Όμως, κατά την ημερομηνία αυτή, η τοποθέτηση του ενάγοντος ως προσωρινώς απασχολούμενου είχε ήδη λήξει.
22. Η συλλογική σύμβαση της 1.6.2017 επέτρεπε επίσης παρεκκλίσεις μέσω επιχειρησιακής συμφωνίας. Η οικειοθελής συλλογική συμφωνία σε επίπεδο ομίλου της 20.9.2017 προέβλεπε μέγιστη διάρκεια τοποθετήσεως εργαζομένου 36 μηνών από την 1.4.2017. Δυνάμει αυτής, ο ενάγων θα μπορούσε να εργαστεί μέχρι την 1.4.2020. Επιπλέον, κατά την ημερομηνία αυτή, ο ενάγων δεν ήταν πλέον τοποθετημένος στον έμμεσο εργοδότη. [παραλειπόμενα] [σελ. 6 του πρωτοτύπου]

III. Λυσιτέλεια της ερμηνείας της οδηγίας περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης

23. Δεδομένου ότι ο ενάγων ζητεί να αναγνωριστεί η σύναψη σχέσεως εργασίας με την εναγομένη πολύ πριν την 1.10.2018, η αγωγή του μπορεί να ευδοκιμήσει πλήρως μόνον αν αυτό επιβάλλεται από το δίκαιο της Ένωσης.
24. Επί του πρώτου ερωτήματος: Το αιτούν δευτεροβάθμιο δικαστήριο εκτιμά ότι η τοποθέτηση προσωρινώς απασχολούμενου εργαζομένου κατά την έννοια του άρθρου 1 της οδηγίας 2008/104/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 19.11.2008, περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης (οδηγία περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, ΕΕ L 327 της 5ης Δεκεμβρίου 2008, σ. 9), επιτρέπεται μόνον αν είναι προσωρινή. Το χαρακτηριστικό της «προσωρινότητας» δεν έχει απλώς περιγραφικό ή μη δεσμευτικό και προγραμματικό χαρακτήρα, όπως φρονεί και το Bundesarbeitsgericht [παραλειπόμενα]. Η οδηγία περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης δεν περιέχει όμως λεπτομερέστερο ορισμό της έννοιας. Δεν υφίστανται μέχρι σήμερα αποφάσεις του Δικαστηρίου που ερμηνεύουν το κριτήριο αυτό.
25. Ο «προσωρινός» χαρακτήρας μπορεί να νοηθεί ως αναφερόμενος αποκλειστικά στη διάρκεια της τοποθετήσεως μεμονωμένου εργαζομένου.

26. Ωστόσο, είναι επίσης δυνατό το χαρακτηριστικό αυτό να αναφέρεται στις προς κάλυψη θέσεις και να πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι οι προσωρινώς απασχολούμενοι δεν πρέπει να απασχολούνται από τον έμμεσο εργοδότη σε μόνιμες θέσεις εργασίας εκτός αν υπάρχει ανάγκη αναπληρώσεως εργαζομένου. Το παρόν δικαστήριο θεωρεί ότι, από την έναρξη της τοποθέτησεως, ο ενάγων εργάστηκε σε θέση για την οποία η εναγομένη είχε διαρκή ανάγκη παροχής εργασίας. Ο σκοπός που προβλέπεται στο άρθρο 2 της οδηγίας περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης μπορεί να συνηγορεί υπέρ μιας ερμηνείας εστιαζόμενης στη θέση εργασίας. Σκοπός είναι η θέσπιση κατάλληλου πλαισίου για την προσφυγή στην προσωρινή απασχόληση το οποίο θα συμβάλει αποτελεσματικά στη δημιουργία θέσεων εργασίας και στην ανάπτυξη ευέλικτων μορφών εργασίας. Πάντως, η απασχόληση προσωρινώς απασχολούμενων από έμμεσο εργοδότη δεν δημιουργεί πρόσθετες θέσεις εργασίας αλλά αντικαθιστά τους μόνιμους εργαζομένους με προσωρινώς απασχολούμενους. Συναφώς, δεν φαίνεται να συντρέχει επίσης ανάγκη ευελιξίας. Από το άρθρο 6 της οδηγίας περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης συνάγεται επίσης ότι είναι επιθυμητή η μετάβαση σε σταθερή σχέση εργασίας. Στη Γερμανία, η αντικατάσταση των αρχικών εργαζομένων από προσωρινώς απασχολούμενους είναι ελκυστική πρακτική για πολλές επιχειρήσεις, ιδίως λόγω του ότι, στην πράξη, η υποχρέωση εξομοιώσεως των προσωρινώς απασχολούμενων με το μόνιμο προσωπικό σε μεγάλο βαθμό μετατίθεται χρονικά βάσει των εθνικών ρυθμίσεων. Επίσης, σε περίπτωση οικονομικών δυσχερειών, η τοποθέτηση των προσωρινώς απασχολούμενων μπορεί να τερματισθεί από τον έμμεσο εργοδότη με πιο απλουστευμένο τρόπο. Κατά κανόνα δεν αναμένονται επακόλουθες δαπάνες και, εν πάση περιπτώσει, αυτές μειώνονται σημαντικά.
27. [παραλειπόμενα]
28. Επί του δευτέρου ερωτήματος: Εν πάση περιπτώσει, το παρόν δικαστήριο θεωρεί ότι ένα διάστημα τοποθέτησεως 55 μηνών δεν συνιστά πλέον προσωρινή τοποθέτηση. Θα ήταν επίσης σκόπιμο, για λόγους σαφήνειας και ασφάλειας δικαίου, να καθορισθεί σαφές χρονικό όριο από το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο. Συναφώς, μπορεί επίσης να γίνει διάκριση αναλόγως αν υφίσταται αντικειμενικός λόγος (ανάγκη αναπληρώσεως, προσωρινή έξαρση παραγγελιών ή παρόμοια) ή αν δεν συμβαίνει κάτι τέτοιο.
29. Επί του τρίτου ερωτήματος, σημείο 1: Κατά το άρθρο 10, παράγραφος 1, της οδηγίας περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, πρέπει να θεσπιστούν κυρώσεις σε περίπτωση παραβάσεων. Η Γερμανική Κυβέρνηση υποστήριξε, κατά τη συνεδρίαση του Ομοσπονδιακού Κοινοβουλίου της 24.3.2011, ότι η οδηγία έπρεπε να μεταφερθεί «πλήρως και αυτολεξεί» [σελ. 7 του πρωτοτύπου] [παραλειπόμενα] Εντούτοις, μέχρι τις 31.3.2017 δεν προβλέπονταν κυρώσεις για την περίπτωση που η τοποθέτηση παύει πλέον να θεωρείται προσωρινή. Το ζήτημα που τίθεται συναφώς είναι αν μπορεί από το ίδιο το δίκαιο της Ένωσης να συναχθεί ως κύρωση η σύναψη σχέσεως εργασίας με τον έμμεσο εργοδότη. Αφού η εθνική νομοθεσία προβλέπει ότι συνάπτεται σχέση εργασίας με τον έμμεσο εργοδότη σε περίπτωση που η εταιρεία

προσωρινής απασχολήσεως δεν διαθέτει την απαιτούμενη διοικητική άδεια για την τοποθέτηση εργατικού δυναμικού, δεν θα έπρεπε τότε να επιβληθεί η ίδια κύρωση βάσει της αρχής της πρακτικής αποτελεσματικότητας («effet utile») όταν η τοποθέτηση προσωπικού δεν είναι πλέον «προσωρινή»;

30. Επί του τρίτου ερωτήματος, σημείο 2: Αυτό αφορά τη γερμανική ρύθμιση η οποία επέβαλε, για πρώτη φορά την 1.4.2017, χρονικό όριο 18 μηνών ως μέγιστη διάρκεια τοποθετήσεως. Το μεταβατικό δίκαιο του άρθρου 19, παράγραφος 2, του AÜG αναφέρει ως χρόνο έναρξης της προθεσμίας την 1.4.2017. Εντούτοις, τα κράτη μέλη όφειλαν, δυνάμει του άρθρου 11 της οδηγίας περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, να μεταφέρουν την οδηγία αυτή στο εσωτερικό δίκαιο το αργότερο στις 5.12.2011. Επομένως, η επιβολή κυρώσεων ήταν δυνατή στη Γερμανία για πρώτη φορά μόνο μετά την πάροδο σχεδόν 7 ετών. Αν διαπιστωθεί, κατόπιν ερμηνείας της οδηγίας περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, ότι υπήρξε υπέρβαση του ορίου προσωρινής τοποθετήσεως πριν από την 1.4.2017 ή κατά τη διάρκεια των 18 μηνών μετά την ημερομηνία αυτή, θα μπορούσε να συναχθεί η συνέπεια ότι η μεταβατική ρύθμιση δεν ισχύει εν όλω ή εν μέρει.
31. Επί του τρίτου ερωτήματος, σημείο 3: Το ζήτημα που τίθεται εν προκειμένω είναι αν ο εθνικός νομοθέτης δικαιούται να καθορίσει μέγιστη διάρκεια τοποθετήσεως, από την οποία όμως τα μέρη της συλλογικής συμβάσεως μπορούν να παρεκκλίνουν. Ακόμη και σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως στο ερώτημα αυτό, εξακολουθεί να υφίσταται το ζήτημα αν ο νομοθέτης μπορεί να χορηγήσει τέτοιο δικαίωμα στα μέρη της συλλογικής συμβάσεως που δεν είναι αρμόδια όσον αφορά τις σχέσεις εργασίας των προσωρινώς απασχολούμενων. Η σχέση εργασίας των τελευταίων εμπίπτει εξ αντικειμένου στο πεδίο ισχύος των συλλογικών συμβάσεων για τον κλάδο δραστηριότητας των εμμέσων εργοδοτών. Πάντως, η παρέκκλιση την οποία επέτρεψε εν προκειμένω ο νομοθέτης αφορά συλλογικές συμβάσεις που έχουν συναφθεί για τον κλάδο δραστηριότητας των έμμεσων εργοδοτών. Το άρθρο 5 της οδηγίας περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης προβλέπει ότι τα μέρη της συλλογικής συμβάσεως μπορούν να θεσπίζουν παρεκκλίνουσες ρυθμίσεις. Τούτο όμως αφορά μόνον παρεκκλίσεις από την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως κατά την έννοια του άρθρου 5 της εν λόγω οδηγίας. Επιπλέον, δεν προκύπτει ότι έχουν απονεμηθεί στα μέρη της συλλογικής συμβάσεως αρμοδιότητες όσον αφορά τον χρονικό καθορισμό της διάρκειας της τοποθετήσεως. Στην περίπτωση αυτή, το άρθρο 1, παράγραφος 1b, εδάφιο 3, του AÜG, όπως ισχύει από την 1.4.2017, είναι αντίθετο προς το άρθρο 1 της οδηγίας περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης.

[παραλειπόμενα]