

Zadeva C-232/20

Predlog za sprejetje predhodne odločbe

Datum vložitve:

3. junij 2020

Predložitveno sodišče:

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Nemčija)

Datum predložitvene odločbe:

13. maj 2020

Tožeča stranka in pritožnica:

NP

Tožena stranka in nasprotna stranka v pritožbenem postopku:

Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin

[...] (ni prevedeno)

C-232/20 – 1

**Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg
(deželno delovno sodišče
Berlin-Brandenburg, Nemčija)**

Razglašeno
13. maja 2020

[...] (ni prevedeno)

Sklep

V zadevi

NP

**– tožeča stranka in
pritožnica –**

[...] (ni prevedeno)

proti

Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin,

**– tožena stranka in
nasprotna stranka v pritožbenem postopku –**

[...] (ni prevedeno)

je Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (deželno delovno sodišče Berlin-Brandenburg, Nemčija), [...] (ni prevedeno) sklenilo:

- I. Postopek se prekine do odločitve Sodišča Evropske unije.
- II. Sodišču Evropske unije se predložijo naslednja vprašanja za razlago Direktive 2008/104/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 19. novembra 2008 o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela (v nadaljevanju: Direktiva 2008/104/ES):

1.

Ali je treba šteti, da napotitev delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, v podjetje uporabnika ni več „začasna“ v smislu člena 1 Direktive 2008/104/ES že, kadar je napoten na delovno mesto, ki je stalno in ga ne zaseda zaradi nadomeščanja?

2.

Ali se lahko šteje, da napotitev delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, za obdobje, krajše od 55 mesecev, ni več „začasna“ v smislu člena 1 Direktive 2008/104/ES?

3.

Če je odgovor na prvo in/ali drugo vprašanje pritrdilen, se zastavljajo naslednja dodatna vprašanja:

3.1.

Ali ima delavec, zaposleni pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, pravico do sklenitve delovnega razmerja s podjetjem uporabnikom, tudi če v nacionalnem pravu takšna sankcija pred 1. aprilom 2017 ni določena?

3.2.

Ali je nacionalna določba, kakršen je člen 19(2) AÜG, v nasprotju s členom 1 Direktive 2008/104/ES, če je z njo po 1. aprilu 2017 prvič določeno individualno najdaljše trajanje napotitve 18 mesecev, predhodna obdobja napotitev pa se izrecno ne upoštevajo, če se napotitev ob upoštevanju predhodnih obdobj ne bi več smelo šteti za začasno?

3.3.

Ali se lahko podaljšanje individualnega najdaljšega trajanja napotitve prepusti socialnim partnerjem? Če je odgovor pritrdilen: ali to velja tudi za socialne partnerje, ki niso pristojni za delovno razmerje zadevnega delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, temveč za panogo podjetja uporabnika?

Obrazložitev

I. Dejansko stanje in nacionalna pravna podlaga

1. Tožeča stranka je bila od 1. septembra 2014 zaposlena pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela I. Delovno razmerje je bilo sprva dvakrat sklenjeno za določen čas, vsakokrat za eno leto, nato pa je bilo sklenjeno za nedoločen čas. Z dodatnim sporazumom k pogodbi o zaposlitvi je bilo dogovorjeno, da mora tožeča stranka delo opravljati kot kovinar v berlinskem obratu podjetja D, tožene stranke v tej zadevi. Podjetje D je veliko podjetje avtomobilske industrije. Delovne faze pri proizvodnji motorjev, ki jih je morala izvajati tam, so bile v dodatnem sporazumu natančno opisane. V skladu s pogodbo o zaposlitvi tožeče stranke se za delovno razmerje uporabljajo določene kolektivne pogodbe, ki veljajo za panogo zagotavljanja začasnega dela.
2. Tožeča stranka je bila od 1. septembra 2014 do 31. maja 2019 napotena izključno v podjetje uporabnika, ki je tožena stranka v tej zadevi. V proizvodnji motorjev je delala stalno. Ni šlo za nadomeščanje. To obdobje se je prekinilo le za 2 meseca (od 21. aprila 2016 do 20. junija 2016), medtem ko je bila tožeča stranka zaradi starševskega dopusta oproščena dela.
3. V členu 1(1), drugi stavek, nemškega Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (zakon o napotitvi delavcev na začasno delo, v nadaljevanju: AÜG) [...] (ni prevedeno) v različici, veljavni od 1. decembra 2011 do 31. marca 2017, je bilo določeno:

„Delavci se v podjetja uporabnike napotijo začasno.“
4. Kršitev tega pa ni bila sankcionirana. Nasprotno, v členu 9 AÜG so bile med drugim pogodbe, sklenjene med agencijami za zagotavljanje začasnega dela in podjetji uporabniki, ter pogodbe, sklenjene med agencijami za zagotavljanje začasnega dela in napotenimi delavci, zaposlenimi pri teh agencijah, razglašene za neveljavne, kadar agencija za zagotavljanje začasnega dela ni imela dovoljenja, potrebnega v skladu z zakonom. V zvezi s tem je bilo v členu 10 AÜG določeno, da se šteje, da je bilo v tem primeru sklenjeno delovno razmerje med podjetji uporabniki in napotenimi delavci.
5. Z Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze (zakon o spremembi zakona o napotitvi delavcev na začasno delo in

drugih zakonov) z dne 21. februarja 2017 [...] (ni prevedeno) je bil AÜG spremenjen z učinkom od 1. aprila 2017. V členu 1 AÜG je bil dodan odstavek 1b. Ta zdaj določa:

„Agencija za zagotavljanje začasnega dela ne sme istega delavca, zaposlenega pri njej, napotiti v isto podjetje uporabnika za dalj kot 18 zaporednih mesecev; podjetje uporabnik istemu delavcu, zaposlenemu pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, ne sme pustiti delati dalj kot 18 zaporednih mesecev. Obdobja prejšnjih napotitev iz iste ali druge agencije za zagotavljanje začasnega dela v isto podjetje uporabnika je treba šteti v celoti, če med posameznimi obdobji napotitev niso pretekli več kot 3 meseci. V kolektivni pogodbi, ki jo sklenejo socialni partnerji iz panoge, v katero je delavec napoten, se lahko določi najdaljše trajanje napotitve, ki odstopa od prvega stavka. [...] V kolektivnem sporazumu za obrat ali službo, sklenjenem na podlagi kolektivne pogodbe, ki so jo sklenili socialni partnerji iz panoge, v katero je delavec napoten, se lahko določi najdaljše trajanje napotitve, ki odstopa od prvega stavka. [...]“

6. V členu 9(1) AÜG je bila dodana točka 1b, v kateri je določeno:

„Neveljavne so:

1b. pogodbe o zaposlitvi, sklenjene med agencijami za zagotavljanje začasnega dela in delavci, zaposlenimi pri njih, v katerih je najdaljše trajanje napotitve iz člena 1(1b) preseženo, razen če delavec, zaposlen pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, pred iztekom meseca po prekoračitvi najdaljšega trajanja napotitve agenciji ali podjetju uporabniku pisno izjavi, da vztraja pri pogodbi o zaposlitvi, sklenjeni z agencijo za zagotavljanje začasnega dela,

[...]“

7. V členu 10(1), prvi stavek, AÜG so odslej pravne posledice neveljavnosti bolj splošno določene:

„Če je pogodba, sklenjena med agencijo za zagotavljanje začasnega dela in napotenim delavcem, zaposlenim pri tej agenciji, v skladu s členom 9 neveljavna, se šteje, da je ob začetku dejavnosti, ki sta ga določila podjetje uporabnik in agencija za zagotavljanje začasnega dela, nastalo delovno razmerje med podjetjem uporabnikom in napotenim delavcem; če neveljavnost nastopi šele po začetku dejavnosti pri podjetju uporabniku, se šteje, da je delovno razmerje med podjetjem uporabnikom in napotenim delavcem nastalo, ko pogodba postane neveljavna [...]“

8. Člen 19(2) AÜG vsebuje prehodno določbo:

„Obdobja napotitev pred 1. aprilom 2017 se pri izračunu najdaljšega trajanja napotitve iz člena 1(1b) [...] ne upoštevajo.“

9. V „Tarifvertrag zur Leih-/Zeitarbeit in der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg vom 23.05.2012“ (kolektivna pogodba za delo prek agencij za zagotavljanje začasnega dela in začasno delo v kovinski in elektroindustriji v Berlinu in Brandenburgju z dne 23. maja 2012) [...] (ni prevedeno), ki sta jo sklenila Verband der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg e. V. (združenje kovinske in elektroindustrije v Berlinu in Brandenburgju) in Industriegewerkschaft Metall (industrijski sindikat kovinarjev) in ki med drugim velja za avtomobilsko industrijo, je med drugim določeno, da je dopustna začasna uporaba delavcev, zaposleni pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, ob izpolnjevanju drugih pogojev. V skladu s tem je takšna napotitev na primer dopustna, če je za določen čas. V točki 3 te kolektivne pogodbe se socialnim partnerjem v obratu omogoča, da podrobnosti določijo s prostovoljnim kolektivnim sporazumom za obrat. Ta lahko vsebuje tudi najdaljše trajanje napotitve in pravila o prevzemu. Če kolektivni sporazum za obrat ni sklenjen, mora v skladu s točko 4 te kolektivne pogodbe podjetje uporabnik po 18 mesecih napotitve preveriti, ali lahko delavcu, zaposlenemu pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, ponudi pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Po 24 mesecih napotitve mora podjetje uporabnik delavcu, zaposlenemu pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, ponuditi pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. V primeru prekinitve, krajših od 3 mesecev, se obdobja napotitev v isti obrat seštevajo. V kolektivni pogodbi ni bilo izrecno določeno, ali je bilo treba prostovoljni kolektivni sporazum za obrat skleniti z regionalnim svetom delavcev ali nadregionalnim osrednjim svetom delavcev.
10. Poznejša „Tarifvertrag zur Leih-/Zeitarbeit in der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg vom 01.06.2017“ (kolektivna pogodba za delo prek agencij za zagotavljanje začasnega dela in začasno delo v kovinski in elektroindustriji v Berlinu in Brandenburgju z dne 1. junija 2017) [...] (ni prevedeno), ki sta jo sklenila ista socialna partnerja, vsebuje podobne določbe. Poleg tega se izrecno sklicujeta na zakonsko klavzulo o odstopanju iz člena 1(1b) AÜG. Socialna partnerja se tudi strinjata, da najdaljše trajanje napotitve v skladu s to kolektivno pogodbo ne sme preseči 48 mesecev. Izjeme obstajajo pri napotitvah zaradi utemeljenega razloga. Za obrate brez kolektivnega sporazuma za obrat veljajo za preverjanje in ponudbo pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas iste določbe, kot so bile pred tem določene v kolektivni pogodbi. Točka 8 kolektivne pogodbe vsebuje prehodno ureditev. V skladu z njo se morajo socialni partnerji v obratu dogovoriti o najdaljšem trajanju napotitve. Če ne dosežejo soglasja, velja najdaljše trajanje napotitve 36 mesecev od 1. junija 2017.
11. Za berlinski obrat tožene stranke kolektivni sporazum, ki bi bil zanj sklenjen z regionalnim predstavništvom delavcev (svet delavcev obrata), ne obstaja. Na ravni podjetja je z osrednjim kolektivnim sporazumom za obrate (ki sta ga sklenila tožena stranka in nadregionalni osrednji svet delavcev) z dne 16. septembra 2015 med drugim določena uporaba delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, pri čemer se uporablja pojem „časni delavec“ [...] (ni prevedeno). V skladu s točko 4.5 osrednjega kolektivnega sporazuma za obrate se lahko časni delavec pridruži podjetju tožene stranke, če ob izpolnjevanju drugih

pogojev za to zaprosijo nadrejeni. Ustrezne prošnje je treba vložiti najpozneje po 3 letih. [...] (ni prevedeno)

12. V poznejšem osrednjem kolektivnem sporazumu za obrate z dne 20. septembra 2017 [...] (ni prevedeno) je prejšnji osrednji kolektivni sporazum za obrate dopolnjen. V proizvodnji uporaba začasnih delavcev ne sme preseči najdaljšega trajanja 36 mesecev. Pri začasnih delavcih, ki so 1. aprila 2017 že delali, se za najdaljše trajanje napotitve 36 mesecev kot obdobja napotitev štejejo samo obdobja od 1. aprila 2017.
13. S tožbo, vloženo 27. junija 2019 pri Arbeitsgericht Berlin (delovno sodišče v Berlinu, Nemčija), zdaj tožeča stranka zahteva, naj se ugotovi, da med strankama od 1. septembra 2015, podredno od 1. marca 2016, še bolj podredno od 1. novembra 2016, še bolj podredno od 1. oktobra 2018 in povsem podredno od 1. maja 2019, obstaja delovno razmerje.
14. Na prvi stopnji je trdila, da napotitve v toženo stranko zaradi več kot enoletnega trajanja ni več mogoče opredeljevati za „začasno“. To in zlasti določba upoštevne dne iz člena 19(2) AÜG naj bi bila v nasprotju s pravom Unije. Začasna potreba naj nikakor ne bi mogla biti daljša od najdaljšega obdobja za določen čas brez utemeljenega razloga. To naj bi bilo (v skladu z nemško ureditvijo) največ 24 mesecev. Poleg tega naj bi bilo treba upoštevati, da je opravljala stalne naloge. Zato naj bi obstajalo delovno razmerje s toženo stranko.
15. Tožena stranka je trdila, da je merilo „začasno“ od 1. aprila 2017 pojasnjeno s strani zakonodajalca. V skladu s tem naj bi se s kolektivno pogodbo za panogo, v katero je delavec napoten, lahko odstopalo od najdaljšega trajanja napotitve 18 mesecev. V skladu z zakonsko ureditvijo naj bi socialni partnerji s kolektivnim sporazumom za obrat smeli dopustiti dodatne določbe. Takšne določbe naj bi vseboval osrednji kolektivni sporazum za obrate z dne 20. septembra 2017. Tam določeno najdaljše trajanje napotitve 36 mesecev naj ne bi bilo prekoračeno, saj naj bi bilo treba upoštevati zgolj obdobja od 1. aprila 2017.
16. Arbeitsgericht Berlin (delovno sodišče v Berlinu) se je v sodbi z dne 8. oktobra 2019 pridružilo mnenju tožene stranke in tožbo zavrnilo. O kršitvi prava Unije se sodišče zaradi pospešitve postopka ni izreklo.
17. To se izpodbija s pritožbo, vloženo 22. novembra 2019 pred predložitvenim Landesarbeitsgericht (deželno delovno sodišče, Nemčija), ki je bila obrazložena 30. januarja 2020. Tu stranki vztrajata pri mnenjih, ki sta ju izrazili na prvi stopnji. Poleg tega tožena stranka trdi, da se je glede uporabe delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, vsako četrletje posvetovala s svetom delavcev berlinskega obrata. Načrtovane napotitve naj bi bile omejene do konca posameznega četrletja. Tako naj bi bilo tudi glede napotitev tožeče stranke. Tožeča stranka to izpodbija, in meni, da 18 podaljševanj v obdobju 56 mesecev pomeni zlorabo prava.

II. Pravna presoja zgolj na podlagi nacionalnega prava

18. Pred letom 2017 za področje zadevne agencije za zagotavljanje začasnega dela in zadevnega podjetja uporabnika niso obstajale določbe, ki bi bile določene v kolektivni pogodbi oziroma za obrat ter bi posebej določale najdaljše trajanje napotitve.
19. Pred 1. aprilom 2017 ni bilo izrecne zakonske sankcije za primer, ko napotitve v podjetje uporabnika ni mogoče opredeliti za začasno. Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče, Nemčija) zato meni, da delovno razmerje med delavcem, zaposlenim pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, in podjetjem uporabnikom ne nastane tudi v primeru, kadar se delavec, zaposleni pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, ne uporablja zgolj začasno [...] (ni prevedeno).
20. Od 1. aprila 2017 znaša v skladu z AÜG najdaljše trajanje napotitve 18 mesecev, pri čemer se zaradi zakonske prehodne določbe upoštevajo le obdobja od tega upoštevne dne. V skladu s tem bi delovno razmerje s toženo stranko nastalo 1. oktobra 2018.
21. V skladu z zakonsko ureditvijo pa se lahko drugače določi s kolektivno pogodbo, ki jo sklenejo socialni partnerji panoge, v katero je delavec napoten. [...] (ni prevedeno) Če izhajamo iz učinkovitosti zakonske ureditve, je bilo v kolektivni pogodbi za kovinsko in elektroindustrijo z dne 1. junija 2017 v prehodni ureditvi za obrate s svetom delavcev obrata (takšen je obstajal v Berlinu) za primer, če ni sklenjen kolektivni sporazum za obrat, določeno najdaljše trajanje napotitve 36 mesecev, računano od 1. junija 2017. To bi bil 1. junij 2020. Do tega dne pa se je napotitev tožeče stranke že končala.
22. Kolektivna pogodba z dne 1. junija 2017 je omogočala tudi odstopanja na podlagi kolektivnega sporazuma za obrat. V prostovoljnem osrednjem kolektivnem sporazumu za obrate z dne 20. septembra 2017 je bilo določeno najdaljše trajanje napotitve 36 mesecev, računano od 1. aprila 2017. V skladu s tem bi tožeča stranka moralo biti mogoče uporabljati do 1. aprila 2020. Tudi do tega dne tožeča stranka ni bila več napotena. [...] (ni prevedeno)

III. Upoštevnost razlage Direktive 2008/104/ES

23. Ker tožeča stranka želi, da se ugotovi, da je delovno razmerje s toženo stranko obstajalo že precej pred 1. oktobrom 2018, se lahko njeni tožbi v celoti ugodi le, če tako zahteva pravo Unije.
24. Glede vprašanja 1: predložitveno pritožbeno sodišče meni, da je napotitev delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, v skladu s členom 1 Direktive 2008/104/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 19. novembra 2008 o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela (UL L 327, 5. december 2008, str. 9) dopustna le, če je začasna. Značilnost „začasno“ ni zgolj opis ali nezavezujoče načelo; tako meni tudi Bundesarbeitsgericht (zvezno

delovno sodišče) [...] (ni prevedeno). Vendar Direktiva 2008/104/ES ne vsebuje podrobnejše opredelitve. Do zdaj Sodišče Evropske unije o razlagi te značilnosti še ni izdalo odločbe.

25. Značilnost „začasno“ je mogoče razumeti tako, da gre izključno za individualno trajanje napotitve delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela.
26. Možno pa je tudi, da se ta značilnost nanaša na delovna mesta, ki jih je treba zapolniti, in jo je treba razumeti tako, da podjetje uporabnik delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, ne sme uporabljati na stalnih delovnih mestih, če ni potrebe po nadomeščanju. Predložitveni senat meni, da je bila tožeča stranka od začetka napotitve uporabljena na delovnem mestu, za katero je pri toženi stranki obstajala stalna potreba po zapolnitvi. Razlaga, ki se nanaša na delovno mesto, bi lahko izhajala iz namena, opredeljenega v členu 2 Direktive 2008/104/ES. V skladu z njim naj bi se vzpostavil ustrezen okvir za uporabo dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela, da bi s tem učinkovito prispevali k odpiranju delovnih mest in razvoju prožnih oblik dela. Z uporabo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, na stalnih delovnih mestih pri podjetju uporabniku pa se dodatna delovna mesta ne ustvarjajo, ampak se stalni delavci nadomeščajo z delavci, zaposlenimi pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela. Glede na to tam tudi ni videti potrebe po povečanju prožnosti. Poleg tega iz člena 6 Direktive 2008/104/ES izhaja, da je zaželeno sprememba v stalno delovno razmerje. V Nemčiji je nadomeščanje stalnih delavcev z delavci, zaposlenimi pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, med drugim privlačno zato, ker je obveznost izenačitve delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, s stalno zaposlenimi zaradi nacionalne ureditve v praksi časovno bistveno odložena. V primeru gospodarskih težav lahko podjetje uporabnik napotitve delavcev, zaposlenih pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, veliko lažje konča. Finančnih posledic običajno ni treba pričakovati, vsekakor pa so bistveno manjše.
27. [...] (ni prevedeno)
28. Glede vprašanja 2: predložitveni senat 55-mesečnega obdobja napotitve vsekakor ne šteje več za začasno napotitev. Tudi zaradi pravne jasnosti in pravne varnosti bi bilo zaželeno, da bi Sodišče Evropske unije določilo jasno časovno mejo. Morda se lahko v zvezi s tem tudi glede na to opredeli, ali obstaja utemeljen razlog (potreba po nadomeščanju, začasno povečanje naročil ali podobno) ali ne.
29. Glede vprašanja 3.1: v skladu s členom 10(1) Direktive 2008/104/ES je treba za kršitve določiti sankcije. Bundesregierung (zvezna vlada, Nemčija) je na seji zvezne vlade 24. marca 2011 menila, da naj bi se direktiva prenesla „v celoti, ena proti ena“ [...] (ni prevedeno). Kljub temu za primer, ko napotitve ni več mogoče šteti za začasno, sankcije niso bile določene. V zvezi s tem se zastavlja vprašanje, ali je mogoče iz samega prava Unije kot sankcijo izpeljati, da nastane delovno razmerje s podjetjem uporabnikom. Če je že v nacionalnem pravu določeno, da

delovno razmerje s podjetjem uporabnikom nastane, če agencija za zagotavljanje začasnega dela nima potrebnega uradnega dovoljenja za posredovanje dela delavcev, ali ni zaradi načela polnega učinka (*effet utile*) treba uporabiti enako sankcijo, kadar napotitev ni več „začasna“?

30. Glede vprašanja 3.2: to se nanaša na nemško ureditev, v kateri je bila s 1. aprilom 2017 kot najdaljše trajanje napotitve načeloma prvič določena časovna omejitev 18 mesecev. V prehodni določbi člena 19(2) AÜG je bil kot začetek roka naveden 1. april 2017. Vendar so v skladu s členom 11 Direktive 2008/104/ES države članice to direktivo morale prenesti najpozneje do 5. decembra 2011. S tem so se lahko v Nemčiji sankcije prvič uporabljale šele po 7 letih. Če je bila glede na razlago Direktive 2008/104/ES meja začasne napotitve presežena že pred 1. aprilom 2017 ali znotraj obdobja 18 mesecev po tem, bi posledica lahko bila, da se prehodna ureditev v celoti ali delno ne sme upoštevati.
31. Glede vprašanja 3.3: s tem se zastavlja vprašanje, ali je nacionalni zakonodajalec upravičen, da predpiše najdaljše trajanje napotitve, od katerega pa lahko socialni partnerji odstopajo. Tudi če je odgovor na to vprašanje pritrdilen, ostane vprašanje, ali zakonodajalec takšno pravico lahko podeli socialnim partnerjem, ki niso pristojni za delovna razmerja delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela. Za njihova delovna razmerja namreč s poklicnega vidika veljajo kolektivne pogodbe za panogo agencij za zagotavljanje začasnega dela. Odstopanje, ki ga v tem primeru dovoljuje zakonodajalec, pa se nanaša na kolektivne pogodbe za panogo podjetja uporabnika. V členu 5 Direktive 2008/104/ES je določeno, da lahko odstopajoče določbe določajo tudi socialni partnerji. Vendar se to nanaša le na odstopanje od načela enakega obravnavanja v smislu člena 5 te direktive. Poleg tega ni videti, da bi bile socialnim partnerjem podeljene pristojnosti glede urejanja trajanja napotitev. V tem primeru bi bil člen 1(1b), tretji stavek, AÜG v različici, veljavni od 1. aprila 2017, v nasprotju s členom 1 Direktive 2008/104/ES.

[...] (ni prevedeno)