

Predmet C-232/20

Zahtjev za prethodnu odluku

Datum podnošenja:

3. lipnja 2020.

Sud koji je uputio zahtjev:

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Njemačka)

Datum odluke kojom se upućuje zahtjev:

13. svibnja 2020.

Tužitelj i žalitelj:

NP

Tuženik i druga stranka u žalbenom postupku:

Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin

[omissis]

C-232/20 -1

**Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg**

objavljuje
13. svibnja 2020.

(Zemaljski radni sud u Berlin-Brandenburgu, Njemačka)

[omissis]

Rješenje

U predmetu

NP

**– tužitelj
i žalitelj –**

[omissis]

protiv

Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin,

**– tuženika i
druge stranke u žalbenom postupku –**

[*omissis*]

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Zemaljski radni sud u Berlin-Brandenburgu) [*omissis*] donio je rješenje:

- I. Postupak se prekida do odluke Suda Europske unije.
- II. Sudu Europske unije upućuju se sljedeća pitanja u pogledu tumačenja Direktive 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje (u daljnjem tekstu: Direktiva o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje):
[orig. str. 2.]

1.

Treba li ustupanje radnika zaposlenog kod poduzeća za privremeno zapošljavanje poduzeću korisniku tumačiti na način da to ustupanje više nije „na određeno vrijeme” u smislu članka 1. Direktive o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje ako se radnika zapošljava na radno mjesto koje je stalno i ako nije riječ o zamjeni na radnom mjestu?

2.

Treba li ustupanje radnika zaposlenog kod poduzeća za privremeno zapošljavanje na razdoblje kraće od 55 mjeseci tumačiti na način da to ustupanje više nije „na određeno vrijeme” u smislu članka 1. Direktive o radu preko poduzeća za zapošljavanje?

3.

Ako je odgovor na prvo i/ili drugo pitanje potvrđan postavljaju se sljedeća dodatna pitanja:

3.1.

Ima li radnik poduzeća za privremeno zapošljavanje pravo na sklapanje ugovora o radnom odnosu s poduzećem korisnikom, iako se nacionalnim pravom ne predviđa takva mjera prije 1. travnja 2017.?

3.2.

Protivi li se stoga nacionalna odredba kao što je članak 19. stavak 2. AÜG-a članku 1. Direktive o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje ako se tom odredbom tek od 1. travnja 2017. propisuje maksimalno pojedinačno trajanje

ustupanja od 18 mjeseci, ali se izričito navodi da se prethodna razdoblja ustupanja ne uzimaju u obzir, ako se u slučaju uzimanja u obzir prethodnih razdoblja više ne može smatrati da je riječ o ustupanju na određeno vrijeme?

3.3.

Može li se odluka o produljenju maksimalnog pojedinačnog trajanja ustupanja prepustiti stranama kolektivnog ugovora? U slučaju potvrdnog odgovora: Vrijedi li to i za strane kolektivnog ugovora koje nisu nadležne za radni odnos dotičnog radnika zaposlenog kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, nego za sektor djelatnosti poduzeća korisnika?

Obrazloženje

I. Činjenice i nacionalni pravni temelji

1. Tužitelj je od 1. rujna 2014. zaposlen u poduzeću za privremeno zapošljavanje I. Na početku je radni odnos dva puta sklopljen na određeno vrijeme, svaki put na razdoblje od godine dana, a nakon toga na neodređeno vrijeme. U dodatku ugovoru o radu dogovoreno je da tužitelj mora obavljati poslove obrade metala za društvo D., odnosno za tuženika u glavnom postupku, u njegovu postrojenju u Berlinu. Društvo D. veliko je poduzeće u automobilskoj industriji. Zadaci koje je ondje trebao obavljati u proizvodnji motora bili su točno opisani u dodatku ugovoru. U skladu s tužiteljevim ugovoru o radu, na radni se odnos primjenjuju određeni kolektivni ugovori koji vrijede za rad preko poduzeća za privremeno zapošljavanje.
2. Tužitelj je od 1. rujna 2014. do 31. svibnja 2019. bio ustupljen isključivo tuženiku u svojstvu poduzeća korisnika. Bez prekida je obavljao poslove proizvodnje motora. Nije bila riječ o zamjeni na radnom mjestu. To je razdoblje bilo prekinuto samo na dva mjeseca (od 21. travnja 2016. do 20. lipnja 2016.) tijekom kojih je tužitelj zbog roditeljskog dopusta bio oslobođen od obveze rada.
3. Njemačkim *Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz)* (Zakon o ustupanju radnika, u daljnjem tekstu: AÜG) [omissis], u verziji koja je bila na snazi od 1. prosinca 2011. do 31. ožujka 2017., u članku 1. stavku 1. drugoj rečenici uređuje se:

„Ustupanje radnika poduzećima korisnicima privremene je prirode.”

[orig. str. 3.]

4. Povreda te odredbe nije sankcionirana. Suprotno tomu, u članku 9. AÜG-a utvrđivala se, među ostalim, ništavost ugovorâ između pružatelja usluge ustupanja radnika (poduzeće za privremeno zapošljavanje) i poduzeća korisnika te između pružatelja usluge ustupanja radnika i radnika zaposlenog kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, ako pružatelj usluge ustupanja radnika nema odobrenje

koje je nužno na temelju zakona. U tom je pogledu članak 10. AÜG-a određivao da se u tom slučaju radni odnos između poduzeća korisnika i radnika zaposlenog kod poduzeća za privremeno zapošljavanje smatra uspostavljenim.

5. Gesetzom zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze vom 21. veljače 2017. (Zakono o izmjenama Zakona o ustupanju radnika i drugih zakona od 21. veljače 2017.) [omissis] izmijenjen je AÜG s učinkom od 1. travnja 2017. U članak 1. AÜG-a dodan je novi stavak 1.b. Taj stavak glasi:

„Pružatelj usluge ustupanja radnika ne smije istog radnika zaposlenog kod poduzeća za privremeno zapošljavanje ustupiti na dulje od 18 uzastopnih mjeseci istom poduzeću korisniku; poduzeće korisnik ne smije dopustiti da isti radnik zaposlen kod poduzeća za privremeno zapošljavanje obavlja posao dulje od 18 uzastopnih mjeseci. Razdoblje prethodnih ustupanja koja je isti ili drugi pružatelj usluge ustupanja radnika izvršio za isto poduzeće korisnika uzima se u obzir u cijelosti, ako između ustupanjâ nije prošlo više od 3 mjeseca. U kolektivnom ugovoru sklopljenom između ugovornih strana predmetnog sektora može se odrediti odstupanje od maksimalnog trajanja ustupanja koje je utvrđeno u prvoj rečenici. [...] Ugovorom na razini poduzeća ili ugovorom na razini tijela javne službe, sklopljenom na temelju kolektivnog ugovora između ugovornih strana predmetnog sektora, može se odrediti odstupanje od maksimalnog dopuštenog trajanja ustupanja utvrđenog u prvoj rečenici. [...]”

6. U članku 9. stavku 1. AÜG-a dodana točka 1.b koja glasi:

„Ništavni su:

1.b ugovori o radu između pružatelja usluge ustupanja radnika i radnika zaposlenog kod poduzeća za privremeno zapošljavanje koji premašuju maksimalno dopušteno trajanje ustupanja u skladu s člankom 1. stavkom 1.b, osim ako radnik poduzeća za privremeno zapošljavanje u roku od mjesec dana nakon isteka maksimalnog dopuštenog trajanja ustupanja podnese pisanu izjavu pružatelju usluge ustupanja radnika ili poduzeću korisniku u kojoj navodi da želi zadržati na snazi ugovor o radu sklopljen s pružateljem usluge ustupanja radnika,

[...]”

7. Trenutačno su pravne posljedice ništavosti općenitije utvrđene u članku 10. stavku 1. prvoj rečenici AÜG-a:

„Ako je ugovor između pružatelja usluge ustupanja radnika i radnika zaposlenog kod poduzeća za privremeno zapošljavanje ništavan na temelju članka 9., radni odnos između poduzeća korisnika i radnika zaposlenog kod poduzeća za privremeno zapošljavanje smatra se sklopljenim od trenutka koji su za početak obavljanja djelatnosti predvidjeli poduzeće korisnik i pružatelj usluge ustupanja radnika; međutim, ako ništavost nastupi kod

poduzeća korisnika tek nakon što se djelatnost počne obavljati, radni odnos između poduzeća korisnika i radnika poduzeća za privremeno zapošljavanje smatra se važećim od trenutka kada nastupi ništavost [...]"

8. Članak 19. stavak 2. AÜG-a sadržava prijelaznu odredbu:

„Razdoblja ustupanja prije 1. travnja 2017. ne uzimaju se u obzir prilikom izračuna maksimalnog trajanja ustupanja u skladu s člankom 1. stavkom 1.b [...].”

9. U „Tarifvertragu zur Leih-/Zeitarbeit in der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg vom 23.05.2012” (Kolektivni ugovor od 23. svibnja 2012. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje u metalnoj i elektroindustriji u Berlinu i Brandenburg) [omissis] koji se, među ostalim, primjenjuje na automobilsku industriju i koji su sklopili Verband der Metall-und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg e.V. (Udruga za metalnu industriju i elektroindustriju u Berlinu i Brandenburg, upisana u registar udruga) i Industriegewerkschaft Metall (Sindikat metalne industrije, u daljnjem tekstu: IGM), utvrđuje se, među ostalim, da je privremena primjena rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje dopuštena kada su ispunjeni drugi uvjeti. U skladu s tim, takva primjena rada dopuštena je, na primjer, kad se rad obavlja na određeno vrijeme. Točka 3. **[orig. str. 4.]** tog kolektivnog ugovora omogućuje članovima radničkog vijeća da detalje utvrde dobrovoljnim sporazumom između uprave i radničkog vijeća. Ti detalji mogu obuhvaćati i maksimalno trajanje razdoblja ustupanja i pravila preuzimanja. Ako se ne sklopi takav sporazum, na poduzeću korisniku je da nakon 18 mjeseci ustupanja, na temelju točke 4. tog kolektivnog ugovora, provjeri može li ponuditi radniku zaposlenom kod poduzeća za privremeno zapošljavanje ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Nakon 24 mjeseci ustupanja, poduzeće korisnik treba radniku zaposlenom kod poduzeća za privremeno zapošljavanje ponuditi ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Ako dođe do prekida rada u trajanju do 3 mjeseci, zbrajaju se razdoblja ustupanja u istom poduzeću. U kolektivnom ugovoru nije bilo izričito utvrđeno sklapa li se dobrovoljni sporazum s lokalnim radničkim vijećem ili regionalnim središnjim radničkim vijećem.
10. Sljedeći „Tarifvertrag zur Leih-/Zeitarbeit in der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg vom 01.06.2017” (Kolektivni ugovor od 1. lipnja 2017. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje u metalnoj i elektroindustriji u Berlinu i Brandenburg) [omissis] koji je sklopljen između istih strana kolektivnog ugovora, sadržava slične odredbe. K tomu se izričito upućuje na zakonsku derogatornu klauzulu iz članka 1. stavka 1.b AÜG-a. Nadalje, strane kolektivnog ugovora slažu se da maksimalno trajanje ustupanja, u skladu s tim kolektivnim ugovorom, ne smije premašiti 48 mjeseci. Odstupanja su moguća kada za to postoji objektivan razlog. Kad je riječ o poduzećima u kojima ne postoji sporazum između uprave i radničkog vijeća, na preispitivanje i ponudu ugovora o radu na neodređeno vrijeme primjenjuju se ista pravila kao u prethodnom kolektivnom ugovoru. Točka 8. kolektivnog ugovora sadržava prijelaznu odredbu. U skladu s tom točkom, članovi radničkog vijeća trebaju

dogovoriti maksimalno trajanje ustupanja. Ako se dogovor ne postigne, primjenjuje se maksimalno trajanje ustupanja od 36 mjeseci, računajući od 1. lipnja 2017.

11. Tuženikovo poduzeće u Berlinu nema sklopljen dobrovoljni sporazum s lokalnim predstavnicima radnika u poduzećima (radničko vijeće). Zajedničkim sporazumom (sklopljen između tuženika i regionalnog središnjeg radničkog vijeća) od 16. rujna 2015. na razini poduzeća uređuje se, među ostalim, primjenu rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje, pri čemu se upotrebljava pojam „privremeni radnik” [omissis]. U skladu s točkom 4.5. zajedničkog sporazuma, omogućuje se privremenom radniku da pristupi tuženikovu poduzeću, ako nadređene osobe to zahtijevaju u pogledu ispunjavanja ostalih uvjeta. Odgovarajući zahtjevi trebaju se podnijeti najkasnije nakon 3 godine. [omissis]
12. U novom zajedničkom sporazumu od 20. rujna 2017. [omissis] nadopunjuje se prethodni zajednički sporazum. Ustupanje privremenih radnika u proizvodnji ne smije premašiti maksimalno trajanje od 36 mjeseci. Kad je riječ o privremenim radnicima koji su 1. travnja 2017. već bili zaposleni, u maksimalno trajanje ustupanja od 36 mjeseci ubrajaju se samo razdoblja rada od 1. travnja 2017.
13. U međuvremenu, tužitelj u tužbi koju je 27. lipnja 2019. podnio Arbeitsgerichtu Berlin (Radni sud u Berlinu, Njemačka) zahtijeva da se utvrdi da među strankama postoji radni odnos od 1. rujna 2015., podredno od 1. ožujka 2016., podređnije od 1. studenoga 2016., još podređnije od 1. listopada 2018. ili pak krajnje podredno od 1. svibnja 2019.
14. U prvostupanjskom postupku tvrdio je da se ustupanje tuženiku, zbog toga što je trajalo dulje od jedne godine, više ne može smatrati ustupanjem „na određeno vrijeme”. Navedeno, a osobito odredba članka 19. stavka 2. AÜG-a koja se odnosi na referentni datum, protive se pravu Unije. Privremena potreba za radnikom ni u kojem slučaju ne može trajati dulje od maksimalnog dopuštenog razdoblja za rad na određeno vrijeme, a da za to ne postoji objektivni razlog. To razdoblje može (u skladu s njemačkim odredbama) trajati najdulje 24 mjeseca. Također treba uzeti u obzir da je tužitelj obavljao stalne zadatke. Stoga postoji radni odnos s tuženikom. **[orig. str. 5.]**
15. Tuženik tvrdi da je zakonodavac 1. travnja 2017. pojasnio kriterij „na određeno vrijeme”. U skladu s tim, kolektivnim ugovorom predmetnog sektora može se odstupiti od maksimalnog trajanja ustupanja od 18 mjeseci. U skladu sa zakonskim odredbama, strane kolektivnog ugovora mogu uvesti dodatne odredbe sklapanjem sporazuma između uprave i radničkog vijeća. Zajednički sporazum od 20. rujna 2017. sadržava takve odredbe. Maksimalno trajanje ustupanja od 36 mjeseci predviđeno u tom sporazumu nije prekoračeno jer se u obzir uzimaju samo razdoblja ustupanja od 1. travnja 2017. nadalje.

16. Arbeitsgericht Berlin (Radni sud u Berlinu) prihvatio je u presudi od 8. listopada 2019. tuženikovo pravno stajalište i odbacio tužbu. Taj je sud radi ubrzanja postupka odlučio ostaviti pitanje povrede prava Unije nerazriješenim.
17. Ovom Landesarbeitsgerichtu (Zemaljski radni sud), sudu koji je uputio zahtjev, protiv te presude podnesena je žalba 22. studenoga 2019. za koju je dostavljeno obrazloženje 30. siječnja 2020. U tom pogledu, stranke i dalje ustraju u pravnim stajalištima koja su izrazile u prvostupanjskom postupku. Nadalje, tuženik tvrdi da se svaka tri mjeseca savjetovao s radničkim vijećem svojeg poduzeća u Berlinu u pogledu primjene rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje. Predviđene primjene tog rada ograničene su na pojedinačno tromjesečje. To vrijedi i za tužiteljev rad. Tužitelj to osporava i tvrdi da se 18 produljenja u razdoblju od 56 mjeseci smatra zlouporabom prava.

II. Pravna ocjena isključivo na temelju nacionalnog prava

18. U sektoru predmetnog poduzeća za privremeno zapošljavanje i poduzeća korisnika prije 2017. nisu postojale odredbe u pogledu kolektivnih ugovora ili pravilnika o radu kojima se posebno uređivalo maksimalno trajanje ustupanja.
19. Prije 1. travnja 2017. nije postojala izričita zakonska sankcija u slučaju da se ustupanje poduzeću korisniku više ne može smatrati privremenim. Stoga Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud, Njemačka) smatra da radni odnos između radnika zaposlenog preko poduzeća za privremeno zapošljavanje i poduzeća korisnika ne nastaje ni u slučaju kada primjena rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje nije samo privremena [omissis]
20. Od 1. travnja 2017. maksimalno trajanje ustupanja u skladu sa AÜG-om iznosi 18 mjeseci, pri čemu se zbog zakonske prijelazne odredbe uzimaju u obzir samo ona razdoblja koja su započela nakon tog referentnog datuma. U tom pogledu radni odnos s tuženikom postoji od 1. listopada 2018.
21. Međutim, od toga se u skladu sa zakonskom odredbom može odstupiti kolektivnim ugovorom koji je sklopljen između ugovornih strana iz sektora u koji se ubraja poduzeće korisnik. [omissis] Ako se pretpostavi valjanost zakonske odredbe, u prijelaznoj odredbi iz kolektivnog ugovora od 1. lipnja 2017. za metalnu i elektroindustriju, koja se odnosi na poduzeća koja imaju radničko vijeće (takvo je vijeće postojalo u Berlinu), predviđalo se maksimalno trajanje ustupanja od 36 mjeseci, računajući od 1. lipnja 2017., i to u slučaju da nije sklopljen sporazum između uprave i radničkog vijeća. U predmetnom slučaju to je 1. lipnja 2020. Međutim, u tom je trenutku ustupanje tužitelja već završilo.
22. Kolektivnim ugovorom od 1. lipnja 2017. omogućila su se i odstupanja na temelju sporazuma između uprave i radničkog vijeća. Dobrovoljno sklopljenim zajedničkim sporazumom od 20. rujna 2017. predviđeno je maksimalno trajanje ustupanja od 36 mjeseci računajući od 1. travnja 2017. Nakon toga se tužitelja

moglo zapošljavati do 1. travnja 2020. Tužitelja se i u tom trenutku više nije ustupljivalo. [omissis] [orig. str. 6.]

III. Relevantnost tumačenja Direktive o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje

23. Budući da tužitelj želi utvrditi da je radni odnos s tuženikom postojao već znatno prije 1. listopada 2018., njegova će se tužba prihvatiti u potpunosti samo ako je to u skladu s pravom Unije.
24. Prvo prethodno pitanje: Sud koji je uputio zahtjev smatra da je ustupanje radnika zaposlenog preko poduzeća za privremeno zapošljavanje na temelju članka 1. Direktive 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje (Direktiva o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje; SL 2008., L 327, str. 9.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 280.) dopušteno samo ako je riječ o ustupanju na određeno vrijeme. Također, Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud) smatra [omissis] da svojstvo „na određeno vrijeme” nije samo opis ili neobvezujuća načelna izjava. Međutim, u Direktivi o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje ne postoji uža definicija. Sud Europske unije i dalje nije odlučio o tumačenju tog svojstva.
25. Svojstvo „na određeno vrijeme” može se tumačiti na način da je riječ isključivo o pojedinačnom trajanju ustupanja.
26. Međutim, također je moguće da se to svojstvo odnosi na slobodna radna mjesta i da ga treba tumačiti na način da se radnika ne smije zaposliti preko poduzeća za privremeno zapošljavanje na stalno radno mjesto, a da ne postoji potreba za zamjenom osoblja. Sud koji je uputio zahtjev smatra da je tužitelj od početka ustupanja bio postavljen na radno mjesto koje je kod tužitelja trebalo biti stalno popunjeno. U prilog tumačenju koje se odnosi na radno mjesto može govoriti cilj naveden u članku 2. Direktive o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje. U skladu s tim ciljem, treba uspostaviti odgovarajući okvir za primjenu zapošljavanja preko poduzeća za privremeno zapošljavanje s ciljem učinkovitog pridonosa stvaranju radnih mjesta i razvoju fleksibilnih oblika rada. Međutim, primjena rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje, kad je riječ o stalnim radnim mjestima u poduzeću korisniku, ne stvara nova radna mjesta nego zamjenjuje trajno zaposlene radnike radnicima zaposlenima kod poduzeća za privremeno zapošljavanje. U tom se pogledu ne može utvrditi ni potreba za fleksibilnošću. Iz članka 6. Direktive o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje dodatno proizlazi da je prijelaz na stalni radni odnos poželjan. U Njemačkoj je mnogim poduzećima zamjena trajno zaposlenih radnika radnicima zaposlenim kod poduzeća za privremeno zapošljavanje privlačna zbog toga što se obveza jednakog postupanja prema radnicima zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje kao prema stalno zaposlenom osoblju, na temelju nacionalnih odredbi, u praksi vremenski znatno odgađa. Nadalje, poduzeće

korisnik može u slučaju gospodarskih poteškoća lakše prekinuti ustupanje radnika zaposlenog kod poduzeća za privremeno zapošljavanje. Naknadni troškovi obično se ne očekuju te su, u svakom slučaju, znatno smanjeni.

27. [omissis]
28. Drugo prethodno pitanje: Sud koji je uputio zahtjev u svakom slučaju više ne smatra da razdoblje ustupanja od 55 mjeseci znači privremeno ustupanje. Također je poželjno da Sud Europske unije, zbog razloga pravne jasnoće i pravne sigurnosti, utvrdi jasno vremensko ograničenje. Moguće je i da se u tom pogledu utvrdi razlika na temelju postojanja ili izostanka objektivnog razloga (potreba za zamjenom osoblja, privremeno povećanje opsega rada ili slično).
29. Prethodno pitanje 3.1.: Na temelju članka 10. stavka 1. Direktive o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje valja predvidjeti sankcije za prekršaje. Njemačka vlada je na sjednici njemačkog parlamenta od 24. ožujka 2011. zastupala stajalište da se Direktivu namjerava prenijeti „u potpunosti, kao takvu” [orig. str. 7.] [omissis] Unatoč tomu se do 31. ožujka 2017. nisu utvrdile sankcije za slučaj da se ustupanje više ne može smatrati privremenim. U tom se pogledu postavlja pitanje može li se na temelju samog prava Unije zaključiti da postoji sankcija ako nastane radni odnos s poduzećem korisnikom. Ako se već nacionalnim pravom predviđa da radni odnos s poduzećem korisnikom nastaje ako poduzeće za privremeno zapošljavanje ne posjeduje potrebno službeno odobrenje za ustupanje radnika ne bi li u tom slučaju zbog načela korisnog učinka (*effet utile*) trebala vrijediti ista sankcija ako više nije riječ o ustupanju na određeno vrijeme?
30. Prethodno pitanje 3.2.: To se pitanje odnosi na njemačke odredbe kojima se najprije, od 1. travnja 2017., načelno propisuje vremensko ograničenje od 18 mjeseci kao maksimalno trajanje ustupanja. U prenesenoj odredbi članka 19. stavka 2. AÜG-a kao početak roka navodi se 1. travnja 2017. Međutim, države članice su na temelju članka 11. Direktive o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje trebale najkasnije do 5. prosinca 2011. prenijeti tu direktivu. Stoga bi se u Njemačkoj, nakon gotovo 7 godina, mogle prvi put početi primjenjivati sankcije. Ako je na temelju tumačenja Direktive o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje već prije 1. travnja 2017. ili unutar razdoblja od 18 mjeseci prekoračeno ograničenje privremenog ustupanja, posljedično proizlazi da se prijelaznu odredbu u potpunosti ili djelomično ne treba uzeti u obzir.
31. Prethodno pitanje 3.3.: U tom se pogledu postavlja pitanje ima li nacionalni zakonodavac ovlast propisati maksimalno trajanje ustupanja, od kojeg strane kolektivnog ugovora međutim smiju odstupiti. Čak i u slučaju potvrdnog odgovora, preostaje pitanje može li zakonodavac takvo pravo priznati stranama kolektivnog ugovora koje nisu nadležne za radne odnose radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje. Njihov radni odnos je tehnički gledano dio kolektivnog ugovora sektora poduzeća za privremeno zapošljavanje. Međutim, navedeno odstupanje koje je omogućio zakonodavac odnosi se na kolektivne

ugovore sektora poduzeća korisnika. Člankom 5. Direktive o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje predviđa se da strane kolektivnog ugovora također mogu donositi odredbe koja odstupaju. Međutim, to se odnosi na odstupanja od načela jednakog postupanja u smislu članka 5. te direktive. Osim toga, nije razvidno imaju li strane kolektivnog ugovora nadležnosti u pogledu određivanja vremena trajanja ustupanja. U tom se slučaju članak 1. stavak 1.b treća rečenica AÜG-a u verziji koja je stupila na snagu 1. travnja 2017. protivi članku 1. Direktive o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje.

[omissis]

RADNI DOKUMENT