

**C-232/20. sz. ügy**

**Előzetes döntéshozatal iránti kérelem**

**A benyújtás napja:**

2020. június 3.

**A kérdést előterjesztő bíróság:**

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Németország)

**Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat kelte:**

2020. május 13.

**Felperes és fellebbező:**

NP

**Alperes és a fellebbezési eljárásban ellenérdekű fél:**

Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin

---

[omissis]

C-232/20 -1

**Landesarbeitsgericht  
Berlin-Brandenburg**

Kihirdetve  
2020. május 13-án

[omissis]

**Végzés**

Az

NP

**– felperes és fellebbező –**

[omissis]

és

a **Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin,**

– alperes és  
a fellebbezési eljárásban ellenérdekű fél –

[omissis]

között folyamatban lévő ügyben a Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (berlin-brandenburgi munkaügyi fellebbviteli bíróság, Németország) [omissis] a következő határozatot hozta:

- I. A bíróság az eljárást az Európai Unió Bírósága határozatának meghozataláig felfüggeszti.
- II. A bíróság a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló, 2008. november 19-i 2008/104/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv értelmezése céljából a következő kérdéseket terjeszti az Európai Unió Bírósága elé: **[eredeti 2. o.]**

1.

Valamely kölcsönzött munkavállalónak egy kölcsönvevő vállalkozáshoz történő kikölcsönzése már akkor nem tekinthető „ideiglenesnek” a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló irányelv 1. cikke értelmében, ha a foglalkoztatás olyan állandó munkakörben történik, amelyet nem helyettesítési céllal töltenek be?

2.

Valamely kölcsönzött munkavállaló 55 hónapos időtartamra történő kikölcsönzése nem tekinthető „ideiglenesnek” a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló irányelv 1. cikke értelmében?

3.

Az 1. és/vagy 2. kérdésre adott igenlő válasz esetén a következő további kérdések merülnek fel:

3.1.

Akkor is fennáll-e a kölcsönzött munkavállaló számára az ahhoz való jog, hogy a kölcsönvevő vállalkozással munkaviszonyt létesítsen, ha a nemzeti jog a 2017. április 1-je előtti időszakra vonatkozóan nem ír elő ilyen szankciót?

3.2.

Ellentétes-e a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló irányelv 1. cikkével az AÜG (a munkaerő-kölcsönzésről szóló törvény) 19. §-ának (2) bekezdésében foglalt nemzeti rendelkezés, ha először 2017. április 1-jétől ír elő a kikölcsönzésre vonatkozó, személyenkénti 18 hónapos maximális időtartamot, a kikölcsönzés korábbi időtartamát azonban kifejezetten figyelmen

kívül hagyja, ha a korábbi időtartam figyelembevétele esetén a kikölcsönzés nem minősülne ideiglenesnek?

3.3.

Átengedhető-e a személyenkénti maximális időtartam kiterjesztése a kollektív szerződés feleinek? Az e kérdésre adott igenlő válasz esetén: vonatkozik-e ez olyan kollektív szerződéses partnerekre is, amelyek jogköre nem az érintett kölcsönzött munkavállaló munkaviszonyára, hanem a kölcsönvevő vállalkozás ágazatára terjed ki?

## Indokolás

### I. A tényállás és a nemzeti jogi alapok

1. A felperest 2014. szeptember 1-je óta I. munkaerő-kölcsönzőnél foglalkoztatták. A munkaviszonyt kezdetben két alkalommal, egy-egy éves határozott időtartamra létesítették, ezt követően pedig határozatlan idejűvé vált. Egy, a munkaszerződést kiegészítő megállapodásban a felek abban állapodtak meg, hogy a felperesnek D.-nél, a jelen ügy alperesénél, annak berlini üzemében kell munkát végeznie fémipari munkásként. D. egy autóipari nagyvállalat. Az ott elvégzendő motorgyártási műveleteket a kiegészítő megállapodásban pontosan meghatározták. A felperes munkaszerződése szerint a munkaviszonyra bizonyos, a munkaerő-kölcsönzési ágazatra vonatkozó kollektív szerződések alkalmazandók.
2. A felperest 2014. szeptember 1-jétől 2019. május 31-ig kizárólag az alpereshez mint kölcsönvevő vállalkozáshoz kölcsönözték ki. A felperes folyamatosan a motorgyártás területén végzett munkát. Helyettesítési helyzet nem állt fenn. Ezen időtartamot csak két hónapra szakították meg (2016. április 21-től 2016. június 20-ig), mialatt a felperes szülői szabadság miatt fel volt mentve a munkavégzés alól.
3. A munkaerő-kölcsönzést szabályozó német törvény (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz [a munkaerő-kölcsönzésről szóló törvény], AÜG) [omissis] 2011. december 1. és 2017. március 31. között hatályos változata 1. §-a (1) bekezdésének második mondata a következőképpen rendelkezett:
 

„A munkavállalók kölcsönvevő vállalkozások részére történő kikölcsönzése ideiglenes jellegű.”

### [eredeti 3. o.]

4. E rendelkezés megsértését nem követte szankció. Ezzel szemben az AÜG 9. §-a érvénytelennek nyilvánította többek között a munkaerő-kölcsönzők és a kölcsönvevő vállalkozások, valamint a munkaerő-kölcsönzők és a kölcsönzött munkavállalók közötti szerződéseket, ha a munkaerő-kölcsönző nem rendelkezett a törvény szerint szükséges engedéllyel. Az AÜG 10. §-a e tekintetben úgy

rendelkezett, hogy ebben az esetben úgy kell tekinteni, hogy munkaviszony jött létre a kölcsönvevő vállalkozás és a kölcsönzött munkavállaló között.

5. A 2017. február 21-i Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze (a munkaerő-kölcsönzésről szóló törvény és egyéb törvények módosításáról szóló törvény) 2017. április 1-jei hatállyal módosította az AÜG-t. Az AÜG 1. §-ába egy új (1b) bekezdést illesztettek be. Ennek szövege azóta a következő:

„A munkaerő-kölcsönző ugyanazon kölcsönzött munkavállalót nem kölcsönözheti ki ugyanazon kölcsönvevő vállalkozáshoz 18 egymást követő hónapnál hosszabb időtartamra; a kölcsönvevő vállalkozás ugyanazon kölcsönzött munkavállalót nem foglalkoztathatja 18 egymást követő hónapnál hosszabb ideig. Az ugyanazon vagy másik munkaerő-kölcsönző általi korábbi kikölcsönzések időtartamát teljes mértékben be kell számítani, ha a kikölcsönzések között legfeljebb három hónap telt el. Az igénybevétel szerinti ágazat kollektív szerződést kötő felek kollektív szerződésében az első mondatban megjelölttől eltérő maximális kikölcsönzési időtartam határozható meg. [...] Az igénybevétel szerinti ágazat kollektív szerződéses feleinek kollektív szerződése alapján létrejött üzemi megállapodásban vagy kollektív szerződésben az első mondatban megjelölttől eltérő maximális kikölcsönzési időtartam határozható meg.”

6. Az AÜG 9. §-ának (1) bekezdésébe egy 1b. pontot illesztettek be, amelynek értelmében:

„Érvénytelenek:

1b. A munkaerő-kölcsönző és a kölcsönzött munkavállaló közötti munkaszerződések a kikölcsönzésnek az 1. § (1b) bekezdése szerinti megengedett maximális időtartamának túllépése esetén, kivéve, ha a kölcsönzött munkavállaló a kikölcsönzés megengedett maximális időtartamának túllépését követő egy hónapon belül írásban nyilatkozik a munkaerő-kölcsönzőnek vagy a kölcsönvevő vállalkozásnak arról, hogy fenntartja a munkaerő-kölcsönzővel kötött munkaszerződését.

[...]”

7. Az AÜG 10. §-a (1) bekezdésének első mondata az érvénytelenség jogkövetkezményét immár általánosabban szabályozza:

„Amennyiben a munkaerő-kölcsönző és a kölcsönzött munkavállaló közötti szerződés a 9. § szerint érvénytelen, úgy kell tekinteni, hogy a kölcsönvevő vállalkozás és a kölcsönzött munkavállaló között – a tevékenység kezdetének a kölcsönvevő vállalkozás és a munkaerő-kölcsönző által meghatározott időpontjában – munkaszerződés jött létre; amennyiben az érvénytelenség csak a kölcsönvevő vállalkozásnál végzett tevékenység megkezdését követően következik be, a kölcsönvevő vállalkozás és a

kölcsönzött munkavállaló közötti munkaviszony az érvénytelenség bekövetkeztével tekintendő létrejöttnek.”

8. Az AÜG 19. §-ának (2) bekezdése egy átmeneti rendelkezést tartalmaz:

„A kikölcsönzés 2017. április 1-je előtti időtartama az 1. § (1b) bekezdése szerinti maximális kikölcsönzési időtartam számítása során [...] nem vehető figyelembe.”

9. A többek között az autóiparra vonatkozó „Tarifvertrag zur Leih-/Zeitarbeit in der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg vom 23.05.2012” („A berlini és brandenburgi fém- és villamos iparban történő munkaerő-kölcsönzésre és ideiglenes munkavégzésre vonatkozó, 2012. május 23-i kollektív szerződés”) [omissis] – amelyet a Verband der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg e. V. (berlini és brandenburgi fém- és villamos ipari szövetség) és az Industriegewerkschaft Metall (fémipari szakszervezet, IGM) kötött – többek között úgy rendelkezik, hogy kölcsönzött munkavállalók ideiglenes igénybevétele további feltételek teljesítése esetén megengedett. Ennek megfelelően az ilyen igénybevétel például akkor megengedett, ha az határozott időre történik. E kollektív szerződés **[eredeti 4. o.]** 3. pontjában biztosítják üzemi kollektív szerződés felei számára azt a lehetőséget, hogy a részleteket önkéntes üzemi megállapodással szabályozzák. Ez tartalmazhatja az igénybevétel maximális időtartamát és az átvételre vonatkozó szabályokat. Amennyiben nem kötnek ilyen üzemi megállapodást, e kollektív szerződés 4. pontja szerint a kölcsönvevő vállalkozásnak 18 hónapnyi kikölcsönzés után meg kell vizsgálnia, hogy fel tud-e ajánlani határozatlan idejű munkaszerződést a kölcsönzött munkavállaló számára. A kölcsönvevő vállalkozásnak 24 hónapnyi kikölcsönzés után határozatlan idejű munkaszerződést kell felajánlania a kölcsönzött munkavállaló számára. A három hónapnál rövidebb megszakítások esetében az ugyanazon üzembe történő kikölcsönzések időtartama összeadódik. A kollektív szerződés nem szabályozta kifejezetten, hogy az önkéntes üzemi megállapodást a helyi üzemi tanáccsal vagy a vállalkozás magasabb szintű központi üzemi tanácsával kellett-e megkötni.
10. Hasonló szabályozást tartalmaz a későbbi „Tarifvertrag zur Leih-/Zeitarbeit in der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg vom 01.06.2017” („A berlini és brandenburgi fém- és villamos iparban történő munkaerő-kölcsönzésre és ideiglenes munkavégzésre vonatkozó, 2017. június 1-jei kollektív szerződés”) [omissis], amelyet ugyanazon kollektív szerződést kötő felek kötöttek. Kifejezetten hivatkoznak ezenkívül az AÜG 1. §-ának (1b) bekezdésében foglalt bevezető törvényi rendelkezés. A kollektív szerződés felei egyetértenek továbbá abban, hogy az e kollektív szerződés szerinti egyes igénybevételek maximális időtartama nem haladhatja meg a 48 hónapot. Kivételek objektív okból történő igénybevétel esetén állnak fenn. Az üzemi megállapodás nélküli üzemekre a felülvizsgálat és a határozatlan idejű munkaszerződés felajánlása tekintetében a korábbi kollektív szerződésben foglaltakkal azonos szabályok vonatkoznak. A kollektív szerződés 8. pontja átmeneti rendelkezést tartalmaz. Eszerint az üzemi kollektív megállapodás feleinek meg kell állapodniuk a kikölcsönzés maximális

időtartamában. Megállapodás hiányában 2017. június 1-jétől 36 hónapos maximális kikölcsönzési időtartam alkalmazandó.

11. Az alperes berlini üzeme tekintetében nem áll fenn olyan üzemi megállapodás, amelyet a helyi üzemi munkavállalói képvisellel (üzemi tanáccsal) kötöttek volna. A vállalkozás szintjén egy 2015. szeptember 16-i (az alperes és a vállalkozás magasabb szintű központi üzemi tanácsa által kötött) központi üzemi megállapodás szabályozza többek között a kölcsönzött munkavállalók igénybevételét, minek során az „ideiglenes munkavállalók” fogalmat használják [omissis]. A központi üzemi megállapodás 4.5. pontja szerint lehetővé teszik az ideiglenes munkavállalók számára, hogy belépjenek az alperes vállalkozásának állományába, ha a vezetők ezt további feltételek teljesítése esetén kérik. A megfelelő kérelmeket legkésőbb három év elteltével kell előterjeszteni [omissis].
12. Egy további, 2017. szeptember 20-i központi üzemi megállapodás [omissis] kiegészíti az addigi központi üzemi megállapodást. A termelésben az ideiglenes munkavállalók igénybevételének maximális időtartama nem haladhatja meg a 36 hónapot. A 2017. április 1-jén már foglalkoztatott ideiglenes munkavállalók esetében az igénybevételnek csak a 2017. április 1-jétől számított időtartamát kell ilyenként beszámítani a kikölcsönzés 36 hónapos maximális időtartamába.
13. A 2019. június 27-én az Arbeitsgericht Berlinnél (berlini munkaügyi bíróság, Németország) indított keresettel a felperes időközben annak megállapítását kéri, hogy a felek között 2015. szeptember 1-jétől, másodlagosan 2016. március 1-jétől, harmadlagosan 2016. november 1-jétől, negyedlegesen 2018. október 1-jétől, ötödlegesen pedig 2019. május 1-jétől munkaviszony áll fenn.
14. A felperes első fokon azt az álláspontot képviselte, hogy az alpereshez történő kikölcsönzés a több mint egy éves időtartama miatt nem minősülhet „ideiglenesnek”. Ez és különösen az AÜG 19. §-ának (2) bekezdésében foglalt, referencia-időpontra vonatkozó rendelkezés sérti az uniós jogot. Az ideiglenes szükséglet semmiképpen sem lehet hosszabb, mint az objektív ok nélkül kötött határozott idejű munkaszerződésre vonatkozó maximális megengedett időtartam. Ez (a német szabályozásnak megfelelően) legfeljebb 24 hónap. Azt is figyelembe kell venni, hogy a felperes állandó jellegű feladatokat végzett. Következésképpen az alperessel munkaviszonyban van. **[eredeti 5. o.]**
15. Az alperes azt az álláspontot képviselte, hogy 2017. április 1-jével a jogalkotó tisztázta az „ideiglenes” kritériumot. Eszerint az igénybevétel szerinti ágazat kollektív szerződésével el lehet térni a kikölcsönzés 18 hónapos maximális időtartamától. A törvényi szabályozás megengedi a kollektív szerződés felei számára, hogy üzemi megállapodással további szabályokat fogadjanak el. A 2017. szeptember 20-i központi üzemi megállapodás ilyen szabályokat tartalmaz. A kikölcsönzés ott előírt 36 hónapos maximális időtartamát nem lépték túl, mivel csak a 2017. április 1-jétől számított időtartamok vehetők figyelembe.

16. Az Arbeitsgericht Berlin (berlini munkaügyi bíróság) a 2019. október 8-i ítéletében osztotta az alperes jogi álláspontját, és elutasította a keresetet. Az uniós jog megsértése tekintetében a bíróság az eljárás gyorsítása érdekében nem foglalt állást.
17. Ez ellen irányul a 2019. november 22-én az eljáró Landesarbeitsgerichtnél (munkaügyi fellebbviteli bíróság) benyújtott fellebbezés, amelyet 2020. január 30-án indokoltak. A felek e tekintetben fenntartják az első fokon előadott jogi álláspontjukat. Az alperes azt állítja továbbá, hogy a berlini üzemében működő üzemi tanácsot negyedévente meghallgatta a kölcsönzött munkavállalók igénybevételével kapcsolatban. A tervezett igénybevételek az adott negyedév végéig tartó határozott időtartamra szóltak. Ez történt a felperes igénybevétele esetében is. A felperes ezt vitatja, és az 56 hónapos időtartam alatti 18 meghosszabbítást joggal való visszaélésnek tekinti.

## **II. Jogi értékelés kizárólag a nemzeti jog alapján**

18. 2017 előtt a szóban forgó munkaerő-kölcsönző és a szóban forgó kölcsönvevő vállalkozás ágazatában nem léteztek olyan kollektív szerződéses vagy üzemi szabályok, amelyek külön szabályozták a munkaerő-kölcsönzés maximális időtartamát.
19. 2017. április 1-je előtt nem volt kifejezett törvényi szankció arra az esetre, ha a kölcsönvevő vállalkozáshoz történő kikölcsönzés nem minősülhetett ideiglenesnek. A Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság, Németország) ennél fogva abból indul ki, hogy akkor sem jön létre munkaviszony a kölcsönzött munkavállaló és a kölcsönvevő vállalkozás között, ha a kölcsönzött munkavállaló igénybevételére nem csak ideiglenes jelleggel kerül sor. [omissis]
20. 2017. április 1-je óta az AÜG szerint a kikölcsönzés maximális időtartama 18 hónap, mindamellett a törvény átmeneti rendelkezése miatt csak ettől a referencia-időponttól számított időtartam vehető figyelembe. E tekintetben 2018. október 1-jével jönne létre munkaviszony az alperessel.
21. A törvényi szabályozás szerint azonban ettől – a kölcsönvevő vállalkozás ágazata szerinti kollektív szerződés felei által kötött kollektív szerződéssel – el lehet térni. [omissis] Ha a törvényi szabályozás érvényességéből indulunk ki, akkor a fém- és villamos iparra vonatkozó 2017. június 1-jei kollektív szerződésben az üzemi tanáccsal rendelkező üzemekre (ilyen volt a berlini üzem is) vonatkozó átmeneti rendelkezésben 2017. június 1-jétől számított 36 hónapos maximális munkarő-kölcsönzési időtartam volt előírva arra az esetre, ha nem kötnek üzemi megállapodást. Ezen időtartam 2020. június 1-jén járt volna le. Ezen időpontra azonban a felperes kikölcsönzése már befejeződött.
22. A 2017. június 1-jei kollektív szerződés lehetővé tette az üzemi megállapodással történő eltéréseket is. A 2017. szeptember 20-i önkéntes központi üzemi megállapodás 2017. április 1-jétől számított 36 hónapos maximális kikölcsönzési

időtartamot írt elő. Eszerint a felperest 2020. április 1-jéig lehetett volna foglalkoztatni. A felperes már ebben az időpontban sem volt kikölcsönözve. [omissis] **[eredeti 6. o.]**

### **III. A munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló irányelv értelmezésének relevanciája**

23. Mivel a felperes annak megállapítását kéri, hogy már jóval 2018. október 1-je előtt munkaviszonyban állt az alperessel, a keresete teljes terjedelmében csak akkor lehet eredményes, ha az uniós jog ezt megköveteli.
24. Az 1. kérdésről: az eljáró fellebbviteli bíróság abból indul ki, hogy valamely kölcsönzött munkavállalónak a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló, 2008. november 19-i 2008/104/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 2008. L 327., 9. o.) 1. cikke szerinti kikölcsönzése csak akkor megengedett, ha ideiglenes jellegű. A Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság) [omissis] álláspontjának megfelelően az „ideiglenes” tényállási elem nem csak leírás vagy nem kötelező jellegű célmeghatározás. A munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló irányelv azonban nem tartalmaz pontosabb meghatározást. E tényállási elem értelmezésére vonatkozóan az Európai Unió Bírósága eddig nem hozott ítéletet.
25. Az „ideiglenes” tényállási elemet lehet úgy értelmezni, hogy kizárólag a kölcsönzött munkavállaló kikölcsönzésének egyéni időtartama bír jelentőséggel.
26. Elképzelhető azonban az is, hogy ez a tényállási elem a betöltendő munkakörökre vonatkozik, és azt úgy kell értelmezni, hogy helyettesítési szükséglet hiányában állandó munkakörökben nem alkalmazhatók kölcsönzött munkavállalók a kölcsönvevő vállalkozásnál. Az eljáró bírósági tanács abból indul ki, hogy a felperest a kikölcsönzés kezdete óta olyan munkakörben vették igénybe, amelynek tekintetében állandó foglalkoztatási szükséglet állt fenn az alperesnél. A munkakörre vonatkoztatott értelmezés mellett szólhat a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló irányelv 2. cikkében meghatározott cél. Eszerint meg kell teremteni a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevételét szabályozó megfelelő kereteket a munkahelyteremtéshez és a rugalmas munkavégzési formák kialakításához való eredményes hozzájárulás érdekében. Kölcsönzött munkavállalóknak a kölcsönvevő vállalkozásnál meglévő állandó munkakörökben történő igénybevétele azonban nem hoz létre további munkahelyeket, hanem a kölcsönvevő vállalkozás saját állandó munkavállalóit kölcsönzött munkavállalókkal helyettesíti. E tekintetben ott nem állapítható meg rugalmasság iránti szükséglet sem. A munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló irányelv 6. cikkéből az következik továbbá, hogy kívánatos az állandó munkaviszonyra történő áttérés. Németországban az állandó munkavállalók kölcsönzött munkavállalókkal történő helyettesítése sok vállalkozás számára többek között azért vonzó, mert a gyakorlatban a kölcsönzött munkavállalóknak



az állandó munkaerő-állománnyal azonos bánásmódban való részesítésére vonatkozó kötelezettség a nemzeti rendelkezések alapján időben jelentősen kitolódott. Továbbá gazdasági nehézségek esetén a kölcsönzött munkavállalóknak a kölcsönvevő vállalkozás általi kikölcsönzése egyszerűen megszüntethető. Pénzügyi költségek rendszerint nem várhatók, vagy legalábbis jóval alacsonyabb mértékben.

27. [omissis]
28. A 2. kérdésről: az eljáró bírósági tanács az 55 hónapos kikölcsönzési időtartamot semmiképpen sem tekinti ideiglenes kikölcsönzésnek. Az egyértelműség és a jogbiztonság érdekében is kívánatos lenne, ha az Európai Unió Bírósága egyértelmű időbeli korlátot tudna meghatározni. E tekintetben esetleg a szerint is különbséget lehet tenni, hogy fennáll-e objektív ok (helyettesítési szükséglet, a megbízások mennyiségének ideiglenes növekedése vagy hasonló ok) vagy sem.
29. A 3.1. kérdésről: a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló irányelv 10. cikkének (1) bekezdése szerint a jogsértések esetére szankciókat kell előírni. A Bundestag (szövetségi parlament alsóháza, Németország) 2011. március 24-i ülésén a Bundesregierung (szövetségi kormány, Németország) azt az álláspontot képviselte, hogy „teljes körűen, szóról szóra” kívánják átültetni az irányelvet. **[eredeti 7. o.]** [omissis] Ennek ellenére 2017. március 31-ig nem írtak elő szankciót arra az esetre, ha a kikölcsönzés nem minősül ideiglenesnek. E tekintetben felmerül a kérdés, hogy magából az uniós jogból levezethető-e, hogy szankcióként munkaviszony jön létre a kölcsönvevő vállalkozással. Ha már a nemzeti jog előírja, hogy munkaviszony jön létre a kölcsönvevő vállalkozással abban az esetben, ha a munkaerő-kölcsönző nem rendelkezik a munkaerő-kölcsönzéshez szükséges hatósági engedéllyel, akkor nem kell-e a hatékony érvényesülés („effet utile”) elve alapján ugyanezen szankciót alkalmazni, ha a kikölcsönzés nem „ideiglenes”?
30. A 3.2. kérdésről: ez azon német rendelkezést érinti, amely először 2017. április 1-jével főszabály szerint 18 hónapos időbeli korlátot ír elő a kikölcsönzés maximális időtartamaként. Az AÜG 19. §-ának (2) bekezdésében foglalt átmeneti rendelkezés 2017. április 1-je szerepel a határidő kezdeteként. A tagállamok azonban a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló irányelv 11. cikke szerint legkésőbb 2011. december 5-ig voltak kötelesek ezen irányelvet átültetni. Így Németországban legkorábban csaknem 7 évvel később lehetett először szankciókat alkalmazni. Ha a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló irányelv értelmezése szerint az ideiglenes kikölcsönzés korlátját már 2017. április 1-je előtt vagy az ezt követő 18 hónapos időtartamon belül túllépték, akkor ez adott esetben azzal a következménnyel járhat, hogy az átmeneti rendelkezést egészben vagy részben figyelmen kívül kell hagyni.
31. A 3.3. kérdésről: itt az a kérdés merül fel, hogy jogosult-e a nemzeti jogalkotó a kikölcsönzés maximális időtartamát előírni, amelytől azonban a kollektív szerződés felei eltérhetnek. Még az e kérdésre adott igenlő válasz esetén is

fennmarad a probléma, hogy biztosíthat-e a jogalkotó ilyen jogot olyan kollektív szerződés felei számára, amelyek jogköre nem terjed ki a kölcsönzött munkavállalók munkaviszonyára. E munkavállalók munkaviszonyára szakmai szempontból a munkaerő-kölcsönző ágazatában alkalmazandó kollektív szerződések irányadók. A jelen ügyben a jogalkotó által lehetővé tett eltérés azonban a kölcsönvevő vállalkozás ágazatának kollektív szerződéseit érinti. A munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló irányelv 5. cikke előírja, hogy a kollektív szerződés felei is elfogadhatnak eltérő szabályokat. Ez azonban csak az ezen irányelv 5. cikke értelmében vett egyenlő bánásmód alapelvétől való eltérésekre vonatkozik. Ezenkívül nem állapítható meg, hogy biztosítottak-e hatásköröket a kollektív szerződés felei számára a kikölcsönzés időtartamának meghatározása tekintetében. Ebben az esetben az AÜG 1. §-a (1b) bekezdése harmadik mondatának 2017. április 1-jétől hatályos változata sérti a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló irányelv 1. cikkét.

[omissis]