

Lieta C-232/20

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu

Iesniegšanas datums:

2020. gada 3. jūnijs

Iesniedzējtiesa:

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Vācija)

Datums, kurā pieņemts iesniedzējtiesas nolēmums:

2020. gada 13. maijs

Prasītājs un apelācijas sūdzības iesniedzējs:

NP

Atbildētāja un apelācijas tiesvedībā – atbildētāja:

Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin

[..]

C-232/20 –1

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg
[Berlīnes-Brandenburgas
Federālās zemes Darba lietu tiesa]

Pasludināts
2020. gada 13. maijā

[..]

Lēmums

Lietās

NP

– prasītājs un
apelācijas sūdzības iesniedzējs –

[..]

pret

Daimler AG, Mercedes - Benz Werk Berlin,

- atbildētāju un
atbildētāju apelācijas tiesvedībā –

[..]

Landesarbeitsgericht
ir nolēmusi:

Berlin-Brandenburg,

[..]

- I. Apturēt tiesvedību līdz brīdim, kad Eiropas Savienības Tiesa pasludinās savu nolēmumu.
- II. Uzdot Eiropas Savienības Tiesai šādus jautājumus par to, kā interpretēt Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2008/104/EK (2008. gada 19. novembris) par pagaidu darba aģentūrām (Direktīva par pagaidu darba aģentūrām): **[oriģ. 2. lpp.]**

1)

Vai pagaidu darba aģentūras darbinieka norīkojums lietotāju uzņēmumā vairs nav uzskatāms par “pagaidu darbu” Direktīvas par pagaidu darba aģentūrām 1. panta izpratnē, ja darbs tiek veikts darba vietā, kas ir pastāvīga un netiek aizpildīta aizvietošanas kārtībā?

2)

Vai pagaidu darba aģentūras darbinieka norīkojums uz laiku, kas nepārsniedz 55 mēnešus, vairs nav uzskatāms par “pagaidu darbu” Direktīvas par pagaidu darba aģentūrām 1. panta izpratnē?

3)

Ja atbilde uz pirmo un/vai otro jautājumu ir apstiprinoša, rodas šādi papildu jautājumi:

1.

Vai pagaidu darba aģentūras darbiniekam ir tiesības prasīt darba tiesisko attiecību nodibināšanu ar lietotāju uzņēmumu, pat ja pirms 2017. gada 1. aprīļa valsts tiesībās šāds sods nav paredzēts?

2.

Vai tāds valsts tiesiskais regulējums kā *AÜG* [*Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung*, Likums par darbinieku norīkošanu] 19. panta 2. punkts ir pretrunā Direktīvas par pagaidu darba aģentūrām 1. pantam, ja pirmoreiz no 2017. gada 1. aprīļa tajā tiek noteikts individuāla norīkojuma maksimālais ilgums uz 18 mēnešiem, bet nepārprotami netiek ņemti vērā laikposmi pirms norīkojuma, ja, ņemot vērā šos iepriekšējos laikposmus, norīkojums vairs nebūtu uzskatāms par pagaidu darbu?

3.

Vai sociālajiem partneriem var atļaut pagarināt individuāla norīkojuma maksimālo ilgumu? Ja atbilde ir apstiprinoša, vai tas attiecas arī uz sociālajiem partneriem, kas ir atbildīgi nevis par attiecīgā pagaidu darba aģentūras darbinieka darba tiesiskajām attiecībām, bet gan par lietotāju uzņēmuma darbības nozari?

Pamatojums

I. Fakti un valsts juridiskais pamatojums

1. Prasītājs no 2014. gada 1. septembra bija nodarbināts pagaidu darba aģentūrā I. Sākotnēji darba tiesiskās attiecības divreiz tika nodibinātas uz vienu gadu un pēc tam – uz nenoteiktu laiku. Saskaņā ar darba līgumu papildinošu vienošanos tika panākta vienošanās, ka prasītājam ir jāveic metālapstrādes strādnieka darbs pie D., kas ir atbildētāja šajā lietā, tās ražotnes telpās Berlīnē. D. ir liels automobiļu rūpniecības uzņēmums. Tajā veicamās dzinēju ražošanas darbības bija precīzi aprakstītas papildu vienošanās tekstā. Saskaņā ar prasītāja darba līgumu darba tiesiskajām attiecībām ir piemērojami daži darba koplīgumi, kas attiecas uz pagaidu darba aģentūru darbības nozari.
2. No 2014. gada 1. septembra līdz 2019. gada 31. maijam prasītājs tika norīkots vienīgi pie atbildētājas kā lietotāju uzņēmuma. Viņš pastāvīgi strādāja dzinēju ražošanas daļā. Viņš nevienu neizvietoja. Šis laikposms tika pārtraukts tikai uz 2 mēnešiem (no 2016. gada 21. aprīļa līdz 20. jūnijam), kad prasītājs bija atbrīvots no darba bērna kopšanas atvaļinājuma (vecāku atvaļinājums) dēļ.
3. Vācijas *Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung* (Likums par darbinieku norīkošanu, *AÜG*) [...] redakcijas, kas bija spēkā no 2011. gada 1. decembra līdz 2017. gada 31. martam, 1. panta 1. punkta otrajā teikumā bija noteikts:

“Darbinieki tiek norīkoti lietotāju uzņēmumos veikt pagaidu darbu.”

[oriģ. 3. lpp.]

4. Par šā noteikuma pārkāpumu nebija paredzēts nekāds sods. Turpretim *AÜG* 9. pantā tostarp līgumi starp norīkotāju (pagaidu darba aģentūra) un lietotāju, kā arī starp norīkotāju un pagaidu darba aģentūras darbinieku tika atzīti par spēkā neesošiem, ja norīkotājam nebija saskaņā ar likumu nepieciešamās atļaujas. Šajā ziņā *AÜG* 10. pantā ir noteikts, ka šādā gadījumā darba tiesiskās attiecības starp norīkotāju un pagaidu darba aģentūras darbinieku ir uzskatāmas par nodibinātām.
5. Ar 2017. gada 21. februāra *Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze* [Likumu, ar ko groza Likumu par darba ņēmēju norīkošanu un citus likumus] [...] *AÜG* tika izdarīti

grozījumi, kas stājās spēkā no 2017. gada 1. aprīļa. AŪG 1. pantā tika iekļauts jauns 1.b) punkts. Tas kopš tā laika ir formulēts šādi:

“Norīkotājs nedrīkst norīkot pagaidu darba aģentūras darbinieku vienam un tam pašam lietotājam ilgāk nekā uz 18 mēnešiem pēc kārtas; lietotājs nedrīkst nodarbināt to pašu pagaidu darba aģentūras darbinieku ilgāk nekā 18 mēnešus pēc kārtas. Iepriekšējo norīkojumu laikposms, kur tas pats vai cits norīkotājs ir norīkojis darbiniekus vienam un tam pašam lietotājam, ir pilnībā jāņem vērā, ja starp nodarbinātībām ir pagājuši ne vairāk nekā 3 mēneši. Darbības nozares sociālo partneru noslēgtā darba koplīgumā var noteikt norīkojuma maksimālo ilgumu, kas atšķiras no pirmajā teikumā minētā ilguma. [...] Uzņēmuma vai profesionālā koplīgumā, kas noslēgts, pamatojoties uz darbības nozares sociālo partneru darba koplīgumu, var noteikt norīkojuma maksimālo ilgumu, kas atšķiras no pirmajā teikumā minētā ilguma. [...]”

6. AŪG 9. panta 1. punktā tika iekļauts 1.b) punkts, kurā ir noteikts:

“Nav spēkā:

1.b. starp norīkotāju un pagaidu darba aģentūras darbiniekiem noslēgti darba līgumi, kas pārsniedz 1. panta 1.b) punktā minēto norīkojuma maksimālo ilgumu, izņemot gadījumus, kad pagaidu darba aģentūras darbinieks ne vēlāk kā viena mēneša laikā pēc tam, kad ir pārsniegts norīkojuma maksimālais ilgums, rakstveidā informē norīkotāju vai lietotāju, ka tas saglabā darba līgumu ar norīkotāju;

[..]”

7. Pašlaik AŪG 10. panta 1. punkta pirmajā teikumā ir reglamentētas spēkā neesamības tiesiskās sekas vispārīgāk:

“Ja līgums starp norīkotāju un pagaidu darba aģentūras darbinieku nav spēkā saskaņā ar 9. pantu, darba tiesiskās attiecības starp lietotāju un pagaidu darba aģentūras darbinieku ir uzskatāmas par nodibinātām brīdī, ko lietotājs un norīkotājs paredzējuši darba uzsākšanai; ja līgums zaudē spēku tikai pēc darba uzsākšanas pie lietotāja, darba tiesiskās attiecības starp lietotāju un pagaidu darba aģentūras darbinieku ir uzskatāmas par nodibinātām no [minētā līguma] spēka zaudēšanas brīža [...]”

8. AŪG 19. panta 2. punktā ir ietverts pārejas noteikums:

“Norīkojuma maksimālā ilguma aprēķinā saskaņā ar 1. panta 1.b) punktu [...] netiek ņemti vērā norīkojuma laikposmi pirms 2017. gada 1. aprīļa.”

9. *Tarifvertrag zur Leih-/Zeitarbeit in der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg vom 23.05.2012* [2012. gada 23. maija Darba koplīgumā par pagaidu darbu/darbu uz laiku metālapstrādes un elektrorūpniecības nozarē Berlīnē un

Brandenburgā]” [...], kas tostarp attiecas uz automobiļu rūpniecību un kas noslēgts starp *Verband der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg e.V.* [Berlīnes un Brandenburgas Metālapstrādes un elektrorūpniecības reģistrēto apvienību] un *Industriegewerkschaft Metall* (Metālapstrādes rūpniecības arodbiedrība, *IGM*), tostarp ir noteikts, ka pagaidu darba aģentūras darbinieku nodarbināšana pagaidu darbā ir atļauta, ievērojot papildu nosacījumus. Saskaņā ar tiem šāda nodarbināšana ir atļauta, piemēram, uz noteiktu laiku. Šā darba koplīguma 3. punktā **[oriģ. 4. lpp.]** sociālajiem partneriem tiek dota iespēja pieņemt detalizētus noteikumus, noslēdzot brīvprātīgu uzņēmuma koplīgumu. Tajā var būt ietverti arī noteikumi par nodarbinātības maksimālo ilgumu un pārņemšanu. Ja šāda uzņēmuma koplīguma nav, lietotājam saskaņā ar šā darba koplīguma 4. punktu pēc 18 norīkojuma mēnešiem ir jāpārbauda, vai tas var piedāvāt pagaidu darba aģentūras darbiniekam darba līgumu uz nenoteiktu laiku. Pēc 24 norīkojuma mēnešiem lietotājam ir jāpiedāvā pagaidu darba aģentūras darbiniekam darba līgums uz nenoteiktu laiku. Ja pārtraukumi ir īsāki par 3 mēnešiem, nodarbinātības laikposmi vienā un tajā pašā uzņēmumā tiek saskaitīti. Darba koplīgumā nebija skaidri noteikts, vai brīvprātīgs uzņēmuma koplīgums bija jānoslēdz ar vietējo uzņēmuma padomi vai reģionālo centrālo uzņēmuma padomi.

10. Turpmāk minētajā *Tarifvertrag zur Leih-/Zeitarbeit in der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg vom 01.06.2017* [2017. gada 1. jūnija Darba koplīgumā par pagaidu darbu/darbu uz noteiktu laiku metālapstrādes un elektrorūpniecības nozarē Berlīnē un Brandenburgā] [...], kas noslēgts starp tiem pašiem sociālajiem partneriem, ir ietverti līdzīgi noteikumi. Papildus ir sniegta tieša atsauce uz *AÜG* 1. panta 1.b) punktā ietverto likumisko atrunu. Turklāt sociālie partneri ir vienisprātis, ka saskaņā ar šo darba koplīgumu nodarbinātības maksimālais ilgums nedrīkst pārsniegt 48 mēnešus. Uzņēmumi ir iespējami tikai ar objektīvu iemeslu pamatotai nodarbinātībai. Uz uzņēmumiem, kas nav noslēguši uzņēmuma koplīgumu, saistībā ar pārbaudi un piedāvājumu noslēgt darba līgumu uz nenoteiktu laiku attiecas tādi paši noteikumi kā iepriekšējā darba koplīgumā. Darba koplīguma 8. punktā ir ietverts pārejas noteikums. Saskaņā ar to sociālajiem partneriem ir jāvienojas par norīkojuma maksimālo ilgumu. Ja vienošanās netiek panākta, no 2017. gada 1. jūnija spēkā ir 36 mēnešu norīkojuma maksimālais ilgums.
11. Atbildētājas ražotnei Berlīnē nav uzņēmuma koplīguma, kas būtu noslēgts ar vietējo darba ņēmēju pārstāvības struktūru (uzņēmuma padome). Uzņēmuma līmenī 2015. gada 16. septembra uzņēmuma grupas koplīgumā (noslēgts starp atbildētāju un centrālo uzņēmuma padomi) ir reglamentēta tostarp pagaidu darba aģentūras darbinieku nodarbināšana, turklāt tiek lietots jēdziens “pagaidu darba ņēmējs” [...]. Saskaņā ar uzņēmuma grupas koplīguma 4.5. punktu pagaidu darba ņēmējam tiek ļauts iekļauties atbildētājas uzņēmumā, ja vadība to lūdz, ievērojot papildu nosacījumus. Attiecīgie lūgumi ir jāiesniedz ne vēlāk kā pēc 3 gadiem. [...]
12. Vēl vienā 2017. gada 20. septembra uzņēmuma grupas koplīgumā [...] tiek papildināts līdzšinējais uzņēmuma grupas koplīgums. Pagaidu darba ņēmējus

drīkst nodarbināt ražošanā ne ilgāk kā 36 mēnešus. Attiecībā uz pagaidu darba ņēmējiem, kas bija nodarbināti jau 2017. gada 1. aprīlī, norīkojuma maksimālajā 36 mēnešu ilgumā tiek ņemti vērā tikai nodarbinātības periodi no 2017. gada 1. aprīļa.

13. Prasībā, kas 2019. gada 27. jūnijā celta *Arbeitsgericht Berlin* [Berlīnes Darba lietu tiesā], prasītājs lūdz, lai tiktu konstatētas darba tiesiskās attiecības starp pusēm kopš 2015. gada 1. septembra, pakārtoti, kopš 2016. gada 1. marta, pakārtotāk, kopš 2016. gada 1. novembra, vēl pakārtotāk, kopš 2018. gada 1. oktobra un, vispakārtotāk, kopš 2019. gada 1. maija.
14. Pirmajā instancē viņš uzskatīja, ka norīkojumu pie atbildētājas vairs nevar atzīt par “pagaidu darbu” tādēļ, ka tas ir bijis ilgāks par vienu gadu. Šī situācija un it īpaši AŪG 19. panta 2. punktā paredzētais noteikums par atskaites datumu esot pretrunā Savienības tiesībām. Pagaidu vajadzība nekādā gadījumā nevarot būt ilgāka par maksimāli atļauto termiņu nodarbinātībai uz noteiktu laiku bez objektīva iemesla. Tas (saskaņā ar Vācijas tiesisko regulējumu) esot ne vairāk kā 24 mēneši. Esot jāņem vērā arī tas, ka viņš ir veicis pastāvīgus uzdevumus. Tāpēc pastāvot darba tiesiskās attiecības ar atbildētāju. [orig. 5. lpp.]
15. Atbildētāja uzskatīja, ka kopš 2017. gada 1. aprīļa likumdevējs ir precizējis “pagaidu darba” kritēriju. Atbilstoši šim precizējumam no norīkojuma maksimālā 18 mēnešu ilguma esot iespējams atkāpties, noslēdzot darba koplīgumu darbības nozarē. Saskaņā ar tiesisko regulējumu sociālajiem partneriem esot atļauts pieņemt papildu noteikumus, noslēdzot uzņēmuma koplīgumu. 2017. gada 20. septembra uzņēmuma grupas koplīgumā esot ietverti šādi noteikumi. Tajā paredzētais norīkojuma maksimālais 36 mēnešu ilgums neesot pārsniegts, jo esot jāņem vērā tikai laikposmi pēc 2017. gada 1. aprīļa.
16. Ar 2019. gada 8. oktobra spriedumu *Arbeitsgericht Berlin* atbalstīja atbildētājas uzskatu par tiesībām un prasību noraidīja. Lai paātrinātu tiesvedību, tiesa neizskatīja jautājumu par Savienības tiesību pārkāpumu.
17. Par minēto spriedumu iesniedzējtiesā *Landesarbeitsgericht* tika iesniegta 2019. gada 22. novembra apelācijas sūdzība, kas tika atzīta par pamatotu 2020. gada 30. janvārī. Šajā saistībā lietas dalībnieki saglabā savu pirmajā instancē pausto uzskatu par tiesībām. Turklāt atbildētāja apgalvo, ka savā uzņēmumā Berlīnē tā katru ceturksni ir konsultējusies ar pašreizējo uzņēmuma padomi par pagaidu darba aģentūru darbinieku nodarbināšanu. Plānoto nodarbinātību termiņš esot bijis noteikts līdz attiecīgā ceturkšņa beigām. Tas tā esot bijis arī attiecībā uz prasītāja nodarbinātību. Prasītājs to apstrīd un uzskata, ka 18 pagarinājumi 56 mēnešu periodā ir tiesību ļaunprātīga izmantošana.

II. Juridiskais vērtējums, ņemot vērā vienīgi valsts tiesības

18. Līdz 2017. gadam šajā lietā minētā norīkotāja un lietotāja nozarē nebija darba koplīguma vai uzņēmuma noteikumu, kur būtu atsevišķi reglamentēti norīkojuma maksimālais ilgums.
19. Pirms 2017. gada 1. aprīļa likumā nebija paredzēta skaidra sankcija gadījumā, ja norīkojumu lietotāju uzņēmumā vairs nevar uzskatīt par pagaidu darbu. Tāpēc *Bundesarbeitsgericht* [Federālā Darba lietu tiesa] pieņem, ka darba tiesiskās attiecības starp pagaidu darba aģentūras darbinieku un lietotāju netiek nodibinātas arī tad, ja pagaidu darba aģentūras darbinieks tiek nodarbināts ne tikai pagaidu darbā [..].
20. Kopš 2017. gada 1. aprīļa saskaņā ar *AÜG* norīkojuma maksimālais ilgums ir 18 mēneši, turklāt saskaņā ar likuma pārejas noteikumu tiek ņemti vērā tikai laikposmi pēc šī datuma. No šāda viedokļa darba tiesiskās attiecības ar atbildētāju tika nodibinātas 2018. gada 1. oktobrī.
21. Tomēr saskaņā ar tiesisko regulējumu no šā noteikuma var atkāpties ar darba koplīgumu, ko noslēguši darbības jomas sociālie partneri. [..] Ņemot vērā tiesiskā regulējuma iedarbību, 2017. gada 1. jūnija Darba koplīguma metālapstrādes un elektrorūpniecības nozarē pārejas noteikumā uzņēmumiem ar uzņēmuma padomi (kāda bija Berlīnē) paredzētais norīkojuma maksimālais ilgums bija 36 mēneši, skaitot no 2017. gada 1. jūnija, ja netiek noslēgts uzņēmuma koplīgums. Tas būtu bijis 2020. gada 1. jūnijs. Tomēr šajā datumā prasītāja norīkojums jau bija beidzies.
22. Arī 2017. gada 1. jūnija darba koplīgumā bija atļauts vienoties par atkāpēm, noslēdzot uzņēmuma koplīgumu. Brīvprātīgajā 2017. gada 20. septembra uzņēmuma grupas koplīgumā paredzētais norīkojuma maksimālais ilgums bija 36 mēneši, skaitot no 2017. gada 1. aprīļa. Saskaņā ar to prasītājs varēja strādāt līdz 2020. gada 1. aprīlim. Arī šajā datumā prasītājs vairs nebija norīkots. [..] **[oriģ. 6. lpp.]**

III. Direktīvas par pagaidu darba aģentūrām interpretācijas atbilstība

23. Tā kā prasītājs vēlas, lai tiktu konstatēts, ka darba tiesiskās attiecības ar atbildētāju pastāvēja jau labu laiku pirms 2018. gada 1. oktobra, viņa prasību var pilnībā apmierināt tikai tad, ja tas tiek prasīts Savienības tiesībās.
24. Par pirmo jautājumu: šajā lietā apelācijas tiesa pieņem, ka pagaidu darba aģentūras darbinieka norīkojums saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2008/104/EK (2008. gada 19. novembris) par pagaidu darba aģentūrām (Direktīva par pagaidu darba aģentūrām; OV L 327, 5.12.2008., 9. lpp.) 1. pantu ir atļauts tikai tad, ja ir jāveic pagaidu darbs. Arī *Bundesarbeitsgericht* uzskata, ka “pagaidu darba” kritērijam ir ne tikai aprakstoša vai informatīva programmatīvas nostādnes nozīme [..]. Tomēr Direktīvā par pagaidu darba aģentūrām precīzākas

definīcijas nav. Līdz šim nav bijuši Eiropas Savienības Tiesas spriedumi par šā kritērija interpretāciju.

25. “Pagaidu darba” kritēriju var saprast tādējādi, ka tas attiecas tikai uz pagaidu darba aģentūras darbinieka individuālo norīkojumu ilgumu.
26. Tomēr ir arī iespējams, ka šis kritērijs attiecas uz aizpildāmajām darba vietām un ir jāsaprot tādējādi, ka pagaidu darba aģentūras darbiniekus lietotāju uzņēmumā nedrīkst nodarbināt pastāvīgās darba vietās bez vajadzības pēc aizvietošanas. Lietu izskatošā palāta uzskata, ka kopš norīkojuma sākuma prasītājs tika nodarbināts darba vietā, kas pie atbildētājas bija jāaizpilda pastāvīgi. Par labu ar darba vietu saistītai interpretācijai varētu liecināt Direktīvas par pagaidu darba aģentūrām 2. pantā definētais mērķis. Saskaņā ar šo mērķi ir jāizveido piemērota sistēma pagaidu darba aģentūru darba izmantošanai, lai efektīvi palīdzētu radīt darba vietas un attīstīt elastīgas darba formas. Tomēr pagaidu darba aģentūras darbinieku nodarbināšana lietotāju uzņēmuma pastāvīgajās darba vietās nevis rada papildu darba vietas, bet gan aizvieto pastāvīgos darbiniekus ar pagaidu darba aģentūras darbiniekiem. Šajā ziņā tur nav saskatāma arī vajadzība pēc elastīguma. Turklāt no Direktīvas par pagaidu darba aģentūrām 6. panta izriet, ka ir vēlams pāriet uz pastāvīgām darba tiesiskajām attiecībām. Vācijā pastāvīgo darbinieku aizvietošana ar pagaidu darba aģentūras darbiniekiem daudziem uzņēmumiem ir pievilcīga tostarp tāpēc, ka praksē pienākums pielīdzināt pagaidu darba aģentūras darbiniekus pastāvīgajiem darbiniekiem saskaņā ar valsts tiesisko regulējumu tiek atlikts uz krietni vēlāku laiku. Turklāt ekonomisko grūtību gadījumā pagaidu darba aģentūras darbinieku norīkojumu lietotāju uzņēmums var izbeigt vienkāršotā veidā. Parasti nav sagaidāmas papildu finanšu izmaksas, katrā ziņā tās ir ievērojami mazākas.
27. [..]
28. Par otro jautājumu: katrā ziņā 55 mēnešu norīkojuma periodu lietu izskatošā palāta [iesniedzējtiesa] vairs neuzskata par norīkojumu pagaidu darbā. Arī ņemot vērā juridiskās skaidrības un tiesiskās drošības apsvērumus, būtu vēlams, lai Eiropas Savienības Tiesa varētu noteikt skaidru laika ierobežojumu. Iespējams, šajā ziņā var nošķirt arī atkarībā no tā, vai pastāv vai nepastāv objektīvs iemesls (vajadzība pēc aizvietošanas, īslaicīgi liels pasūtījumu apjoms vai tamlīdzīgi).
29. Par 3) jautājuma 1. punktu: saskaņā ar Direktīvas par pagaidu darba aģentūrām 10. panta 1. punktu par pārkāpumiem ir jāparedz sodi. Federālā valdība Bundestāga 2011. gada 24. marta sēdē izteica viedokli, ka direktīva ir jātransponē “pilnībā, viens pret vienu” [oriģ. 7. lpp.] [..]. Tomēr līdz 2017. gada 31. martam nebija paredzēti nekādi sodi gadījumā, ja norīkojums vairs nav uzskatāms par pagaidu darbu. Šajā ziņā rodas jautājums, vai no pašām Savienības tiesībām kā sodu var izsecināt darba tiesisko attiecību nodibināšanu ar lietotāju uzņēmumu. Vai tad, ja valsts tiesībās jau ir paredzēts, ka darba tiesiskās attiecības ar lietotāju tiek nodibinātas tad, ja norīkotājam nav nepieciešamās administratīvās atļaujas

darbinieku norīkošanai, saskaņā ar lietderīgās iedarbības principu (“effet utile”) nav jāpiemēro tāds pats sods, ja norīkojumam vairs nav “pagaidu darba” rakstura?

30. Par 3) jautājuma 2. punktu: tas attiecas uz Vācijas tiesisko regulējumu, kurā pirmoreiz 2017. gada 1. aprīlī principā tika noteikts 18 mēnešu laika ierobežojums kā norīkojuma maksimālais ilgums. AÜG 19. panta 2. punktā ietvertajos pārejas noteikumos norādītais termiņa sākums ir 2017. gada 1. aprīlis. Tomēr saskaņā ar Direktīvas par pagaidu darba aģentūrām 11. pantu dalībvalstīm šī direktīva bija jātransponē līdz 2011. gada 5. decembrim. Līdz ar to Vācijā sodus pirmoreiz bija iespējams piemērot ne agrāk kā pēc gandrīz 7 gadiem. Ja atbilstoši Direktīvas par pagaidu darba aģentūrām interpretācijai norīkojuma pagaidu darbā ierobežojums tika pārsniegts jau pirms 2017. gada 1. aprīļa vai 18 mēnešu laikā pēc tam, tad no tā varētu izrietēt, ka pārejas režīms pilnībā vai daļēji ir jāatstāj bez ievērības.
31. Par 3) jautājuma 3. punktu: šeit rodas jautājums, vai valsts likumdevējam ir tiesības noteikt norīkojuma maksimālo ilgumu, no kura sociālie partneri gan var atkāpties. Pat ja atbilde uz šo jautājumu ir apstiprinoša, saglabājas problēma, vai likumdevējs var piešķirt šādas tiesības sociālajiem partneriem, kuri nav atbildīgi par pagaidu darba aģentūru darbinieku darba tiesiskajām attiecībām. No profesionālā viedokļa uz viņu darba tiesiskajām attiecībām attiecas darba koplīgumi pagaidu darba aģentūru nozarē. Tomēr šajā lietā likumdevēja atļautā atkāpe attiecas uz darba koplīgumiem lietotāju uzņēmumu nozarē. Direktīvas par pagaidu darba aģentūrām 5. pantā ir paredzēts, ka arī sociālie partneri var noteikt atšķirīgus noteikumus. Tomēr tas attiecas tikai uz atkāpēm no vienlīdzīgas attieksmes principa minētās direktīvas 5. panta izpratnē. Turklāt nešķiet, ka sociālajiem partneriem būtu piešķirta kompetence attiecībā uz norīkojuma ilguma noteikšanu laika ziņā. Šādā gadījumā AÜG 1. panta 1.b) punkta trešais teikums redakcijā, kas ir spēkā no 2017. gada 1. aprīļa, būtu pretrunā Direktīvas par pagaidu darba aģentūrām 1. pantam.

[..]