

**Sprawa C-232/20**

**Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym**

**Data wpływu:**

3 czerwca 2020 r.

**Oznaczenie sądu odsyłającego:**

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Niemcy)

**Data wydania postanowienia o wystąpieniu z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym:**

13 maja 2020 r.

**Strona skarżąca i wnosząca apelację:**

NP

**Strona pozwana i druga strona w postępowaniu apelacyjnym:**

Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin

[...]

C-232/20 -1

**Landesarbeitsgericht  
Berlin-Brandenburg**

Ogłoszono  
w dniu 13 maja 2020 r.

[...]

**Postanowienie**

W sprawie

NP

– strona powodowa i  
wnosząca apelację -

[...]

**Przeciwko**

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

- strona pozwana i  
druga strona w postępowaniu apelacyjnym -

[...]

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (sąd pracy wyższej instancji Berlin Brandenburgia, Niemcy) [...]  
postanowił, co następuje:

- I. Postępowanie zostaje zawieszono do chwili wydania orzeczenia przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej.
- II. Trybunałowi Sprawiedliwości Unii Europejskiej zostają przedstawione następujące pytania prejudycjalne dotyczące wykładni dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (dyrektywy o pracy tymczasowej): **[Or. 2]**

1.

Czy należy uznać, że skierowanie pracownika tymczasowego do przedsiębiorstwa użytkownika przestaje mieć charakter „tymczasowy” w rozumieniu art. 1 dyrektywy o pracy tymczasowej, jeżeli praca jest wykonywana na stanowisku, które ma charakter stały i nie jest zajmowane w zastępstwie pracownika?

2.

Czy należy uznać, że skierowanie pracownika tymczasowego na okres nieprzekraczający 55 miesięcy nie jest »tymczasowe« w rozumieniu art. 1 dyrektywy o pracy tymczasowej?

3.

W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze lub drugie powstają następujące dodatkowe pytania:

3.1.

Czy pracownikowi tymczasowemu przysługuje roszczenie o nawiązanie stosunku pracy z przedsiębiorstwem użytkownikiem, nawet jeśli prawo krajowe nie przewiduje takiej sankcji przed dniem 1 kwietnia 2017 r.?

3.2.

Czy przepis krajowy, taki jak § 19 ust. 2 AÜG, jest sprzeczny z art. 1 dyrektywy o pracy tymczasowej, jeżeli po raz pierwszy od dnia 1 kwietnia 2017 r. ustanawia on maksymalny indywidualny okres skierowania wynoszący 18 miesięcy, lecz wyraźnie nie uwzględnia okresów poprzedzających skierowanie, gdyby przy uwzględnieniu tych wcześniejszych okresów skierowanie należało uznać za niemające charakteru „tymczasowego”?

## 3.3.

Czy rozszerzenie indywidualnego maksymalnego okresu skierowania może zostać pozostawione uznaniu stron układu zbiorowego pracy? W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej: czy dotyczy to również tych stron układu zbiorowego pracy, które są właściwe nie w zakresie stosunku pracy danego pracownika tymczasowego, lecz w zakresie sektora przedsiębiorstwa użytkownika?

### Uzasadnienie

#### I. Stan faktyczny i krajowe podstawy prawne

1. Skarżący był zatrudniony od dnia 1 września 2014 r. przez agencję pracy tymczasowej I. Początkowo stosunek pracy został dwukrotnie nawiązany, każdorazowo, na okres jednego roku, a następnie był wykonywany na czas nieokreślony. W aneksie do umowy o pracę uzgodniono, że powód ma świadczyć pracę na rzecz D., pozwanej w niniejszym postępowaniu, w zakładzie tej ostatniej w Berlinie w charakterze pracownika obróbki metalu. D. jest dużym przedsiębiorstwem przemysłu samochodowego. Etapy prac w produkcji silników, które miały tam zostać wykonane, zostały szczegółowo opisane w aneksie. Zgodnie z umową o pracę powoda do stosunku pracy mają zastosowanie niektóre układy zbiorowe pracy obowiązujące w sektorze agencji pracy tymczasowej.
2. W okresie od 1 września 2014 r. do 31 maja 2019 r. powód był skierowany wyłącznie do pozwanej jako przedsiębiorstwa użytkownika. Stale pracował on w dziale produkcji silników. Przypadek zastępstwa nie miał miejsca. Okres ten został przerwany jedynie na 2 miesiące (od 21 kwietnia 2016 r. do 20 czerwca 2016 r.), podczas których powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy ze względu na urlop rodzicielski.
3. Paragraf 1 ust. 1 zdanie drugie Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz) (niemieckiej ustawy w sprawie zasad kierowania do pracy tymczasowej, zwanej dalej „AÜG”) [...] w brzmieniu obowiązującym w okresie 1 grudnia 2011 r. do 31 marca 2017 r. stanowił:  
 „Skierowanie pracowników do przedsiębiorstw użytkowników następuje tymczasowo”.

#### [Or. 3]

4. Naruszenie tego przepisu nie było sankcjonowane. Natomiast w § 9 AÜG stwierdzono, że nieważne są między innymi umowy zawarte między kierującym (agencją pracy tymczasowej) a przedsiębiorstwem użytkownikiem, a także między kierującym a pracownikiem tymczasowym, jeżeli kierujący nie posiadał wymaganego przez ustawę zezwolenia. Paragraf 10 AÜG przewidywał w tym zakresie, że w takim przypadku uważa się, iż został zawiązany stosunek pracy między przedsiębiorstwem użytkownikiem a pracownikiem tymczasowym.

5. Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze (ustawa zmieniająca ustawę w sprawie kierowania do pracy tymczasowej i inne ustawy) z dnia 21 lutego 2017 r. [...] zmieniła AÜG ze skutkiem do dnia 1 kwietnia 2017 r. Do § 1 AÜG został dodany nowy ust. 1b. Ma on od tego czasu następujące brzmienie:

„Kierujący nie może skierować tego samego pracownika tymczasowego do tego samego przedsiębiorstwa użytkownika na okres przekraczający 18 kolejnych miesięcy; przedsiębiorstwo użytkownik nie może powierzyć wykonywania pracy temu samemu pracownikowi tymczasowemu przez okres przekraczający 18 kolejnych miesięcy. Okres wcześniejszego skierowania przez tego samego lub innego kierującego do tego samego przedsiębiorstwa użytkownika dolicza się w całości, jeżeli przerwy w skierowaniu każdorazowo nie przekraczają 3 miesięcy. W układzie zbiorowym stron sektora, w którym następuje skierowanie, można ustalić maksymalny okres skierowania inny niż określony w zdaniu pierwszym. [...] W prywatno- lub publicznoprawnych porozumieniach zakładowych zawartych na podstawie układu zbiorowego stron sektora, w którym następuje skierowanie, można ustalić maksymalny okres skierowania inny niż określony w zdaniu pierwszym. [...]”.

6. Do § 9 ust. 1 AÜG został dodany pkt 1b, zgodnie z którym:

„Nieważne są:

1b. Umowy o pracę między kierującym a pracownikiem tymczasowym przekraczające maksymalny dozwolony okres skierowania, o którym mowa w § 1 ust. 1b, chyba że pracownik tymczasowy przed upływem miesiąca od chwili przekroczenia dozwolonego maksymalnego okresu skierowania złoży kierującemu lub przedsiębiorstwu użytkownikowi pisemne oświadczenie, że pozostaje związany umową o pracę z kierującym,

[...]”.

7. Paragraf 10 ust. 1 zdanie pierwsze AÜG precyzuje obecnie w sposób bardziej ogólny skutek prawny nieważności:

„Jeżeli zgodnie z § 9 umowa zawarta między kierującym a pracownikiem tymczasowym jest nieważna, uważa się, że stosunek pracy między przedsiębiorstwem użytkownikiem a pracownikiem tymczasowym został zawiązany w momencie ustalonym między przedsiębiorstwem użytkownikiem i kierującym dla rozpoczęcia pracy; jeżeli nieważność następuje dopiero po podjęciu pracy w przedsiębiorstwie użytkownikiem, wtedy uważa się, że stosunek pracy między przedsiębiorstwem użytkownikiem a pracownikiem tymczasowym został zawiązany z chwilą wystąpienia nieważności [...]”.

8. Paragraf 19 ust. 2 AÜG zawiera przepis przejściowy:

- „Przy obliczaniu maksymalnego okresu skierowania, o którym mowa w art. 1 ust. 1b, nie uwzględnia się okresów skierowania przed dniem 1 kwietnia 2017 r.”.
9. „Tarifvertrag zur Leih-/Zeitarbeit in der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg vom 23.05.2012 (układ zbiorowy dotyczący czasu pracy tymczasowej/czasowej w przemyśle metalurgicznym i elektrycznym w Berlinie i Brandenburgii z dnia 23 maja 2012 r.)” [...], zawarty między Verband der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg e. V. a Industriegewerkschaft Metall (IGM), stanowi między innymi, że dopuszczalne jest tymczasowe skierowanie pracowników tymczasowych, jeżeli spełnione są dalsze warunki. Zgodnie z tym układem takie skierowanie jest dopuszczalne na przykład wtedy, gdy następuje ono na czas określony. Punkt 3 [Or. 4] tego układu zbiorowego przyznaje stronom możliwość określenia szczegółowych warunków w dobrowolnym porozumieniu zakładowym. Może ono również przewidywać maksymalny okres skierowania oraz zasady przejścia pracownika tymczasowego. W braku zwania takiego porozumienia przedsiębiorstwo użytkownik jest zobowiązane, na podstawie pkt 4 układu zbiorowego, do sprawdzenia po upływie 18-miesięcznego okresu skierowania, czy może zaproponować pracownikowi tymczasowemu umowę o pracę na czas nieokreślony. Po upływie 24-miesięcznego okresu skierowania przedsiębiorstwo użytkownik musi zaproponować pracownikowi tymczasowemu umowę o pracę na czas nieokreślony. W przypadku, gdy występowały przerwy nieprzekraczające 3 miesięcy, okresy skierowania do tego samego zakładu są sumowane. Układ zbiorowy nie regulował wyraźnie, czy dobrowolne porozumienie zakładowe miało być zawarte z lokalną radą zakładową czy z centralną radą ogólnozakładową.
10. Późniejszy „Tarifvertrag zur Leih-/Zeitarbeit in der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg vom 01.06.2017 (układ zbiorowy dotyczący czasu pracy tymczasowej/czasowej w przemyśle metalurgicznym i elektrycznym w Berlinie i Brandenburgii z dnia 1 czerwca 2017 r.)” [...], zawarty między tymi samymi stronami, zawiera podobne postanowienia. Dodatkowo wyraźnie odwołuje się on do ustawowej klauzuli dopuszczającej odstępstwa zawartej w § 1 ust. 1b AÜG. Strony układu zbiorowego są ponadto zgodne co do tego, że maksymalny okres skierowania przewidziany w tym układzie nie może przekraczać 48 miesięcy. Odstępstwa w zakresie skierowania mają miejsce z przyczyn obiektywnych. W odniesieniu do zakładów, w których nie zawarto porozumienia zakładowego, do rewizji i oferty w zakresie umowy o pracę na czas nieokreślony mają zastosowanie te same postanowienia, co w poprzednim układzie zbiorowym. Punkt 8 układu zbiorowego zawiera przepis przejściowy. Zgodnie z tym przepisem strony porozumienia zakładowego muszą uzgodnić maksymalny okres skierowania. Jeżeli porozumienie nie zostanie osiągnięte, maksymalny okres skierowania wynoszący 36 miesięcy obowiązuje od dnia 1 czerwca 2017 r.

11. W odniesieniu do zakładu pozwanej w Berlinie nie istnieje porozumienie zakładowe, które zostałyby zawarte z lokalną zakładową reprezentacją pracowników (radą zakładową). Na poziomie przedsiębiorstwa istnieje porozumienie ogólnozakładowe (zawarte między pozwaną a centralną radą ogólnozakładową) z dnia 16 września 2015 r., które reguluje między innymi skierowanie pracowników tymczasowych, przy czym używane jest pojęcie „pracownik czasowy” [...]. Zgodnie z pkt 4.5 porozumienia ogólnozakładowego pracownik czasowy ma możliwość przejścia do przedsiębiorstwa pozwanej, jeżeli przełożeni wystąpią z takim wnioskiem i zostaną spełnione dodatkowe warunki. Stosowne wnioski należy składać nie później niż przed upływem 3 lat. [...]
12. Inne porozumienie ogólnozakładowe z dnia 20 września 2017 r. [...] uzupełnia dotychczasowe porozumienie ogólnozakładowe. W sektorze produkcji skierowanie pracowników czasowych nie może przekraczać 36 miesięcy. W odniesieniu do pracowników czasowych, którzy byli już zatrudnieni w dniu 1 kwietnia 2017 r., do maksymalnego okresu skierowania wynoszącego 36 miesięcy zaliczają się jako okresy skierowania tylko okresy skierowania po dniu 1 kwietnia 2017 r.
13. W powództwie wniesionym w dniu 27 czerwca 2019 r. do Arbeitsgericht Berlin (sądu pracy w Berlinie) powód żąda stwierdzenia istnienia stosunku pracy pomiędzy stronami od dnia 1 września 2015 r., posiłkowo od dnia 1 marca 2016 r., ewentualnie od dnia 1 listopada 2016 r., ewentualnie od dnia 1 października 2018 r. i wreszcie ostatecznie ewentualnie od dnia 1 maja 2019 r.
14. Prezentował on w pierwszej instancji stanowisko, zgodnie z którym skierowania do pozwanej nie można już zaklasyfikować jako „tymczasowe” ze względu na jego okres przekraczający rok. Ten stan, a w szczególności maksymalny okres przewidziany w § 19 ust. 2 AÜG są sprzeczne z prawem Unii. Tymczasowe zapotrzebowanie w żadnym wypadku nie może być dłuższe niż maksymalny dozwolony termin dla ograniczenia czasowego bez obiektywnego powodu. Termin ten wynosi (zgodnie z przepisami niemieckimi) maksymalnie 24 miesiące. Należy również uwzględnić, że powód wykonywał stałe zadania. Zatem, w jego ocenie, istnieje stosunek pracy z pozwaną. **[Or. 5]**
15. Pozwana przedstawiła stanowisko, zgodnie z którym kryterium „tymczasowy” jest wyjaśnione przez ustawodawcę od dnia 1 kwietnia 2017 r. Według ustawodawcy możliwe jest odstępstwo od maksymalnego okresu 18 miesięcy w drodze układu zbiorowego sektora, w którym następuje skierowanie. Zgodnie z regulacją ustawową strony układu zbiorowego mogą dopuścić dalsze postanowienia w drodze porozumienia zakładowego. Porozumienie ogólnozakładowe z dnia 20 września 2017 r. zawiera takie postanowienia. Przewidziany w nim maksymalny okres skierowania wynoszący 36 miesięcy nie został przekroczony, ponieważ należy uwzględnić jedynie okresy po dniu 1 kwietnia 2017 r.

16. W wyroku z dnia 8 października 2019 r. Arbeitsgericht Berlin przychylił się do stanowiska pozwanej w postępowaniu głównym i oddalił powództwo. Ze względu na szybkość postępowania sąd ten nie wypowiedział się w przedmiocie naruszenia prawa Unii.
17. W dniu 22 listopada 2019 r. wniesiono apelację od tego wyroku do niniejszego Landesarbeitsgericht (sądu pracy wyższej instancji), która to apelacja została uzasadniona w dniu 30 stycznia 2020 r. Strony podtrzymują w tym względzie swoje stanowiska przedstawione w pierwszej instancji. Pozwana twierdzi ponadto, że co kwartał zasięgała opinii rady zakładowej istniejącej w jej zakładzie w Berlinie w przedmiocie korzystania z pracowników tymczasowych. Planowane korzystanie zostało ograniczone czasowo do końca danego kwartału. Tak było również w przypadku skierowania powoda. Powód to kwestionuje i uważa, że 18 przedłużeń w okresie 56 miesięcy stanowi nadużycie prawa.

## **II. Ocena prawa wyłącznie na podstawie prawa krajowego**

18. Przed rokiem 2017 nie istniały w sektorze agencji pracy tymczasowej i przedsiębiorstwa użytkownika, których dotyczy spór, uregulowania układów zbiorowych lub porozumień zakładowych regulujące odrębnie maksymalny okres skierowania do pracy.
19. Przed dniem 1 kwietnia 2017 r. nie przewidywano żadnej wyraźnej ustawowej sankcji na wypadek, gdy skierowania do przedsiębiorstwa użytkownika nie można już było uznać za tymczasowe. Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy) przyjmuje więc, że między pracownikiem tymczasowym a przedsiębiorstwem użytkownikiem nie zostaje zawiązany stosunek pracy, nawet jeśli skierowanie pracownika tymczasowego nie następuje jedynie tymczasowo [...].
20. Od dnia 1 kwietnia 2017 r. maksymalny okres skierowania wynosi 18 miesięcy zgodnie z AÜG, przy czym na mocy przepisu przejściowego uwzględnia się jedynie okresy rozpoczynające się od tej daty. Pod tym względem stosunek pracy z pozwaną zostałby nawiązany w dniu 1 października 2018 r.
21. Zgodnie z regulacją ustawową można jednak odstąpić od powyższej zasady na mocy układu zbiorowego zawartego przez strony z sektora przedsiębiorstw użytkowników. [...] Jeżeli przyjmie się, że regulacja ustawowa jest ważna, wówczas w układzie zbiorowym przemysłu metalurgicznego i elektrycznego z dnia 1 czerwca 2017 r. w przepisie przejściowym był przewidziany w odniesieniu do zakładów, w których działa rada zakładowa (taka istniała w Berlinie), maksymalny okres skierowania wynoszący 36 miesięcy, licząc od dnia 1 czerwca 2017 r., w przypadku gdy nie zostanie zawarte porozumienie zakładowe. Okres ten upłynąłby w dniu 1 czerwca 2020 r. W tym dniu skierowanie powoda było już jednak zakończone.
22. Układ zbiorowy z dnia 1 czerwca 2017 r. zezwalał również na odstępstwa w drodze porozumienia zakładowego. Dobrowolne porozumienie

ogólnozakładowe z dnia 20 września 2017 r. przewidywało maksymalny okres skierowania wynoszący 36 miesięcy, licząc od dnia 1 kwietnia 2017 r. Na tej podstawie powód mógł być zatrudniony do dnia 1 kwietnia 2020 r. Również w tym dniu powód nie był już skierowany. [...] [Or. 6]

### III. Znaczenie wykładni dyrektywy o pracy tymczasowej

23. Ponieważ powód zmierza do ustalenia, że stosunek pracy z pozwaną istniał już na długo przed dniem 1 października 2018 r., jego powództwo może zostać w pełni uwzględnione tylko wtedy, gdy wymaga tego prawo Unii.
24. W przedmiocie pytania pierwszego: sąd odsyłający uważa, że skierowanie pracownika tymczasowego w rozumieniu art. 1 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (dyrektywy o pracy tymczasowej; Dz.U. L 327 z dnia 5 grudnia 2008 r., s. 9) jest dopuszczalne jedynie wówczas, gdy następuje tymczasowo. Również zdaniem Bundesarbeitsgericht kryterium „tymczasowości” nie jest jedynie opisem lub niewiążącym punktem programu [...]. Tymczasem dyrektywa o pracy tymczasowej nie zawiera szczegółowej definicji [tego kryterium]. Do chwili obecnej brak jest orzeczeń Trybunału dotyczących wykładni tego kryterium.
25. Kryterium „tymczasowości” można interpretować jako odnoszące się wyłącznie do indywidualnego okresu skierowania pracownika tymczasowego.
26. Można jednak również przyjąć, że to kryterium odnosi się do podlegających obsadzeniu stanowisk pracy i powinno być interpretowane w ten sposób, że nie można korzystać z pracowników tymczasowych na stałych stanowiskach pracy w przedsiębiorstwie użytkownika bez potrzeby zastępstwa. Sąd odsyłający uważa, że od początku skierowania powód był zatrudniony na stanowisku pracy, w odniesieniu do którego w przedsiębiorstwie pozwanej istniała stała potrzeba zatrudnienia. Cel określony w art. 2 dyrektywy o pracy tymczasowej może przemawiać za wykładnią odnoszącą się do stanowiska pracy. Zgodnie z tym przepisem powinny zostać ustanowione właściwe ramy korzystania z pracy tymczasowej, aby skutecznie przyczynić się do tworzenia miejsc pracy i rozwoju elastycznych form pracy. Tymczasem korzystanie z pracowników tymczasowych na stałych stanowiskach pracy w przedsiębiorstwie użytkownika nie tworzy dodatkowych miejsc pracy, lecz zastępuje pracowników zatrudnionych na stałe przez pracowników tymczasowych. W tym względzie nie można tam również stwierdzić potrzeby elastyczności. Ponadto z art. 6 dyrektywy o pracy tymczasowej wynika, że pożądana jest zmiana na stały stosunek pracy. W Niemczech zastąpienie stałych pracowników pracownikami tymczasowymi jest atrakcyjne dla wielu przedsiębiorstw w szczególności z tego względu, że obowiązek zrównania pracowników tymczasowych ze stałą załogą jest w praktyce znacznie przesunięty w czasie na podstawie uregulowań krajowych. W przypadku trudności gospodarczych korzystanie z pracowników tymczasowych przez



przedsiębiorstwo użytkownika może ponadto zostać zakończone w sposób uproszczony. Następne obciążenia finansowe są zazwyczaj mało prawdopodobne, a w każdym razie są one znacznie zredukowane.

27. [...]
28. W przedmiocie pytania drugiego: sąd odsyłający nie uznaje w każdym razie skierowania przez okres 55 miesięcy za skierowanie tymczasowe. Również ze względów jasności i pewności prawa byłoby pożądane, aby Trybunał Sprawiedliwości mógł wyznaczyć wyraźny limit czasowy. W tym względzie można również dokonać rozróżnienia w zależności od tego, czy istnieje obiektywny powód (potrzeba zastępstwa, przejściowy okres napływu ogromnej ilości zleceń lub inne podobne sytuacje), czy też tak nie jest.
29. W przedmiocie pytania 3.1: zgodnie z art. 10 ust. 1 dyrektywy o pracy tymczasowej należy wprowadzić sankcje w przypadku naruszenia przepisów. W trakcie posiedzenia Bundestagu w dniu 24 marca 2011 r. rząd niemiecki reprezentował stanowisko, że wspomnianą dyrektywę zamierza się „transponować w pełni, w niezmienionej postaci” [Or. 7] [...] Mimo to do dnia 31 marca 2017 r. brak było sankcji przewidzianych na wypadek, gdy skierowania nie można uznać za tymczasowe. Pojawia się w tym względzie pytanie, czy z samego prawa Unii można wywieść jako sankcję, że został zawiązany stosunek pracy z przedsiębiorstwem użytkownikiem. Jeżeli samo prawo krajowe stanowi, że stosunek pracy z przedsiębiorstwem użytkownikiem zostaje zawiązany wtedy, gdy agencja pracy tymczasowej nie posiada zezwolenia administracyjnego wymaganego dla skierowania pracowników do pracy, to czy taka sama sankcja nie musi być stosowana ze względu na zasadę skuteczności (effet utile), w sytuacji gdy skierowanie nie następuje już „tymczasowo”?
30. W przedmiocie pytania 3.2: dotyczy to przepisów niemieckich, które zasadniczo ustanawiają po raz pierwszy z dniem 1 kwietnia 2017 r. limit czasowy wynoszący 18 miesięcy jako maksymalny okres skierowania. Przepis przejściowy zawarty w § 19 ust. 2 AÜG wskazuje jako początek biegu terminu dzień 1 kwietnia 2017 r. Jednakże na mocy art. 11 dyrektywy o pracy tymczasowej państwa członkowskie były zobowiązane do dokonania transpozycji tej dyrektywy najpóźniej do dnia 5 grudnia 2011 r. Zatem sankcje mogły zostać zastosowane po raz pierwszy w Niemczech najwcześniej po prawie 7 latach. Jeżeli zgodnie z wykładnią dyrektywy o pracy tymczasowej limit czasowego skierowania został przekroczony przed 1 kwietnia 2017 r. lub w okresie 18 miesięcy po tej dacie, może z tego wynikać, że przepis przejściowy nie powinien zostać uwzględniony całkowicie lub częściowo.
31. W przedmiocie pytania 3.3: tutaj powstaje pytanie, czy ustawodawca krajowy może określić maksymalny okres skierowania, od którego strony układu zbiorowego mogą jednak odstąpić. Nawet w przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na to pytanie pozostaje problem, czy ustawodawca może przyznać takie prawo stronom układu zbiorowego, które nie są właściwe w zakresie

stosunków pracy pracowników tymczasowych. Ich stosunek pracy jest objęty pod względem rzeczowym układami zbiorowymi sektora agencji pracy tymczasowej. Odstępstwo dozwolone w niniejszej sprawie przez prawodawcę dotyczy jednakże układów zbiorowych z sektora przedsiębiorstw użytkowników. Artykuł 5 dyrektywy o pracy tymczasowej przewiduje, że strony układu zbiorowego mogą przyjmować odmienne uregulowania. Dotyczy to jednak jedynie odstępstw od zasady równego traktowania w rozumieniu art. 5 wspomnianej dyrektywy. Ponadto nie wydaje się, aby stronom układu zbiorowego przyznane zostały kompetencje w zakresie czasowej organizacji skierowania. W takim przypadku § 1 ust. 1b zdanie trzecie AÜG w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 kwietnia 2017 r. byłby sprzeczny z art. 1 dyrektywy o pracy tymczasowej.

[...]

DOKUMENT ROBOCZY