

Vec C-311/21

**Zhrnutie návrhu na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 98 ods. 1
Rokovacieho poriadku Súdneho dvora**

Dátum podania:

18. máj 2021

Vnútroštátny súd:

Bundesarbeitsgericht

Dátum rozhodnutia vnútroštátneho súdu:

16. december 2020

**Žalobkyňa, odvolateľka a navrhovateľka v konaní o opravnom prostriedku
„Revision“:**

CM

**Žalovaná, odporkyňa v odvolacom konaní a odporkyňa v konaní o opravnom
prostriedku „Revision“:**

TimePartner Personalmanagement GmbH

Predmet konania vo veci samej

Dočasná agentúrna práca, kolektívne zmluvy, zásada rovnakého zaobchádzania

Predmet a právny základ prejudiciálneho konania

Výklad práva Únie, článok 267 ZFEÚ

Prejudiciálne otázky

1. Ako je definovaný pojem „všeobecná ochrana dočasných agentúrnych pracovníkov“ v článku 5 ods. 3 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci, najmä zahŕňa viac ako to, čo vnútroštátne právo a právo Únie kogentne stanovujú ako ochranu pre všetkých zamestnancov?

2. Ktoré predpoklady a kritériá musia byť splnené na to, aby bolo možné vychádzať z toho, že ustanovenia kolektívnej zmluvy týkajúce sa pracovných podmienok a podmienok zamestnávania dočasných agentúrnych pracovníkov, ktoré sa odchyľujú od zásady rovnakého zaobchádzania zakotvenej v článku 5 ods. 1 smernice 2008/104/ES, boli dojednané pri dodržaní zásad všeobecnej ochrany dočasných agentúrnych pracovníkov?

a) Vzťahuje sa skúmanie dodržania všeobecnej ochrany – abstraktne – na pracovné podmienky dočasných agentúrnych pracovníkov spadajúcich do oblasti pôsobnosti kolektívnej zmluvy upravené v tejto kolektívnej zmluve, alebo sa vyžaduje porovnávacie, hodnotiace posúdenie pracovných podmienok podľa kolektívnej zmluvy a pracovných podmienok, ktoré existujú v podniku, do ktorého sú dočasní agentúrni pracovníci pridelení (užívateľ)?

b) Vyžaduje dodržanie všeobecnej ochrany uložené článkom 5 ods. 3 smernice 2008/104/ES v prípade odchýlenia sa od zásady rovnakého zaobchádzania vo vzťahu ku mzde, aby medzi poskytovateľom a dočasným agentúrnym pracovníkom existoval pracovný pomer na dobu neurčitú?

3. Musí vnútroštátny zákonodarca stanoviť sociálnym partnerom podmienky a kritériá pre dodržanie zásad všeobecnej ochrany dočasných agentúrnych pracovníkov v zmysle článku 5 ods. 3 smernice 2008/104/ES, keď im poskytne možnosť uzavrieť kolektívne zmluvy, ktoré obsahujú úpravu týkajúcu sa pracovných podmienok a podmienok zamestnávania dočasných agentúrnych pracovníkov, ktorá sa odchyľuje od pravidla rovnakého zaobchádzania, a vnútroštátne kolektívne pracovné právo stanovuje požiadavky, na základe ktorých možno očakávať primeranú rovnováhu medzi záujmami strán kolektívnej zmluvy (tzv. záruka správnosti kolektívnych zmlúv)?

4. V prípade kladnej odpovede na tretiu otázku:

a) Je dodržanie zásad všeobecnej ochrany dočasných agentúrnych pracovníkov v zmysle článku 5 ods. 3 smernice 2008/104/ES zabezpečené zákonnou právnou úpravou, ktorá ako Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (zákon o dočasnom pridelení zamestnancov) v znení platnom od 1. apríla 2017 stanovuje minimálnu výšku mzdy dočasných agentúrnych pracovníkov, maximálnu dĺžku trvania pridelenia tomu istému užívateľovi, časové obmedzenie odchýlenia sa od zásady rovnakého zaobchádzania vo vzťahu ku mzde, neplatnosť ustanovenia kolektívnej zmluvy, ktoré sa odchyľuje od zásady rovnakého zaobchádzania, pre dočasných agentúrnych pracovníkov, ktorých pracovný pomer u užívateľa alebo zamestnávateľa, s ktorým užívateľ tvorí koncern v zmysle § 18 Aktiengesetz (zákon o akciách), skončil v období posledných šiestich mesiacov pred ich pridelením užívateľovi, ako aj povinnosť užívateľa poskytnúť časnému agentúrnemu pracovníkovi prístup k podnikovým zariadeniam alebo službám (ako sú najmä zariadenia starostlivosti o deti, podnikové stravovanie a dopravné prostriedky) v zásade za rovnakých podmienok, aké platia pre kmeňových zamestnancov?

b) V prípade kladnej odpovede:

Platí to aj v prípade, že v príslušných zákonných ustanoveniach, ako bol Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (zákon o dočasnom pridelení zamestnancov) v znení platnom do 31. marca 2017, nie je stanovené časové obmedzenie odchýlenia sa od zásady rovnakého zaobchádzania vo vzťahu ku mzde, a požiadavka, že prenechanie môže byť len „dočasné“, nie je časovo konkretizovaná?

5. V prípade zápornej odpovede na tretiu otázku:

Môžu vnútroštátne súdy v prípade ustanovení kolektívnych zmlúv týkajúcich sa pracovným podmienok a podmienok zamestnávania dočasných agentúrnych pracovníkov, ktoré sa odchyľujú od zásady rovnakého zaobchádzania podľa článku 5 ods. 3 smernice 2008/104/ES, bez obmedzenia preskúmať tieto kolektívne zmluvy z hľadiska toho, či sa tieto odchýlky realizovali pri dodržaní zásad všeobecnej ochrany dočasných agentúrnych pracovníkov, alebo článok 28 Charty základných práv a/alebo odkaz na „autonómnosť sociálnych partnerov“ v odôvodnení 19 smernice 2008/104/ES vyžadujú, aby bol zmluvným stranám kolektívnej zmluvy vo vzťahu k dodržaniu zásad všeobecnej ochrany dočasných agentúrnych pracovníkov poskytnutý priestor na posúdenie, ktorý je súdne preskúmateľný len v obmedzenej miere, a – ak áno – ako ďaleko tento priestor siaha?

Citované predpisy práva Únie

Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci, osobitne článok 5

Charta základných práv Európskej únie, osobitne článok 28

Citované vnútroštátne predpisy

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (Základný zákon Spolkovej republiky Nemecko), osobitne článok 9

Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (zákon o úprave dočasného prideľovania pracovníkov) (ďalej len „AÜG“), osobitne § 3a, 8, 9 a 10 v znení platnom do 31. marca 2017 a § 8 v znení platnom od 1. apríla 2017

Tarifvertragsgesetz (zákon o kolektívnych zmluvách), osobitne § 3, 4 a 4a

Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (zákon o úprave všeobecnej minimálnej mzdy), osobitne § 1

Krátke zhrnutie skutkového stavu a konania vo veci samej

- 1 Účastníci konania vedú spor o ďalšie vyplácanie mzdy z hľadiska rovnocennosti dočasných agentúrnych pracovníkov v oblasti odmeňovania („equal pay“) za mesiace január až apríl 2017. V tomto období bola navrhovateľka v konaní o opravnom prostriedku „Revision“ na základe pracovnej zmluvy na dobu určitú zamestnaná u odporkyne v konaní o opravnom prostriedku „Revision“, ktorá sa profesionálne zaoberá činnosťou agentúry dočasného zamestnávania, ako dočasná agentúrna pracovníčka. Bola pridelená maloobchodnému podniku a naposledy dostávala hrubú hodinovú mzdu 9,23 eura. Navrhovateľka v konaní o opravnom prostriedku „Revision“ je členkou Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (Zjednotený odborový zväz pracovníkov v službách) (ďalej len „ver.di“), odporkyňa v konaní o opravnom prostriedku „Revision“ patrí k Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (Záujmové združenie nemeckých agentúr dočasného zamestnávania) (ďalej len „iGZ e. V.“). S viacerými odborovými zväzmi Deutsches Gewerkschaftsbund (Nemecká konfederácia odborových zväzov) (ďalej len „DGB“) – medzi nimi aj ver.di – uzavrel iGZ e. V. rámcové kolektívne zmluvy, rámcové kolektívne zmluvy o odmeňovaní a kolektívne zmluvy o odmeňovaní, ktoré stanovujú odchýlku od zásady rovnosti zakotvenej v § 8 ods. 1 AÜG a § 10 ods. 4 prvej vete AÜG starého znenia, najmä nižšiu odmenu ako je tá, ktorú dostávajú porovnateľní kmeňoví zamestnanci užívateľky. Arbeitsgericht (pracovný súd, Nemecko) žalobu zamietol. Landesarbeitsgericht (krajinský pracovný súd, Nemecko) zamietol odvolanie podané navrhovateľkou v konaní o opravnom prostriedku „Revision“. Opravným prostriedkom „Revision“ sa navrhovateľka v konaní o opravnom prostriedku „Revision“ naďalej domáha, aby sa jej žalobe vyhovel, zatiaľ čo odporkyňa v konaní o opravnom prostriedku „Revision“ navrhuje opravný prostriedok „Revision“ zamietnuť.

Hlavné tvrdenia účastníkov konania vo veci samej

- 2 Navrhovateľka v konaní o opravnom prostriedku „Revision“ svojou žalobou žiadala od žalovanej v konaní o opravnom prostriedku „Revision“ zaplatenie sumy 1 296,72 eura ako rozdielu medzi jej mzdou a mzdou, ktorá je vyplácaná porovnateľným kmeňovým zamestnancom užívateľsky. Navrhovateľka v konaní o opravnom prostriedku „Revision“ zastáva názor, že zmocňovacie ustanovenie, na základe ktorého možno v kolektívnych zmluvách dojednať odchylnu úpravu, obsiahnuté v AÜG, a kolektívne zmluvy uplatniteľné na jej pracovný pomer nie sú zlučiteľné s článkom 5 smernice 2008/104. Porovnateľní kmeňoví zamestnanci užívateľsky boli odmeňovaní podľa mzdovej kolektívnej zmluvy pre manuálnych pracovníkov v maloobchode a v spornom období dostávali hrubú hodinovú mzdu vo výške 13,64 eura. Odporkyňa v konaní o opravnom prostriedku „Revision“ navrhovala žalobu zamietnuť a domnievala sa, že na základe obojstrannej viazanosti kolektívnymi zmluvami je povinná zaplatiť iba mzdu, ktorú pre dočasných agentúrnych pracovníkov stanovuje kolektívna zmluva.

Krátke odôvodnenie podania návrhu na začatie prejudiciálneho konania

- 3 AÜG ukladá poskytovateľovi v zásade povinnosť platiť dočasným agentúrnym pracovníkom rovnakú mzdu, akú užívateľ zaručuje porovnateľným kmeňovým zamestnancom. Od tejto požiadavky rovnosti AÜG dovoľuje odchyľku prostredníctvom kolektívnej zmluvy, pokiaľ táto nestanovuje nižšie ako minimálne hodinové mzdy stanovené vyhláškou podľa § 3a ods. 2 AÜG, § 8 ods. 2 prvá veta AÜG, § 9 bodu 2 druhej časti vety AÜG starého znenia. V dôsledku toho musí poskytovateľ dočasným agentúrnym pracovníkom zaručiť len mzdu stanovenú kolektívnou zmluvou, § 8 ods. 2 druhá veta AÜG, § 10 ods. 4 druhá veta AÜG starého znenia. Iba keď táto mzda nedosiahne minimálnu mzdu stanovenú vyhláškou podľa § 3a ods. 2 AÜG, musí poskytovateľ zaručiť dočasnému agentúrnemu pracovníkovi za každú odpracovanú hodinu mzdu, ktorá je u užívateľa vyplácaná porovnateľnému kmeňovému zamestnancovi za odpracovanú hodinu, § 8 ods. 2 štvrtá veta AÜG, § 10 ods. 4 tretia veta 3 AÜG starého znenia.
- 4 Na základe toho by navrhovateľka v konaní o opravnom prostriedku „Revision“ za obdobie jej pridelenia užívateľovi nemohla žiadať žiadnu ďalšiu mzdu z hľadiska *equal pay*. Jej žaloba by bola neodôvodnená a jej opravný prostriedok „Revision“ by súd musel zamietnuť. Podľa nemeckého kolektívneho pracovného práva sú navrhovateľka v konaní o opravnom prostriedku „Revision“ a odporkyňa v konaní o opravnom prostriedku „Revision“ na základe ich členstva v zväzoch, ktoré uzavreli kolektívnu zmluvu s priamym a záväzným účinkom, viazané kolektívnymi zmluvami, ktoré tieto zväzy uzavreli pre odvetvie dočasnej agentúrnej práce, § 3 ods. 1, § 4 ods. 1 Tarifvertragsgesetz (zákon o kolektívnych zmluvách) (ďalej len „TVG“). Tieto kolektívne zmluvy, ktoré sa odchyľujú od zásady rovnosti, sú – prinajmenšom v rozsahu, v ktorom ich na strane zamestnancov uzavrel ver.di – účinné.

- 5 Strany kolektívnych zmlúv pre odvetvie dočasnej agentúrnej práce, ktoré sú uplatniteľné na tento pracovný pomer, konkrétne iGZ e. V. a členské odborové zväzy DGB, medzi nimi ver.di, sú spôsobilé uzatvárať kolektívne zmluvy. iGZ e. V. a ver.di sú príslušnými subjektmi kolektívnych zmlúv pre oblasť dočasnej agentúrnej práce. V spornom prípade stačí, že kolektívne zmluvy medzi iGZ e. V. a ver.di príslušné pre vzťah dočasnej agentúrnej práce zmluvných strán sú účinné, pretože ver.di je príslušným subjektom kolektívnych zmlúv pre dočasné pridelenie zamestnancov v priemysle.
- 6 Kolektívne zmluvy odchyľujúce sa od zásady rovnosti nestanovovali mzdy nižšie ako minimálne hodinové mzdy stanovené vyhláškou podľa § 3a ods. 2 AÜG, pozri § 8 ods. 1 prvá veta AÜG, § 9 bod 2 druhá časť vety AÜG starého znenia. V spornom období také neexistovali. Druhá vyhláška o minimálnej mzde v dočasnej agentúrnej práci, ktorej účinnosť skončila 31. decembra 2016, naposledy stanovovala minimálnu hrubú hodinovú mzdu vo výške 9,00 eur. Tretia vyhláška o minimálnej mzde v dočasnej agentúrnej práci, ktorá nadobudla účinnosť 1. júna 2017, stanovila od tohto dátumu minimálnu hrubú hodinovú mzdu vo výške 9,23 eura. Kolektívna zmluva o odmeňovaní v oblasti agentúrnej práce, ktorá je rozhodná pre dočasné agentúrne zamestnávanie a pre sporné obdobie v znení z 30. novembra 2016, nestanovovala mzdu, ktorá bola nižšia ako obe hranice.
- 7 Ak by vnútroštátna právna úprava odchyľky od zásady rovnosti prostredníctvom kolektívnej zmluvy – ako to tvrdí navrhovateľka v konaní o opravnom prostriedku „Revision“ – nebola zlučiteľná s právom Únie, mohla by navrhovateľke v konaní o opravnom prostriedku „Revision“ za obdobie jej pridelenia užívateľovi – pokiaľ možný nárok za mesiace január a február 2017 neprepadol na základe úpravy prekluzívnych lehôt v pracovnej zmluve – patriť ďalšia mzda z hľadiska *equal pay*, takže jej žaloba by bola prinajmenšom sčasti odôvodnená a súd by jej opravnému prostriedku „Revision“ musel vyhovieť.
- 8 Ak nešlo o platnú odchyľku od zásady rovnosti, odporkyňa v konaní o opravnom prostriedku „Revision“ by bola povinná poskytnúť navrhovateľke v konaní o opravnom prostriedku „Revision“ za obdobie jej pridelenia užívateľovi mzdu, akú dostával porovnateľný kmeňový zamestnanec užívateľa. Podľa vnútroštátneho výkladu je nárok dočasného agentúrneho pracovníka na rovnakú mzdu zákonným mzdovým nárokom korigujúcim zmluvné dojednanie o mzde, ktorý vzniká pri každom pridelení zamestnanca a zakaždým existuje počas trvania pridelenia.
- 9 O výške nároku na rovnakú odmenu za prácu navrhovateľka v konaní o opravnom prostriedku „Revision“ uviedla, že počas sporného obdobia dostávali porovnateľní kmeňoví zamestnanci za tú istú činnosť hrubú hodinovú mzdu vo výške 13,64 eura. Ak by sa odporkyňa v konaní o opravnom prostriedku „Revision“ nemohla odchyliť od zásady rovnosti, bola by podľa § 8 ods. 1 prvej vety AÜG, § 10 ods. 4 prvej a štvrtej vety AÜG starého znenia povinná doplatiť navrhovateľke v konaní o opravnom prostriedku „Revision“ príslušný rozdiel za hodiny odpracované u užívateľa.

- 10 Ak sa odporkyňa v konaní o opravnom prostriedku „Revision“ nemohla odchyliť od zásady rovnosti, v obnovenom odvolacom konaní by sa muselo vykonať dokazovanie. To sa však týka iba výšky ďalšej odmeny. Z hľadiska dôvodu uplatňovaného nároku sú relevantné iba otázky týkajúce sa najmä výkladu článku 5 ods. 3 smernice 2008/104, ktoré musí vyjasniť Súdny dvor. Tieto otázky sú tak podstatné pre rozhodnutie.

Vysvetlenia prejudiciálnych otázok

K prvej otázke

- 11 Článok 5 ods. 3 smernice 2008/104, ktorý vnútroštátny zákonodarca využil pri tvorbe vnútroštátnej právnej úpravy odchýlok od zásady rovnosti prostredníctvom kolektívnych zmlúv, dovoľuje sociálnym partnerom odchyliť sa od základných pracovných podmienok a podmienok zamestnávania uvedených v článku 5 ods. 1 smernice „pri dodržaní zásad všeobecnej ochrany dočasných agentúrnych pracovníkov“. Základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania sú definované v článku 3 ods. 1 písm. f) smernice 2008/104. Zo smernice nevyplýva, za akých podmienok možno všeobecnú ochranu dočasných agentúrnych pracovníkov považovať za dodržanú v dostatočnej miere vo vzťahu k pracovným podmienkam a podmienkam zamestnávania. Vystáva pritom najmä otázka, či sa má „všeobecná ochrana dočasných agentúrnych pracovníkov“ stotožňovať s ochranou, ktorú kogentne stanovuje vnútroštátne právo a právo Únie v zásade pre všetkých zamestnancov nezávisle od toho, či sú kmeňoví zamestnanci alebo dočasní agentúrni pracovníci (napr. ochrana pred prepúšťaním, ochrana materstva, minimálna mzda, pokračovanie vo vyplácaní mzdy v určitých prípadoch, ochrana pracovného času, osobitné požiadavky na pracovné pomery na určitú dobu, ochrana ťažko zdravotne postihnutých atď.) alebo či smernica s ohľadom na „všeobecnú ochranu dočasných agentúrnych pracovníkov“ zahŕňa viac, napríklad má za cieľ špecifickú osobitnú ochranu dočasných agentúrnych pracovníkov.

K druhej otázke

- 12 Ak sociálni partneri uzatvárajú kolektívne zmluvy, ktoré obsahujú ustanovenia, ktoré sa vo vzťahu k základným pracovným podmienkam a podmienkam zamestnávania dočasných agentúrnych pracovníkov odchyľujú od zásady rovnakého zaobchádzania v zmysle článku 5 ods. 1 smernice 2008/104, musí sa vyjasniť, ktoré podmienky a kritériá musia byť splnené na to, aby sa mohlo usúdiť, že odchýlky od zásady rovnakého zaobchádzania boli vytvorené pri dodržaní zásad všeobecnej ochrany dočasných agentúrnych pracovníkov.
- 13 Vzniká pritom na jednej strane otázka, čo sa použije ako merítko: Má sa brať zreteľ iba na pracovné podmienky dočasných agentúrnych pracovníkov upravené kolektívnou zmluvou a skúmať, či dodržiavajú – nech už je akákoľvek – všeobecnú ochranu dočasných agentúrnych pracovníkov? Alebo sa pri

posudzovaní otázky, či bola odchýlka od zásady rovnakého zaobchádzania prostredníctvom kolektívnej zmluvy vytvorená pri dodržaní zásad všeobecnej ochrany dočasných agentúrnych zamestnancov, musia do hodnotiaceho posúdenia zahrnúť (podstatné) pracovné podmienky, ktoré u užívateľa platia pre kmeňových zamestnancov, teda pracovníkov priamo zamestnaných užívateľským podnikom na rovnakom pracovnom mieste?

- 14 V odôvodnení 15 smernice 2008/104 je uvedené, že pracovné zmluvy na dobu neurčitú sú všeobecnou formou zamestnaneckého vzťahu a že poskytujú „osobitnú ochranu“. Preto vzniká otázka, či dodržanie zásad všeobecnej ochrany dočasných agentúrnych pracovníkov v zmysle článku 5 ods. 3 smernice 2008/104 vyžaduje tiež to, aby – podobne ako je to stanovené v článku 5 ods. 2 smernice – bola odchýlka od zásady rovnakého zaobchádzania, pokiaľ ide o mzdu, možná iba v prípade, že medzi poskytovateľom a dočasným agentúrnym pracovníkom existuje pracovný pomer na dobu neurčitú, alebo či je odchýlka možná aj v prípade pracovného pomeru na dobu určitú. V prospech druhej uvedenej možnosti by mohla svedčiť skutočnosť, že článok 5 ods. 3 smernice 2008/104 na rozdiel od jeho odseku 2 neobsahuje obmedzenie na pracovný pomer na dobu neurčitú a ako dodatočné pravidlo je stanovené dodržiavania všeobecnej ochrany.

K tretej otázke

- 15 Nemecký zákonodarca v prípade AÜG využil možnosť odchýliť sa od zásady rovnakého zaobchádzania, ktorú poskytuje článok 5 ods. 3 smernice 2008/104. Ani s prihliadnutím na odôvodnenie 19 smernice, podľa ktorého nemá byť dotknutá autonómnosť sociálnych partnerov, zo samotnej smernice nevyplýva záver, či vnútroštátny zákonodarca v takom prípade musí sociálnym partnerom stanoviť podmienky a kritériá pre dodržanie zásad všeobecnej ochrany dočasných agentúrnych pracovníkov pre prípad odchýlenia sa od zásady rovnakého zaobchádzania alebo či je vecou sociálnych partnerov, aby sa pri uzatváraní kolektívnych zmlúv pre odvetvie dočasného agentúrneho zamestnávania postarali o dodržanie zásad všeobecnej ochrany dočasných agentúrnych pracovníkov.
- 16 Druhá uvedená možnosť by zodpovedala odôvodneniu 19 smernice 2008/104, podľa ktorého smernicou nie je dotknutá autonómnosť sociálnych partnerov, ani by ňou nemali byť dotknuté vzťahy medzi sociálnymi partnermi, a to vrátane práva rokovať o kolektívnych zmluvách a uzatvárať ich v súlade s vnútroštátnym právom a postupmi a pri dodržaní prednosti práva Spoločenstva. Toto právo je okrem toho chránené článkom 28 Charty. Také chápanie by zodpovedalo nemeckému ústavnému a kolektívnemu pracovnému právu. Podľa neho majú strany kolektívnej zmluvy ako samostatné subjekty základných práv na základe autonómie kolektívneho vyjednávania chránenej ustanovením článku 9 ods. 3 Grundgesetz pri svojej normotvorbe širokú mieru voľnej úvahy. Okrem toho majú posudzovaciu právomoc, čo sa týka posudzovania faktických okolností, dotknutých záujmov a následkov právnej úpravy. Navyše disponujú priestorom na

úvahu, čo sa týka obsahovej náplne úpravy. Kolektívne zmluvy majú podľa nemeckého pracovného práva v zásade záruku správnosti.

- 17 Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, Nemecko) stanovuje vysoké požiadavky na spôsobilosť združenia zamestnancov byť účastníkom kolektívneho vyjednávania a zabránil možnému zneužitiu odchýlky od zásady rovnosti prostredníctvom kolektívnej zmluvy s pomocou združenia zamestnancov blízkeho zamestnávateľovi. Fakticky tak ako účastníci kolektívneho vyjednávania v oblasti dočasného zamestnávania v súčasnosti prichádzajú do úvahy v podstate iba odborové zväzy organizované v Deutscher Gewerkschaftsbund (nemecká konfederácia odborových zväzov). Ich schopnosť presadiť svoje záujmy netrpí ani nízkym stupňom organizovanosti dočasných agentúrnych pracovníkov, skôr naopak sú na ne poskytovatelia v prípade odchýlenia sa od zásady rovnosti práveže odkázaní.

K štvrtej otázke

- 18 Ak Súdny dvor zodpovie tretiu otázku kladne, vzniká otázka, či sa nemecký zákonodarca právnou úpravou vytvorenou v AÜG v znení platnom od 1. apríla 2017, ktorou obmedzuje odchýlky od zásady rovnakého zaobchádzania prostredníctvom kolektívnych zmlúv, dostatočne postaral o dodržanie zásad všeobecnej ochrany dočasných agentúrnych pracovníkov. V aktuálnom znení AÜG stanovujú § 1 ods. 1 b (najvyššia prípustná dĺžka pridelenia tomu istému užívateľovi), § 8 ods. 2 prvá veta (hranica minimálnej mzdy na základe vyhlášky o minimálnych hodinových mzdách), § 8 ods. 3 (vylúčenie horšieho postavenia dočasných zamestnancov, ktorých pracovný pomer u užívateľa alebo zamestnávateľa, s ktorým užívateľ tvorí koncern, skončil v období posledných šiestich mesiacov pred ich pridelením užívateľovi, tzv. klauzula otáčacích dverí), § 8 ods. 4 (časové obmedzenie odchýlky od povinnosti rovnosti, pokiaľ sa týka mzdy) a § 13b (prístup dočasného agentúrneho pracovníka k podnikovým zariadeniam alebo službám užívateľa) zákonné obmedzenia nerovnakého zaobchádzania s dočasnými agentúrnymi pracovníkmi a kmeňovými zamestnancami opísané v otázke 4. a). Tým je – tak je to aj mnohokrát konštatované v literatúre – všeobecná ochrana dočasných agentúrnych pracovníkov dostatočne zaručená, tým skôr, že podľa § 1 ods. 1 a 3 Mindestlohngesetz (zákon o minimálnej mzde) majú nárok na zákonnú minimálnu mzdu, ak je táto vyššia ako minimálna hodinová mzda stanovená podľa AÜG. Otázka 4. b) zohľadňuje znenie AÜG platné do 31. marca 2017, ktoré nestanovovalo časové obmedzenie odchýlky od zásady rovnakého zaobchádzania, čo sa týka mzdy, a ani časovú konkretizáciu požiadavky „dočasného“ pridelenia.

K piatej otázke

- 19 Ak Súdny dvor zodpovie tretiu otázku záporne a je povinnosťou (iba) sociálnych partnerov, aby pri uzatváraní kolektívnych zmlúv, ktoré sa odchyľujú od zásady rovnakého zaobchádzania, dodržali zásady všeobecnej ochrany dočasných

agentúrnych pracovníkov v zmysle článku 5 ods. 3 smernice 2008/104, musí sa vyjasniť, do akej miery môžu vnútroštátne súdy preskúmať, či kolektívne zmluvy dostatočne dodržiavajú zásady všeobecnej ochrany dočasných agentúrnych pracovníkov. Na základe záruky správnosti kolektívnych zmlúv vnútroštátne právo priznáva stranám kolektívnej zmluvy široký priestor na posúdenie a uváženie vo vzťahu k obsahovej náplne úpravy, ktorý je súdne preskúmateľný len v obmedzenej miere. Predovšetkým strany kolektívnej zmluvy nie sú povinné zvoliť si vždy to najúčelnejšie, najrozumnejšie alebo najspravodlivejšie riešenie.

- 20 Z hľadiska práva Únie by odkaz na „autonómnosť sociálnych partnerov“ v odôvodnení 19 smernice 2008/104 a autonómnosť kolektívneho vyjednávanía chránená ustanovením článku 28 Charty mohli svedčiť v prospech značného priestoru vnútroštátnych sociálnych partnerov na posúdenie, tým skôr, že podľa odôvodnenia 16 smernice 2008/104 ich právo stanoviť pracovné podmienky a podmienky zamestnávania dočasných agentúrnych pracovníkov slúži na to, aby sa pružne riešila rôznorodosť pracovných trhov a pracovnoprávných vzťahov. S prihliadnutím na odôvodnenia 16 a 19 smernice 2008/104 a článok 28 Charty sa právna náuka vyjadruje v prospech každopádne veľmi obmedzenej možnosti súdneho preskúmania aj takých kolektívnych zmlúv, ktoré sa odchyľujú od zásady rovnakého zaobchádzania. Ako ďaleko by siahal taký priestor na posúdenie, či existuje aj vo vzťahu k dodržaniu zásad všeobecnej ochrany dočasných agentúrnych pracovníkov a – ak áno – do akej miery je v jednotlivostiach vylúčený zo súdneho preskúmania, nevyplýva zo smernice 2008/104 dostatočne jasne a nie je to ani vyjasnené.