



## Teismo praktikos rinkinys

GENERALINĖS ADVOKATĖS  
ELEANOR SHARPSTON IŠVADA,  
pateikta 2020 m. balandžio 23 d.<sup>1</sup>

**Byla C-681/18**

**JH  
prieš  
KG**

(*Tribunale ordinario di Brescia* (Brešos apylinkės teismas, Italija) prašymas priimti prejudicinį sprendimą)

„Socialinė politika – Direktyva 2008/104 – Laikinis įdarbinimas – Paeiliui sudaromos sutartys su ta pačia įmone laikinojo darbo naudotoja – 5 straipsnio 5 dalis – Vienodas požiūris – Direktyvos nuostatų nesilaikymas“

1. Šioje byloje Teisingumo Teismas pirmą kartą turi galimybę išaiškinti Direktyvos 2008/104 dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones<sup>2</sup> 5 straipsnio 5 dalį. Tiksliau kalbant, Teisingumo Teismas turi išaiškinti, ar tuo atveju, kai darbuotoją pasamdo laikinojo įdarbinimo įmonė, kuri jį, kaip laikinąjį darbuotoją, paskiria dirbti į tą pačią įmonę laikinojo darbo naudotoją pagal aštuonias paeiliui sudaromas laikinojo įdarbinimo sutartis ir 17 pratęsimus, yra „vėlesni paskyrimai, kuriais <...> siekiama nesilaikyti [tos] direktyvos nuostatų“.

### **Teisinis pagrindas**

#### ***Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija***

2. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (toliau – Chartija)<sup>3</sup> 31 straipsnyje nustatyta, kad:

„1. Kiekvienas darbuotojas turi teisę į saugias, jo sveikatą ir orumą atitinkančias darbo sąlygas.

2. Kiekvienas darbuotojas turi teisę į tai, kad būtų apribotas maksimalus darbo laikas, teisę į dienos ir savaitės poilsį, taip pat kasmetines mokamas atostogas.“

<sup>1</sup> Originalo kalba: anglų.

<sup>2</sup> 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/104/EB (OL L 327, 2008, p. 9).

<sup>3</sup> OL C 303, 2007, p. 1.

### *Direktyva 2008/104*

3. Kaip paaiškinta Direktyvos 2008/104 1 konstatuojamojoje dalyje, šioje direktyvoje laikomasi pagrindinių teisių ir Chartijoje pripažintų principų ir ja siekiama užtikrinti, kad būtų visapusiškai laikomasi Chartijos 31 straipsnio. Šia direktyva nustatoma laikinųjų darbuotojų teises ginanti sistema, kuri yra „nediskriminuojanti, skaidri bei proporcinga ir kurioje taip pat atsižvelgiama į darbo rinkų bei darbo santykių įvairovę“<sup>4</sup>. Šioje sistemoje „laikiniesiems darbuotojams turėtų būti taikomos bent tokios pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos, kurios būtų taikomos tokiems darbuotojams, jei įmonė laikinojo darbo naudotoja būtų juos įdarbinusi tai pačiai darbo vietai užimti“<sup>5</sup>.

4. 15 konstatuojamojoje dalyje paaiškinta, kad „neterminuotos darbo sutartys yra bendriausia darbo santykių forma. Darbuotojų, sudariusių neterminuotą darbo sutartį su laikinojo įdarbinimo įmone, atveju ir atsižvelgiant į tokioje sutartyje numatytą specialią apsaugą reikėtų numatyti galimybę taikyti įmonėje laikinojo darbo naudotojoje taikomų taisyklių išimtis“.

5. 21 konstatuojamojoje dalyje nurodyta, kad „valstybės narės turėtų numatyti administracines arba teismines procedūras, užtikrinančias laikinųjų darbuotojų teisių apsaugą, ir turėtų numatyti veiksmingas, atgrasomąsias ir proporcingas sankcijas už šioje direktyvoje numatytų pareigų pažeidimus“.

6. 1 straipsnyje apibrėžta direktyvos taikymo sritis:

„1. Ši direktyva taikoma darbuotojams, pasirašiusiems darbo sutartį ar turintiems darbo santykių su laikinojo įdarbinimo įmone, kurie paskirti laikinai dirbti įmonėse laikinojo darbo naudotojose joms prižiūrint ir vadovaujant.

2. Ši direktyva taikoma valstybinėms ir privačioms įmonėms, kurios yra laikinojo įdarbinimo įmonės ar įmonės laikinojo darbo naudotojos, vykdančios ekonominę veiklą, neatsižvelgiant į tai, ar jos veikia siekdamos pelno.

<...>“

7. Kaip nurodyta Direktyvos 2008/104 2 straipsnyje, jos tikslas – „užtikrinti laikinųjų darbuotojų apsaugą ir pagerinti darbo per laikinojo įdarbinimo įmones kokybę užtikrinant, kad laikiniesiems darbuotojams būtų taikomas 5 straipsnyje nustatytas vienodo požiūrio principas ir kad laikinojo įdarbinimo įmonės būtų pripažintos darbdaviais, tuo pat metu atsižvelgiant į poreikį nustatyti tinkamą darbo per laikinojo įdarbinimo įmones naudojimo sistemą, siekiant veiksmingai prisidėti prie darbo vietų kūrimo ir lanksčių darbo formų plėtojimo“.

8. 3 straipsnio 1 dalyje apibrėžtos įvairios taikant direktyvą svarbios sąvokos:

„a) darbuotojas – asmuo, kurį kaip darbuotoją atitinkamoje valstybėje narėje gina nacionalinė darbo teisė;

b) laikinojo įdarbinimo įmonė – fizinis ar juridinis asmuo, kuris pagal nacionalinę teisę sudaro darbo sutartis ar turi darbo santykių su laikiniais darbuotojais, siekiant paskirti juos laikinai dirbti įmonėje laikinojo darbo naudotojoje jai prižiūrint ir vadovaujant;

4 12 konstatuojamoji dalis.

5 14 konstatuojamoji dalis.

- c) laikinasis darbuotojas – darbuotojas, pasirašęs darbo sutartį ar turintis darbo santykių su laikinojo įdarbinimo įmone, kuris paskiriamas laikinai dirbti įmonėje laikinojo darbo naudotojoje jai prižiūrint ir vadovaujant;
- d) įmonė laikinojo darbo naudotoja – fizinis ar juridinis asmuo, kuriam ir kurio prižiūrimas bei vadovaujamas laikinai dirba laikinasis darbuotojas;
- e) paskyrimas – laikotarpis, kurį laikinasis darbuotojas paskirtas laikinai dirbti įmonėje laikinojo darbo naudotojoje jai prižiūrint ir vadovaujant;
- f) pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos – darbo ir įdarbinimo sąlygos, nustatytos įstatymuose, kituose teisės aktuose, kolektyvinėse sutartyse ir (arba) kitose bendro pobūdžio privalomose nuostatose, galiojančios įmonėje laikinojo darbo naudotojoje ir susijusios su:
  - i) darbo laiko, viršvalandžių, pertraukų, poilsio laiko, naktinio darbo, atostogų ir valstybinių švenčių trukme;
  - ii) darbo užmokesčiu.“

9. 4 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad „naudojimosi darbu per laikinojo įdarbinimo įmones draudimai ar apribojimai yra pateisinami tik dėl bendrojo intereso, visų pirma susijusio su laikinųjų darbuotojų apsauga, darbuotojų sveikatos ir saugos darbe reikalavimais arba poreikiu užtikrinti, kad darbo rinka veiktų tinkamai ir kad būtų užkirstas kelias pažeidimams [piktnaudžiavimams]“.

10. 5 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad „laikinių darbuotojų pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos jų paskyrimo į įmonę laikinojo darbo naudotoją laikotarpiu yra bent tokios, kokios būtų taikomos, jei ta įmonė būtų juos tiesiogiai įdarbinusi tai pačiai darbo vietai užimti. <...>“

11. Pagal 5 straipsnio 5 dalį „vadovaudamosi nacionaline teise ir (arba) praktika valstybės narės imasi tinkamų priemonių, kad taikant šį straipsnį būtų išvengta piktnaudžiavimo ir, visų pirma, kad būtų užkirstas kelias vėlesniems paskyrimams, kuriais būtų siekiama nesilaikyti šios direktyvos nuostatų. Apie tokias priemones jos informuoja Komisiją“.

12. 6 straipsnyje nustatyta, kad:

„1. Laikinieji darbuotojai informuojami apie įmonėje laikinojo darbo naudotojoje esančias laisvas darbo vietas, kad jiems būtų suteiktos tokios pačios galimybės susirasti nuolatinį darbą kaip ir kitiems tos įmonės darbuotojams. Tokia informacija gali būti teikiama bendru skelbimu, esančiu tinkamoje vietoje įmonėje, kuriai ir kurios prižiūrimi dirba laikinieji darbuotojai.

2. Valstybės narės imasi visų reikiamų veiksmų, kad užtikrintų, jog visos sąlygos, draudžiančios arba kliudančios įmonei laikinojo darbo naudotojai ir laikinajam darbuotojui sudaryti darbo sutartį ar turėti darbo santykių po to, kai baigiasi jo paskyrimas, būtų niekinės ar jas būtų galima paskelbti niekinėmis.

<...>“

13. Pagal 10 straipsnio 1 dalį „valstybės narės nustato atitinkamas priemones, jeigu laikinojo įdarbinimo įmonės arba įmonės laikinojo darbo naudotojos nesilaikytų šios direktyvos. Visų pirma jos užtikrina, kad būtų nustatytos atitinkamos administracinės ar teisminės procedūros, kurios sudarytų sąlygas užtikrinti su šia direktyva susijusių pareigų vykdymą“.

## Italijos teisė

14. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas aiškina, kad šiai bylai taikomas *Decreto legislativo 10 settembre 2003, No 276* (2003 m. rugsėjo 10 d. Įstatyminis dekretas Nr. 276/2003 dėl delegavimo užimtumo ir darbo rinkos srityje, numatyto 2003 m. vasario 14 d. Įstatyme Nr. 30, įgyvendinimo, iš dalies pakeistas Dekretu įstatymu Nr. 34/2014 ir iš dalies pakeitus Įstatymu Nr. 78/2014 pertvarkytas į įstatymą; toliau – Įstatyminis dekretas Nr. 276/2003).

15. Įstatymu Nr. 78/2014 Įstatyminis dekretas Nr. 276/2003 buvo iš dalies pakeistas – iš jo 20 straipsnio 4 dalies išbraukta nuostata, pagal kurią „paskirti darbuotoją dirbti terminuotai leidžiama dėl techninių, gamybos, organizavimo arba darbuotojų pavadavimo priežasčių, net jeigu jos susijusios su įprasta subjekto laikinojo darbo naudotojo veikla“, ir reikalavimas šias priežastis nurodyti rašytinėje sutartyje.

16. Įstatyminio dekreto Nr. 276/03 22 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad, kai darbuotojas skiriamas terminuotam laikotarpiui, laikinojo įdarbinimo įmonės ir darbuotojo darbo santykiams taikomos Įstatyminio dekreto Nr. 368/01 nuostatos, „išskyrus jo 5 straipsnio 3 ir paskesnes dalis“. Pradinis darbo sutarties terminas gali būti pratęstas rašytiniu darbuotojo sutikimu agentūrai privalomoje *Contratto collettivo nazionale di lavoro* (2014 m. vasario 27 d. pasirašyta laikinojo įdarbinimo įmonių kategorijai skirta nacionalinė kolektyvinė sutartis, toliau – CCNL) numatytais atvejais ir joje nustatytam laikotarpiui.

17. Įstatyminio dekreto Nr. 276/03 27 straipsnyje „Neteisėtas laikinųjų darbuotojų paskyrimas“ nustatyta, kad, jeigu skiriant darbuotoją nesilaikoma šiame įstatyminiame dekrete nustatytų apribojimų ir sąlygų, darbuotojas gali ieškiniu, kuris gali būti pareikštas tik įmonei laikinojo darbo naudotojai, pareikalauti, kad būtų pripažinta, jog nuo jo paskyrimo dirbti pradžios tarp jo ir tos įmonės laikinojo darbo naudotojos yra susiklostę darbo santykiai.

18. *Decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368* (2001 m. rugsėjo 6 d. Įstatyminis dekretas Nr. 368, kuriuo įgyvendinama Direktyva 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis<sup>6</sup>) redakcijos, taikytinos *ratione temporis*, 5 straipsnio 3–4bis dalyse nustatyta:

„<...> 3. Kai darbuotojas per 10 dienų nuo sutarties, kurios trukmė ne daugiau kaip 6 mėnesiai, galiojimo pabaigos dienos, arba, jeigu sutarties galiojimo terminas yra ilgesnis kaip 6 mėnesiai, – per 20 dienų, dar kartą įdarbinamas pagal terminuotą darbo sutartį, kaip tai suprantama pagal 1 straipsnį, antroji sutartis laikoma neterminuota. <...>

4. Kai darbuotojas įdarbinamas pagal dvi paeiliui sudarytas terminuotas sutartis, t. y. nuo pirmosios sutarties pabaigos iki antrosios sutarties įsigaliojimo darbo santykiai nenutrūksta, darbo santykiai laikomi neterminuotais nuo pirmosios sutarties sudarymo dienos.

4bis. Nepažeidžiant ankstesnėse dalyse išdėstytų taisyklių dėl paeiliui sudarytų sutarčių ir nedarant poveikio įvairioms kolektyvinių sutarčių nuostatomis <...>, jeigu paeiliui sudarant terminuotas sutartis lygiavertėms užduotims atlikti darbo santykiai tarp to paties darbdavio ir to paties darbuotojo tęsiasi ilgiau nei 36 mėnesius, įskaitant pratęsimus ir atnaujinimus, neatsižvelgiant į pertraukas tarp sutarčių galiojimo laikotarpių, darbo santykiai laikomi neterminuotais <...>“

<sup>6</sup> 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis (OL L 175, 1999, p. 43; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 368).

19. CCNL 47 straipsnyje nustatyta, kad sutarčių pratęsimas reglamentuojamas tik CCNL. Todėl terminuotos sutartys gali būti pratęstos pagal Įstatyminio dekreto Nr. 276/03 22 straipsnio 2 dalį ne daugiau kaip šešis kartus. Kiekvienos sutarties, įskaitant pratęsimus, terminas negali būti ilgesnis kaip 36 mėnesiai.

20. Italijos civilinio kodekso 1344 ir 1421 straipsniuose nustatyta, kad sutartys, sudarytos siekiant išvengti imperatyvių teisės nuostatų taikymo, negalioja.

### **Faktinės aplinkybės, procesas ir prejudicinis klausimas**

21. JH yra laikinojo įdarbinimo įmonėje įdarbintas darbuotojas. Jis buvo paskirtas laikinai dirbti įmonėje laikinojo darbo naudotojoje KG, kurioje jis laikotarpiu nuo 2014 m. kovo 3 d. iki 2016 m. lapkričio 30 d. dirbo įrenginių ir tekinimo staklių operatoriumi pagal paeiliui sudaromas laikinojo įdarbinimo sutartis (iš viso aštuonias) ir įvairius jų pratęsimus (iš viso 17).

22. 2017 m. vasario 21 d. JH pareiškė KG ieškinį *Tribunale ordinario di Brescia* (Brešos apylinkės teismas, Italija). Iš esmės jis prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismo prašo: a) konstatuoti ir pripažinti, kad laikinojo įdarbinimo sutartys, pagal kurias jis dirbo KG, yra neteisėtos ir (arba) negalioja; b) pripažinti, kad nuo 2014 m. kovo 3 d. jį su KG sieja neterminuoti darbo santykiai; c) įpareigoti KG jį grąžinti į darbą ir sumokėti jam priklausančią kompensaciją bei atitinkamas socialinio draudimo įmokas ir mokesčius. Be to, JH prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismo paprašė pateikti Teisingumo Teismui prejudicinį klausimą dėl Direktyvos 2008/104, ir visų pirma dėl jos 5 straipsnio 5 dalies, aiškinimo.

23. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, kad teisės aktuose, kurie buvo taikytini tuo metu, kai klostėsi pagrindinės bylos aplinkybės (žr. šios išvados 15 punktą), nėra: i) nustatyta, kad sutartyse turi būti nurodytos techninės, gamybos, organizavimo arba darbuotojų pavadinimo priežastys, dėl kurių naudojama darbu per laikinojo įdarbinimo įmones; ii) nustatyta, kad tokios priežastys turi būti laikino pobūdžio; ir iii) nustatyta apribojimų vėliau paskirti darbuotoją dirbti toje pačioje įmonėje laikinojo darbo naudotojoje. Be to, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodo, kad CCNL (žr. šios išvados 19 punktą) netaikytina, nes ja reglamentuojami tik laikinųjų darbuotojų ir laikinojo įdarbinimo įmonių, o ne laikinųjų darbuotojų ir įmonių laikinojo darbo naudotojų, tarpusavio santykiai. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, kad bet kuriuo atveju pagal tų taisyklių redakciją, galiojusią tuo metu, kai klostėsi pagrindinės bylos aplinkybės, nebuvo reikalaujama sutartyje nurodyti darbo per laikinojo įdarbinimo įmones priežasčių ir nebuvo draudžiama sudaryti naują sutartį iš karto pasibaigus ankstesnės sutarties šeštajam pratęsimui.

24. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui kyla abejonių dėl nacionalinės teisės aktų suderinamumo su Direktyva 2008/104, visų pirma su jos 15 konstatuojamąja dalimi, siejama su 5 straipsnio 5 dalimi, nes juose nenumatyta darbo per laikinojo įdarbinimo įmones priežasčių teisminė kontrolė ir nenustatyta to paties laikinojo darbuotojo vėlesnių paskyrimų dirbti toje pačioje įmonėje laikinojo darbo naudotojoje apribojimų.

25. Šiomis aplinkybėmis prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas prašo priimti prejudicinį sprendimą dėl šio klausimo:

„Ar [Direktyvos 2008/104] 5 straipsnio 5 dalis turi būti aiškinama taip, kad pagal ją draudžiama taikyti Įstatyminį dekretą Nr. 276/2003, iš dalies pakeistą Dekretu įstatymu Nr. 34/2014, kuriame: a) nenumatyta jokių vėlesnių to paties darbuotojo paskyrimų dirbti toje pačioje įmonėje laikinojo darbo naudotojoje apribojimų; b) įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones teisėtumas nepriklauso nuo to, ar yra techninių, gamybinių, organizacinių ar su darbuotojų pavadinimu susijusių priežasčių; c) nėra nustatyta, kad tokios formos darbo sutartys gali būti teisėtai sudaromos tik tuo atveju, kai įmonės laikinojo darbo naudotojos gamybos poreikiai yra laikino pobūdžio?“



26. Rašytines pastabas pateikė JH, Italijos vyriausybė ir Europos Komisija. Nors JH pateikė motyvuotą prašymą surengti posėdį, Teisingumo Teismas nusprendė posėdžio nerengti pagal Procedūros reglamento 76 straipsnio 2 dalį.

## Vertinimas

### *Priimtinumai*

27. Italijos vyriausybė nurodo, kad prašymas priimti prejudicinį sprendimą yra nepriimtinas. Pirmiausia ji teigia, kad, nacionalinės teisės aktai, kuriais remiasi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, taikomi tik terminuotoms darbo sutartims, o prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nepateikia jokių duomenų apie JH ir laikinojo įdarbinimo įmonės sudarytos darbo sutarties pobūdį (terminuota ar kt.). Antra, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamas ginčas yra kilęs tarp privačių asmenų, o Direktyva 2008/104 neturi tiesioginio horizontalaus poveikio. Taigi, atsakymas į prejudicinį klausimą neturėtų įtakos prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamo ginčo baigčiai: vienintelis galimas JH palankus rezultatas būtų prisiteisti iš Italijos valstybės nuostolius, jeigu būtų padaryta išvada, kad ji nevisiškai arba neteisingai perkėlė Direktyvą 2008/104 į nacionalinę teisę.

28. Pagal suformuotą jurisprudenciją „nacionalinio teismo pateiktiems klausimams dėl Sąjungos teisės aiškinimo, atsižvelgiant į jo paties nurodytas faktines aplinkybes ir teisinius pagrindus, kurių tikslumo Teisingumo Teismas neprivalo tikrinti, taikoma reikšmingumo prezumpcija. Nacionalinio teismo pateiktą prašymą priimti prejudicinį sprendimą Teisingumo Teismas gali atmesti [Teisingumo Teismas gali atsisakyti pateikti atsakymą į nacionalinio teismo užduotą prejudicinį klausimą], tik jei yra akivaizdu, jog prašymas išaiškinti Sąjungos teisę visiškai nesusijęs su pagrindinės bylos faktais ar dalyku, kai problema hipotetinė arba kai Teisingumo Teismui nežinomos faktinės aplinkybės ar teisiniai pagrindai, būtini, kad jis galėtų naudingai atsakyti į jam pateiktus klausimus“<sup>7</sup>.

29. Kalbant apie pastarąjį aspektą, reikia pažymėti, kad, siekiant pateikti nacionaliniam teismui naudingą Sąjungos teisės išaiškinimą, būtina, kad šis teismas pakankamai tiksliai nurodytų pateikiamų klausimų faktines ir teises aplinkybes arba bent paašikintų faktines prielaidas, kuriomis grindžiami šie klausimai. Iš tiesų Teisingumo Teismas gali priimti sprendimą dėl Sąjungos teisės nuostatos išaiškinimo tik remdamasis nacionalinio teismo nurodytomis faktinėmis aplinkybėmis. Nacionalinis teismas taip pat turi nurodyti tikslias priežastis, dėl kurių jis prašo išaiškinti tam tikras Sąjungos teisės nuostatas ir mano esant būtina Teisingumo Teismui pateikti prejudicinius klausimus. Be to, būtina, kad nacionalinis teismas bent minimaliai paašikintų prašomų išaiškinti Sąjungos teisės nuostatų pasirinkimo priežastis ir ryšį, kurį jis išvelgia tarp šių nuostatų ir jo nagrinėjamoje byloje taikytinų nacionalinės teisės aktų<sup>8</sup>.

30. Atsižvelgiant į prašymą priimti prejudicinį sprendimą akivaizdu, kad jį pateikęs teismas Teisingumo Teismo prašo išaiškinti Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 dalį. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas aiškina, kad toks išaiškinimas būtinas norint išspręsti jo nagrinėjamą bylą. Šiomis aplinkybėmis Italijos vyriausybės argumentai dėl to, kad minėtos direktyvos nuostatų negalima tiesiogiai taikyti privačių šalių ginčui, yra nesvarbūs. Atsižvelgiant į Teisingumo Teismo jurisprudenciją akivaizdu, kad šio teismo jurisdikcijai priklauso priimti prejudicinį sprendimą dėl Sąjungos teisės nuostatų aiškinimo, neatsižvelgiant į tai, ar jos yra tiesiogiai veikiančios atitinkamos bylos šalių tarpusavio santykiuose<sup>9</sup>.

7 2013 m. balandžio 11 d. Sprendimo *Della Rocca*, C-290/12, EU:C:2013:235, 29 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija. Teisingumo Teismas taip pat gali atmesti prašymą priimti prejudicinį sprendimą, remdamasis tuo paskutiniu nurodytu pagrindu: žr. 2012 m. vasario 16 d. Sprendimą *Varzim Sol* (C-25/11, EU:C:2012:94, 29 punktą).

8 2019 m. gegužės 2 d. Sprendimo *Asendia Spain*, C-259/18, EU:C:2019:346, 17 ir 18 punktai ir juose nurodyta jurisprudencija.

9 2019 m. gegužės 8 d. Sprendimo *Praxair MRC*, C-486/18, EU:C:2019:379, 35 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija.

31. Manau, kad nutartyje dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą pateiktas pakankamai aiškus faktinių aplinkybių aprašymas, kuriuo grindžiami prejudiciniai klausimai, ir remdamasis juo Teisingumo Teismas gali pateikti naudingą atsakymą į pateiktą klausimą.

32. Taigi darau išvadą, kad prašymas priimti prejudicinį sprendimą yra priimtinas.

### *Prejudicinis klausimas*

33. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas užduoda prejudicinį klausimą tam, kad išsiaiškintų, ar Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 daliai prieštarauja nacionalinės teisės aktas, kuriame: a) nenumatyta jokių vėlesnių laikinojo darbuotojo paskyrimų dirbti toje pačioje įmonėje laikinojo darbo naudotojoje apribojimų; b) įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones teisėtumas nepriklauso nuo to, ar yra techninių, gamybinių, organizacinių arba su darbuotojų pavadinimu susijusių priežasčių; c) nėra nustatyta, kad tokios formos darbo sutartys gali būti teisėtai sudaromos tik tuo atveju, kai įmonės laikinojo darbo naudotojos gamybos poreikiai yra laikino pobūdžio.

34. Siekdama pateikti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui naudingą atsakymą taip pat išnagrinėsiu platesnį kontekstą, būtent klausimą, ar nesilaikoma Direktyvos 2008/104 nuostatų.

35. Tam turėsiu išnagrinėti Direktyvos 2008/104 tikslą ir taikymo sritį, taip pat jos 5 straipsnio 5 dalies tikslą, tekstą ir priėmimo aplinkybes.

36. Direktyva 2008/104 grindžiama ankstesnėmis EB 137 straipsnio 1 ir 2 dalimis (dabar – SESV 153 straipsnis), kuriomis institucijos buvo įgaliotos „direktyvomis nustatyti būtiniausius laipsniško įgyvendinimo reikalavimus“, susijusius su, be kita ko, „darbo sąlygomis“. Ji buvo priimta siekiant papildyti dvi anksčiau priimtas direktyvas, susijusias su netipiniu darbu – atitinkamai darbo ne visą darbo dieną ir laikinojo darbo santykiais<sup>10</sup>. Europos Sąjungos veiksmais šioje srityje bendrai siekiama sukurti lanksčias darbo formas, kartu siekiant labiau suderinti darbo santykiams taikytinas socialinės teisės nuostatas. Reglamentavimo modelis, kuriuo grindžiami šie veiksmai, yra paremtas darbo rinkos lankstumo ir saugumo pusiausvyros paieškomis ir pavadintas „flexicurity“ (darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyra).<sup>11</sup>

37. Taigi Direktyva 2008/104 derinamas įmonių siekiamas „lankstumas“ ir su „užimtumo garantijomis“, atitinkančiomis darbuotojų apsaugą, susijęs tikslas. Jos 11 konstatuojamojoje dalyje nustatyta, kad direktyva siekiama tenkinti ne vien su lankstumu susijusius įmonių poreikius, bet ir darbuotojų poreikį suderinti profesinį ir privatų gyvenimą, ir taip prisidėti prie darbo vietų kūrimo ir dalyvavimo darbo rinkoje bei integracijos į ją.

38. Direktyva 2008/104 nustatyta laikinųjų darbuotojų teises ginanti sistema, kuri yra nediskriminuojanti, skaidri bei proporcinga ir kurioje taip pat atsižvelgiama į darbo rinkų bei darbo santykių įvairovę. Kaip nurodyta 2 straipsnyje, direktyvos tikslas – užtikrinti laikinųjų darbuotojų apsaugą ir pagerinti darbo per laikinojo įdarbinimo įmones kokybę garantuojant, kad laikiniams

10 Tai 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC) (OL L 14, 1998, p. 9; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 267), ir Tarybos direktyva 1999/70, kuri cituojama 6 išnašoje.

11 Žr. 9 konstatuojamąją dalį ir Bendruosius darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros principus, kuriuos Taryba priėmė 2007 m. gruodžio 5 ir 6 d., o Briuselio Europos Vadovų Taryba patvirtino 2007 m. gruodžio 14 d. (Tarybos dokumentas Nr. 16201/07), ir 2007 m. birželio 27 d. Komisijos komunikatą Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Siekiant bendrų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų“ (COM(2007) 359 galutinis). Taip pat žr. generalinio advokato M. Szpunar išvados byloje AKT, C–533/13, EU:C:2014:2392, 33 punktą.

darbuotojams būtų taikomas vienodo požiūrio principas ir kad laikinojo įdarbinimo įmonės būtų pripažintos darbdaviais, tuo pat metu atsižvelgiant į poreikį nustatyti tinkamą darbo per laikinojo įdarbinimo įmones naudojimo sistemą, siekiant veiksmingai prisidėti prie darbo vietų kūrimo ir lanksčių darbo formų plėtojimo<sup>12</sup>.

39. Taigi, Direktyva 2008/104 reglamentuojamos tiek laikinųjų darbuotojų darbo sąlygos, tiek sąlygos, taikomos naudojimuisi darbu per laikinojo įdarbinimo įmones. Direktyvos tikslo dvilypumą lemia ir jos struktūra. Be įvadinių (taikymo sritis, tikslas, sąvokų apibrėžtys) ir baigiamųjų nuostatų, Direktyva 2008/104 sudaryta iš dviejų dalių. 4 straipsnis, kuriuo baigiamas I skyrius („Bendrosios nuostatos“), yra susijęs su naudojimosi darbu per laikinojo įdarbinimo įmones apribojimais. II skyriuje („Įdarbinimo ir darbo sąlygos“), kurį sudaro 5–8 straipsniai, reglamentuojamas vienodas požiūris, galimybės įsidarbinti, kolektyvinė infrastruktūra ir profesinis mokymas, atstovavimas ir informavimas<sup>13</sup>.

40. Nors šiomis nuostatomis darbas per laikinojo įdarbinimo įmones priartinamas prie „įprastų“ darbo santykių, akivaizdu<sup>14</sup>, kad Direktyvos 2008/104 atskaitos taškas yra požiūris, jog bendriausia darbo santykių forma yra (ir, pridurčiau, turėtų būti) neterminuotos darbo sutartys. Todėl direktyva siekiama sudaryti laikiniams darbuotojams geresnes galimybes neterminuotai įsidarbinti įmonėje laikinojo darbo naudotojoje – šis tikslas visų pirma atsispindi jos 6 straipsnio 1 ir 2 dalyse<sup>15</sup>.

41. Direktyva 2008/104 taikoma „darbuotojams, pasirašiusiems darbo sutartį ar turintiems darbo santykių su laikinojo įdarbinimo įmone, kurie paskirti laikinai dirbti įmonėse laikinojo darbo naudotojose joms prižiūrint ir vadovaujant“, (1 straipsnio 1 dalis) ir „valstybinėms ir privačioms įmonėms, kurios yra laikinojo įdarbinimo įmonės ar įmonės laikinojo darbo naudotojos, vykdančios ekonominę veiklą, neatsižvelgiant į tai, ar jos veikia siekdamos pelno“ (1 straipsnio 2 dalis). Teisingumo Teismas sąvoką „darbuotojas“ yra išaiškinęs taip, kad „ji apima visus dirbančius asmenis, t. y. kurie tam tikrą laikotarpį kito asmens naudai ir jo vadovaujami vykdo veiklą, už kurią gauna darbo užmokestį, ir dėl to yra apsaugoti atitinkamoje valstybėje narėje, nepaisant to, kaip jo darbo santykiai teisiškai kvalifikuojami nacionalinėje teisėje, koks yra šių dviejų asmenų teisinių santykių pobūdis ir forma“; o dėl sąvokos „ekonominę veiklą“ jis yra nurodęs, kad „bet kokia veikla, kai konkrečioje rinkoje siūlomos prekės ar paslaugos, yra ekonominio pobūdžio veikla“<sup>16</sup>.

42. Svarbi Direktyvos 2008/104 sudėtinė dalis yra vienodo požiūrio principas. Taigi, pagal jos 5 straipsnio 1 dalį laikinajam darbuotojui jo paskyrimo į įmonę laikinojo darbo naudotoją laikotarpiu turi būti sudarytos bent tokios pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos, kokios būtų taikomos, jei ta įmonė būtų jį tiesiogiai įdarbinusi tai pačiai darbo vietai užimti.

43. Sąvoka „pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos“, į kurią atsižvelgiant nustatoma laikiniams darbuotojams taikytino vienodo požiūrio principo taikymo sritis, apibrėžta 3 straipsnio 1 dalies f punkte. Komisijos sudarytos ekspertų grupės parengtoje ataskaitoje nurodyta, kad, Komisijos manymu, 3 straipsnio 1 dalies f punkto i ir ii papunkčiuose pateiktas tokių sąlygų sąrašas nėra išsamus<sup>17</sup>.

12 2016 m. lapkričio 17 d. Sprendimo *Betriebsrat der Ruhrlandklinik*, C-216/15, EU:C:2016:883, 35 punktas (sutrumpintas).

13 Žr. generalinio advokato M. Szipnar išvados byloje *AKT*, C-533/13, EU:C:2014:2392, 30 ir 35 punktus.

14 15 konstatuojamoji dalis.

15 Žr. Engel, Chris, „Regulating temporary work in the European Union: The Agency Directive“, *Temporary work in the European Union and the United States*, Bulletin of comparative labour relations n° 82, 2013, p. 19.

16 2016 m. lapkričio 17 d. Sprendimo *Betriebsrat der Ruhrlandklinik*, C-216/15, EU:C:2016:883, 43 ir 44 punktai.

17 Europos Komisijos sudarytos ekspertų grupės ataskaita dėl Direktyvos 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones perkėlimo į nacionalinę teisę, 2011 m. rugpjūtis, p. 21.



44. Pritariu šiam požiūriui. Direktyva 2008/104 siekiama užtikrinti, kad būtų „visapusiškai laikomasi“ (žr. 1 konstatuojamąją dalį) Chartijos 31 straipsnio, kuriame bendriau kalbama apie „darbo sąlygas“. Su Chartija susijusiuose išaiškinimuose<sup>18</sup> nurodyta, kad šie žodžiai turi būti suprantami atsižvelgiant į SESV 156 straipsnį<sup>19</sup>. Tame straipsnyje „darbo sąlygos“ nurodytos tarp sričių, į kurias Komisija gali įsikišti tam, kad skatintų valstybių narių bendradarbiavimą ir sudarytų sąlygas derinti jų veikimą. Vis dėlto jame ši sąvoka neapibrėžta. Mano manymu, tai, kad direktyvoje žadama užtikrinti, kad būtų „visiškai laikomasi“ Chartijos 31 straipsnio, ir nurodyta jos „apsauginė“ paskirtis, reiškia, kad sąvoka „darbo sąlygos“ neturėtų būti aiškinama pernelyg griežtai<sup>20</sup>, nepaisant tekste pateikto sąrašo akivaizdžiai išsamaus pobūdžio.

45. Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 dalyje nustatytas reikalavimas valstybėms narėms imtis tinkamų priemonių, kad taikant 5 straipsnį būtų išvengta piktnaudžiavimo, visų pirma, kad būtų užkirstas kelias vėlesniems paskyrimams, kuriais būtų siekiama nesilaikyti šios direktyvos nuostatų.

46. Šioje nuostatoje valstybėms narėms nustatyti du atskiri įpareigojimai. *Pirmasis* – išvengti piktnaudžiavimo taikant patį 5 straipsnį. *Antrasis* – užkirsti kelią vėlesniems paskyrimams, kuriais būtų siekiama nesilaikyti visos Direktyvos 2008/104 nuostatų. Mano nuomone, žodžiai „visų pirma“, kuriais susieti šie du įpareigojimai, nereiškia, kad antrasis įpareigojimas automatiškai yra visiškai priklausomas nuo pirmojo įpareigojimo. Šie du įpareigojimai susiję su skirtingais įdarbinimo įmonėje laikinojo darbo naudotojoje aspektais. Pirmasis susijęs su „piktnaudžiovimu“ „taikant“ 5 straipsnį (ir tik šį straipsnį). Antrasis įpareigojimas suformuluotas plačiau ir juo siekiama užkirsti kelią vėlesniems paskyrimams, kuriais būtų siekiama „nesilaikyti šios direktyvos nuostatų“ (visų).

47. Taigi, nesutinku su Komisijos rašytinėmis pastabomis, pagal kurias 5 straipsnio 5 dalis taikoma tik piktnaudžiavimui vienodo požiūrio principu, nustatytu 5 straipsnio 1–4 dalyse. Pagal tokį siaurą aiškinimą neatsižvelgiama į tai, kad 5 straipsnio 5 dalis sudaryta iš dviejų dalių – antroje iš jų kalbama apie reikalavimą „užkirsti kelią vėlesniems paskyrimams, kuriais būtų siekiama nesilaikyti šios direktyvos nuostatų“. Be to, jis prieštarauja direktyvos aiškiam tikslui – apsaugoti laikinuosius darbuotojus ir pagerinti darbo per laikinojo įdarbinimo įmones kokybę.

48. Manau, kad 5 straipsnio 5 dalyje nustatytas įpareigojimas valstybėms narėms užkirsti kelią vėlesniems paskyrimams, kuriais būtų siekiama „nesilaikyti [Direktyvos 2008/104] nuostatų“, turi būti aiškinamas taip, kad jis susijęs su *visomis* šios direktyvos nuostatomis, aiškinamomis atsižvelgiant į jos sistemą ir tikslą.

49. Ar atsižvelgiant į tai, kas nurodyta, Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 dalyje yra nustatytas įpareigojimas valstybėms narėms užkirsti kelią vėlesniems paskyrimams, kuriais būtų siekiama „nesilaikyti šios direktyvos nuostatų“, kad būtų užtikrinta, jog darbas per laikinojo įdarbinimo įmonę toje pačioje įmonėje laikinojo darbo naudotojoje pernelyg paprastai netaptų nuolatine padėtimi, kurioje „įstrigtų“ laikinieji darbuotojai?

50. Visų pirma priminsiu (nors ir rizikuodama remtis tautologija), kad „laikinieji darbuotojai“ 3 straipsnio 1 dalies c punkte apibrėžti kaip „laikiniai“ dirbantys įmonėje laikinojo darbo naudotojoje jai prižiūrint ir vadovaujant.

18 OL C 303, 2007, p. 17.

19 SESV 156 straipsnyje nustatyta, kad, „siekdama 151 straipsnyje iškeltų tikslų ir nepažeisdama kitų Sutarčių nuostatų, Komisija skatina valstybių narių bendradarbiavimą ir sudaro sąlygas derinti jų veikimą visose socialinės politikos srityse pagal šį skyrių, ypač reikalais, susijusiais su: – įdarbinimu; – darbo teise ir darbo sąlygomis; – pagrindiniu ir aukštesniu profesiniu mokymu; – socialiniu draudimu; – nelaimingų atsitikimų darbe ir ligų prevencija; – darbo higiena; – teise jungtis į asociacijas ir kolektyvines derybas tarp darbdavių ir darbuotojų“.

20 Žr. Robin-Olivier, Sophie, „Article 31: conditions de travail justes et équitables“, *Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne*, Picod, Fabrice, Rizcallah, Cécilia, Van Drooghenbroeck, Sébastien, Bruxelles, Bruylant, 2019, p. 789–805.

51. Pats Direktyvos 2008/104 pavadinimas aiškiai rodo, kad jos reglamentuojami darbo santykiai yra (ir iš esmės turėtų būti) *laikini*. Šis žodis, be kita ko, vartojamas nuostatose, kuriose apibrėžta šios direktyvos taikymo sritis (1 straipsnis), jos tikslas (2 straipsnis), taip pat pagrindinių jos sąvokų apibrėžtyse, pateiktose 3 straipsnio 1 dalies b, c, d ir e punktuose. Žodis „laikinas“ reiškia „tik kurį laiką trunkantis“; „nenuolatinis“<sup>21</sup>. Be to, minėtoje direktyvoje nustatyta, kad „neterminuotos darbo sutartys“ (taigi, nuolatiniai darbo santykiai) yra bendriausia darbo santykių forma ir kad laikinieji darbuotojai turi būti informuojami apie įmonėje laikinojo darbo naudotojoje esančias laisvas darbo vietas, kad jiems būtų suteiktos tokios pačios galimybės susirasti nuolatinį darbą kaip ir kitiems tos įmonės darbuotojams (žr. 15 konstatuojamąją dalį ir 6 straipsnio 1 ir 2 dalis)<sup>22</sup>.

52. Sutinku su Italijos vyriausybe ir Komisija, kad Direktyvoje 2008/104 neapibrėžtos konkrečios priemonės, kurių turi imtis valstybės narės tam, kad užkirstų kelią vėlesniems to paties laikinojo darbuotojo paskyrimams į tą pačią įmonę laikinojo darbo naudotoją, „kuriais būtų siekiama nesilaikyti“ šios direktyvos nuostatų. Todėl (pavyzdžiui) į Direktyvą 2008/104 neįtrauktas įpareigojimas valstybėms narėms aiškiai nustatyti pareigą tokių vėlesnių paskyrimų atveju paaiškinti atitinkamų sutarčių sudarymą arba pratęsimą pateisinančias priežastis. Vis dėlto, atsižvelgdama į tai, nedarau išvados, kad 5 straipsnio 5 dalyje iš esmės įtvirtintas tik siekis – grubiau tariant, kad ji yra „bedantė“.

53. Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 dalies pirmo sakinio tekstas („vadovaudamasi nacionaline teise ir (arba) praktika, valstybės narės imasi tinkamų priemonių, kad taikant šį straipsnį būtų išvengta piktnaudžiavimo, visų pirma, kad būtų užkirstas kelias vėlesniems paskyrimams, kuriais būtų siekiama nesilaikyti šios direktyvos nuostatų“) yra aiškus, tikslus ir besąlyginis. Jį nagrinėjant galima nesunkiai prisiminti klasikinius tiesioginio veikimo kriterijus. Šiomis aplinkybėmis „nacionalinė teisė ir (arba) praktika“ turi būti vertinamos kaip *priemonė*, kurią taikydama valstybė narė vykdo įsipareigojimą; tačiau jos nemažina paties įsipareigojimo aiškumo, tikslumo arba besąlygiškumo. Valstybės narės turi užtikrinti – žinoma, paisydamos direktyvoje nustatytų kriterijų – kad nurodyti pažeidimai *nebūtų daromi*. „Vertikalių“ santykių atveju, jeigu atsakovė būtų valstybė arba valstybės vardu veikiantis subjektas<sup>23</sup>, laikinasis darbuotojas galėtų neabejodamas remtis pačia direktyva.

54. Tai nurodau visiškai atsižvelgdama į aplinkybę, kad, kaip aiškiai rodo Direktyvos 2008/104 teisinis pagrindas (žr. šios išvados 36 punktą), ji yra būtiniausių reikalavimų direktyva. Ji suformuluota ir išdėstyta taip, kad į ją tikrai negalima įtraukti griežtai suformuluotų konkrečių įpareigojimų, kurie nėra nurodyti tekste. Vis dėlto tai *neraiškia*, kad galima nepaisyti arba išvengti įpareigojimų, kurie iš tiesų yra nustatyti direktyvoje valstybėms narėms.

55. Reikėtų atkreipti dėmesį į kelis papildomos klausimus.

21 Žr. „Oxford Dictionary of English“. Direktyvos versijos prancūzų k. pavadinime, su jos taikymo sritimi ir tikslu susijusiose nuostatose ir jos pagrindinių sąvokų apibrėžtyse sąvoka „laikinas“ žymima žodžiu „intérimaire“, kuris apibūdinamas taip: „travailler de manière temporaire“ (1 straipsnio 1 dalyje, 3 straipsnio 1 dalies b, c, d ir e punktuose). Žodyne „Petit Robert de la langue française“ sąvoka „intérimaire“ apibrėžta kaip „laikinas“ arba „trumpalaikis“, o „temporaire“ – „tik kurį laiką trunkantis“. Italų kalba (proceso kalba) vartojami žodžiai „interinale“ ir „temporaneamente“.

22 Bylose, susijusiose su Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis, pridėto prie Direktyvos 1999/70, 5 sąlyga, pažymiu (nedarydama užuominos, kad jose pateikti svarstymai galėtų būti perkelti į šią bylą: žr. 66 punktą), kad Teisingumo Teismas nusprendė, jog „terminuotų darbo sutarčių arba darbo santykių atnaujinimas siekiant patenkinti poreikius, kurie faktiškai yra ne laikini, bet nuolatiniai ir ilgalaikiai, nėra pateisinamas pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a punktą, nes toks terminuotų darbo sutarčių sudarymas ar darbo santykių nustatymas tiesiogiai prieštarauja prielaidai, kuria pagrįstas šis Bendrasis susitarimas, t. y. kad neterminuotos darbo sutartys yra vyraujanti darbo santykių forma, net jei tam tikriems sektoriams ar profesijoms ir veiklos rūšims būdinga sudaryti terminuotas darbo sutartis (kursyvu išskirta mano). Žr. 2020 m. kovo 19 d. Sprendimo Sánchez Ruiz ir kt., C-103/18 ir C-429/18, EU:C:2020:219, 76 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

23 *Locus classicus*, kurioje suformuluota, kada yra tiesioginis „vertikalusis“ veikimas, laikomas 1990 m. liepos 12 d. Sprendimas *Foster / British Gas*, C-188/89, EU:C:1990:313. Iš naujesnės jurisprudencijos žr. 2017 m. spalio 10 d. Sprendimą *Farrell*, C-413/15, EU:C:2017:745, kartu su mano išvada, pateikta toje byloje (EU:C:2017:492).

56. Pirma, kadangi Direktyva 2008/104 yra būtiniausių reikalavimų direktyva, akivaizdu, kad valstybė narė gali laisvai nuspręsti priimti tokius specialiuosius teisės aktus. Žinoma, pažymėtina, kad Direktyvos 2008/104 4 straipsnio 1 dalyje nustatyta, jog nacionalinės teisės aktai, kuriuose nustatomi naudojimosi laikiniais darbuotojais draudimai ar apribojimai, turi būti pateisinami dėl bendrojo intereso, visų pirma susijusio su laikinųjų darbuotojų apsauga, darbuotojų sveikatos ir saugos darbe reikalavimais arba būtinybe užtikrinti, kad darbo rinka veiktų tinkamai ir kad būtų užkirstas kelias pažeidimams<sup>24</sup>. Mano manymu, jeigu dėl vėlesnių to paties laikinojo darbuotojo paskyrimų dirbti toje pačioje įmonėje laikinojo darbo naudotojoje toks darbuotojas toje įmonėje dirba laikotarpį, kuris yra (gerokai) ilgesnis nei tas, kurį būtų galima pagrįstai laikyti „laikinu“, tokią situaciją galima vertinti kaip būtent tokį pažeidimą. Nors nacionalinė priemonė, neleidžianti susiklostyti tokiai situacijai, iš tiesų būtų „naudojimosi darbu per laikinojo įdarbinimo įmones apribojimas“, toks apribojimas būtų lengvai pateisinamas remiantis bendrojo intereso pagrindais, aiškiai išvardytais 4 straipsnio 1 dalyje, o būtent laikinųjų darbuotojų apsauga ir kelio užkirtimu piktnaudžiavimams.

57. Antra, dažni vėlesni to paties laikinojo darbuotojo paskyrimai į tą pačią įmonę laikinojo darbo naudotoją yra direktyvos nuostatų nesilaikymas iš esmės ir piktnaudžiavimas tokios formos darbo santykiais. Be to, jie (akivaizdžiai) suardo minėtos direktyvos užtikrinamą darbavių siekiamo „lankstumo“ ir darbuotojų „apsaugos“ (žr. šios išvados 36 ir 37 punktus) pusiausvyrą, nes pažeidžia pastarąją.

58. Trečia, man atrodo, kad jeigu – bet kurioje konkrečioje byloje – objektyviai *nepaaiškinama*, kodėl įmonė laikinojo darbo naudotoja paeiliui sudarinėja sutartis dėl laikinojo darbuotojo paskyrimo, nacionalinis teismas turi būti ypač budrus. (Taip juo labiau yra tais atvejais, kai į įmonę laikinojo darbo naudotoją keliomis paeiliui sudaromomis sutartimis paskiriamas *tas pat* laikinasis darbuotojas.) Todėl nacionalinis teismas, *neperežengdamas* direktyvoje nustatytų kriterijų ribų, turėtų išnagrinėti – atsižvelgdamas į nacionalinės teisės aktus ir į kiekvienos bylos aplinkybes, – ar taikant tokį vėlesnį paskyrimą nesilaikoma *kurių nors* direktyvos nuostatų.

59. Taigi nacionalinis teismas, aiškindamasis, ar laikomasi Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 dalyje nustatyto įpareigojimo, turėtų atsižvelgti ne tik į vienodo požiūrio principą, kiek tai susiję su 5 straipsnio 1 dalyje nurodytomis „darbo ir įdarbinimo sąlygomis“, bet ir į kitas nuostatas, kaip antai į 6 straipsnio 1 ir 2 dalis, kuriomis laikiniesiems darbuotojams sudarytos geresnės galimybės susirasti nuolatinį darbą.

60. Šioje vietoje būtų naudinga išnagrinėti Teisingumo Teismo sprendime *Sciotto*<sup>25</sup>, kuriuo daug rėmėsi JH, išdėstytus motyvus.

61. Baleto šokėja M. Sciotto dirbo *Fondazione Teatro dell'Opera di Roma* pagal kelias terminuotas sutartis kurios buvo pratęsiamos dėl įvairių spektaklių, suplanuotų laikotarpiu nuo 2007 m. iki 2011 m. Jos darbo sutartyse nebuvo nurodyta konkrečių techninių, organizacinių ar gamybinių reikalavimų, pateisinančių tų sutarčių sudarymą konkrečiam terminui, o ne neterminuotai. Todėl ji paprašė pripažinti tas sutartis neteisėtomis, perkvalifikuoti jos darbo santykius į neterminuotus santykius ir priteisti patirtos žalos atlyginimą.

24 2015 m. kovo 17 d. Sprendimo *AKT*, C-533/13, EU:C:2015:173, 23 ir 32 punktai.

25 2018 m. spalio 25 d. sprendimas, C-331/17, EU:C:2018:859 (toliau – Sprendimas *Sciotto*).

62. Toje byloje taikytina Sąjungos teisė buvo Bendrasis susitarimas dėl darbo pagal terminuotas sutartis, pridėtas prie Direktyvos 1999/70. Šio Bendrojo susitarimo 5 punkte buvo nustatytos konkrečios priemonės, skirtos neleisti piktnaudžiauti paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis<sup>26</sup>. Teisingumo Teismas aiškiai pažymėjo, kad, „siekiant užkirsti kelią piktnaudžiavimui paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius, pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalį valstybės narės *įpareigojamos* imtis bent vienos iš joje nurodytų *veiksmingų ir privalomų* priemonių tais atvejais, kai jų vidaus teisėje nėra lygiaverčių teisinių priemonių. Šio punkto 1 dalies a–c papunkčiuose išvardytos trys priemonės, susijusios atitinkamai su objektyviomis priešastimis, pateisinančiomis tokių darbo sutarčių ar santykių atnaujinimą <...>“<sup>27</sup>. Teisingumo Teismas priminė, kad „sąvoka „objektyvios priešastys“ turi būti suprantama kaip reiškianti apibrėžtas ir konkrečias aplinkybes, apibūdinančias konkrečią veiklą, todėl tokiomis konkrečiomis aplinkybėmis galinčias pateisinti terminuotų darbo sutarčių sudarymą paeiliui. Šias aplinkybes gali lemti, be kita ko, ypatingas užduočių, kurioms atlikti tokios sutartys buvo sudarytos, pobūdis ir savybės arba atitinkamais atvejais teisėto valstybės narės socialinės politikos tikslo siekimas“<sup>28</sup>.

63. Atsižvelgdamas į šias teisės aktų nuostatas ir jurisprudenciją Teisingumo Teismas padarė išvadą, kad „nacionalinė nuostata – įstatymo ar kito teisės akto norma, kuri tik *bendrai ir abstrakčiai* leidžia paeiliui sudaryti terminuotas darbo sutartis, negali būti suderinama su <...> [tais] reikalavimais. Iš tiesų tokia visiškai formali nuostata neleidžia nustatyti objektyvių ir skaidrių kriterijų, kad būtų galima patikrinti, ar tokių sutarčių atnaujinimas iš tiesų atitinka tikrą poreikį, leidžia pasiekti numatytą tikslą ir yra tam reikalingas. Taigi tokia nuostata kelia realų pavojų, kad šios rūšies sutartys bus sudaromos piktnaudžiaujant, todėl yra nesuderinama su [Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis, pridėto prie Direktyvos 1999/70,] tikslu ir veiksmingumu“<sup>29</sup>.

64. Taigi Teisingumo Teismas nusprendė, jog 5 punktas aiškintinas taip, kad juo draudžiamos nacionalinės teisės nuostatos, pagal kurias nuostatos, reglamentuojančios darbo santykius ir skirtos bausti už piktnaudžiavimą paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis, automatiškai jas iš terminuotų sutarčių perkvalifikuojant į neterminuotas sutartis, jei darbo santykiai trunka ilgiau nei iki numatytos konkrečios datos, netaikomos lyrinės ir simfoninės muzikos fondų veiklos sektoriui, jeigu vidaus teisinėje sistemoje nėra jokios kitos veiksmingos priemonės, kuria baudžiama už šiame sektoriuje konstatuotą piktnaudžiavimą<sup>30</sup>.

65. JH rašytinėse pastabose tvirtino, kad Sprendimas *Sciotto* gali būti *iš esmės perkeltas* į šios bylos sprendimą.

66. Aš šį teiginį atmetu. Akivaizdu, kad Sprendimas *Sciotto* priimtas remiantis Sąjungos teisės nuostata, kuri savo pobūdžiu skiriasi nuo Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 dalies<sup>31</sup>. Taigi, prie Direktyvos 1999/70 pridėto Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 5 punkte nustatyti *specialieji įpareigojimai*, kurie neleistų piktnaudžiauti paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis. Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 dalyje nustatytas *bendrasis įpareigojimas*, kad būtų

26 Prie Direktyvos 1999/70 pridėto Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 5 punkto 1 dalyje nustatyta: „Kad būtų neleidžiama piktnaudžiauti paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius tais atvejais, kai nėra lygiaverčių teisinių priemonių, neleidžiančių piktnaudžiauti, valstybės narės, pasitarusios su socialiniais partneriais pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką, ir (arba) socialiniai partneriai, atsižvelgdami į konkrečių sektorių ir (arba) darbuotojų kategorijų reikmes, nustato vieną ar kelias iš toliau nurodytų priemonių: a) objektyvias priešastis, pateisinančias tokių sutarčių ar santykių atnaujinimą; b) maksimalią bendrą paeiliui sudaromų terminuotų darbo sutarčių ar nustatomų [terminuotų] darbo santykių trukmę; c) tokių sutarčių ar [darbo] santykių atnaujinimo skaičių“.

27 2018 m. spalio 25 d. Sprendimo *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, 32 punktą, išskirta mano.

28 2018 m. spalio 25 d. Sprendimo *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, 39 punktą.

29 2018 m. spalio 25 d. Sprendimo *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, 40 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija.

30 2018 m. spalio 25 d. Sprendimo *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, 72 punktą ir rezoliucinė dalis.

31 Atsižvelgiant į Teisingumo Teismo jurisprudenciją taip pat akivaizdu, kad Direktyvos 1999/70 ir Direktyvos 2008/104 taikymo sritis skiriasi. Todėl laikinojo darbuotojo, kurį laikinojo įdarbinimo įmonė paskiria dirbti laikinąja darbo jėga besinaudojančioje įmonėje, terminuoti darbo santykiai nepatenka į Direktyvos 1999/70 taikymo sritį. Žr. 2013 m. balandžio 11 d. Sprendimo *Della Rocca*, C-290/12, EU:C:2013:235, 42 punktą.



užkirstas kelias vėlesniems paskyrimams, kuriais būtų siekiama nesilaikyti šios direktyvos nuostatų. Atsižvelgiant dar ir į tai, kad Direktyvoje 2008/104 nustatyti būtiniausi reikalavimai, į Direktyvą 2008/104 neįmanoma įtraukti detalių ir konkrečių įpareigojimų – kaip antai paeiliui sudaromų darbo sutarčių ilgiausios bendros trukmės arba (didžiausio) tokių sutarčių atnaujinimų skaičiaus – panašių į tuos, kurie aiškiai nustatyti prie Direktyvos 1999/70 pridėto Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 5 punkte.

67. Atsižvelgiant į tai taip pat vertėtų prisiminti tuos Teisingumo Teismo sprendime *Sciotto* išdėstytus motyvus, kurie yra bendresnio pobūdžio. Taigi, Teisingumo Teismas pabrėžė, kad „jei Sąjungos teisėje nenumatoma konkrečių sankcijų tuo atveju, kai vis dėlto būtų nustatyta piktnaudžiavimo atveju, nacionalinės valdžios institucijos privalo imtis priemonių, kurios būtų ne tik proporcingos, bet ir pakankamai veiksmingos ir atgrasomos, kad užtikrintų visišką taikant [atitinkamą Sąjungos teisės nuostatą] priimtų normų veiksmingumą. Esant piktnaudžiavimui paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius, turi būti leidžiama taikyti priemonę, nustatančią veiksmingas ir lygiavertes darbuotojų apsaugos garantijas, siekiant tinkamai nubausti už šį piktnaudžiavimą ir pašalinti Sąjungos teisės pažeidimo pasekmes“<sup>32</sup>. Vadovaujantis suformuota jurisprudencija, „pagal direktyvą valstybėms narėms tenkančio įpareigojimo pasiekti joje numatytą rezultatą ir ESS 4 straipsnyje nustatytos pareigos imtis visų reikiamų bendrų ar specialių priemonių vykdymą privalo užtikrinti visos valstybių narių valdžios institucijos, įskaitant teismus, jei tai priklauso jų jurisdikcijai“<sup>33</sup>. Atsižvelgdamas į šias aplinkybes Teisingumo Teismas konstatavo, kad „būtent bylą nagrinėjantis teismas, jeigu buvo *piktnaudžiauta* paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis, privalo, *kiek tai įmanoma*, reikšmingas vidaus teisės nuostatas išaiškinti ir taikyti taip, kad būtų tinkamai nubausta už šį piktnaudžiavimą ir būtų pašalintos Sąjungos teisės pažeidimo pasekmės“<sup>34</sup>.

68. Taip pat primenu, kad Sprendime *Pfeiffer*<sup>35</sup> didžioji kolegija nacionaliniams teismams pateikė naudingą išaiškinimą dėl to, koku požiūriu reikėtų vadovautis nagrinėjant direktyvos nuostatas, kuri tiesiogiai veikia nagrinėjant privačių šalių tarpusavio ginčą, poveikį.

69. Taigi, visų pirma, „nors [Sąjungos] teisę atitinkančio nacionalinės teisės aiškinimo principas daugiausia susijęs su nacionalinėmis nuostatomis, priimtomis siekiant perkelti į nacionalinę teisę atitinkamą direktyvą, jis neapsiriboja tik šių nuostatų aiškinimu, bet įpareigoja nacionalinę teismą atsižvelgti į visą nacionalinės teisės sistemą, siekiant nustatyti, koku mastu ji turi būti taikoma, kad būtų išvengta priešingo nei siekiamas direktyva rezultato“<sup>36</sup>. Trumpai tariant, „[Sąjungos] teisę atitinkančio nacionalinės teisės aiškinimo principas reikalauja, kad prašymą dėl prejudicinio sprendimo pateikęs teismas, [neperžengdamas] savo jurisdikcijos rib[ų], visus veiksmus atliktų atsižvelgdamas į visą nacionalinės teisės normų sistemą, siekiant užtikrinti visapusišką [atitinkamos direktyvos] veiksmingumą“<sup>37</sup>.

70. Jeigu šiuos argumentus *mutatis mutandis* taikytume bylai, patenkančiai į Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 dalies taikymo sritį, jie reikštų, kad: i) neperžengdama Direktyvoje 2008/104 nustatytų kriterijų ribų valstybė narė turi užtikrinti, kad jos nacionalinės teisės sistemoje būtų nustatytos tinkamos priemonės, skirtos visiškam Sąjungos teisės veiksmingumui užtikrinti, siekiant užkirsti kelią vėlesniems paskyrimams, kuriais būtų nepaisoma

32 2018 m. spalio 25 d. Sprendimo *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, 64 ir 65 punktai.

33 2018 m. spalio 25 d. Sprendimo *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, 67 punktą; 2004 m. spalio 5 d. Sprendimo *Pfeiffer ir kt. / Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldhut eV* (toliau – Sprendimas *Pfeiffer*), C-397/01–C-403/01, EU:C:2004:584, 67 punktą.

34 2018 m. spalio 25 d. Sprendimo *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, 69 punktą (išskirta mano).

35 2004 m. spalio 5 d. Sprendimo *Pfeiffer*, C-397/01–C-403/01, EU:C:2004:584, 107–119 punktai.

36 2004 m. spalio 5 d. Sprendimo *Pfeiffer*, C-397/01–C-403/01, EU:C:2004:584, 115 punktą.

37 2004 m. spalio 5 d. Sprendimo *Pfeiffer*, C-397/01–C-403/01, EU:C:2004:584, 118 punktą. Taip pat žr. generalinio advokato M. Szipunar išvados byloje *AKT*, C-533/13, EU:C:2014:2392, susijusioje su Direktyvos 2008/104 4 straipsnio 1 dalimi, 134 punktą. Tos išvados 135 punkte generalinis advokatas M. Szipunar pažymėjo, kad konkrečių Direktyvos 2008/104 4 straipsnio 1 dalies perkėlimo į nacionalinę teisę priemonių nebuvimas nekliaud prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui patikrinti, atsižvelgiant į visą vidaus teisę, ar ją aiškinant gali būti pasiektas Sąjungos teisę atitinkantis rezultatas.



Direktyvoje 2008/104 reglamentuojamų darbo santykių laikinojo pobūdžio; ir ii) pagal Sąjungos teisę atitinkančio aiškinimo principą prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, neperžengdamas savo jurisdikcijos ribų, visus veiksmus privalo atlikti atsižvelgdamas į visą nacionalinės teisės normų sistemą, kad užtikrintų visapusišką Direktyvos 2008/104 veiksmingumą, bausdamas už atitinkamą piktnaudžiavimą ir pašalindamas Sąjungos teisės pažeidimo pasekmes.

71. Atsižvelgdama į visa tai, kas išdėstyta, darau išvadą, kad Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 daliai neprieštarauja nacionalinės teisės aktai, kuriuose: a) nenumatyta jokių vėlesnių darbuotojo paskyrimų dirbti toje pačioje įmonėje laikinojo darbo naudotojoje apribojimų; b) įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones teisėtumas nepriklauso nuo to, ar yra techninių, gamybinių, organizacinių arba su darbuotojų pavadavimu susijusių priežasčių; c) nėra nustatyta, kad tokios formos darbo sutartys gali būti teisėtai sudaromos tik tuo atveju, kai įmonės laikinojo darbo naudotojos gamybos poreikiai yra laikinojo pobūdžio.

72. Vis dėlto to paties darbuotojo vėlesni paskyrimai į tą pačią įmonę laikinojo darbo naudotoją, kurių bendra trukmė viršija laikotarpį, galintį būti pagrįstai laikomu „laikinu“, ir kurie nėra susiję su laikinojo darbuotojo ir laikinojo įdarbinimo įmonės sudaryta neterminuota darbo sutartimi, iš esmės pažeidžia Direktyvos 2008/104 nuostatas ir yra piktnaudžiavimas šios formos darbo santykiais. Šias aplinkybes turi įvertinti nacionalinis teismas. Tais atvejais, kai piktnaudžiaujama vėlesniais paskyrimais, pagal lojalaus bendradarbiavimo ir Sąjungos teisę atitinkančio aiškinimo principus prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas privalo, neperžengdamas savo jurisdikcijos ribų, visus veiksmus atlikti atsižvelgdamas į visą nacionalinės teisės normų sistemą, kad užtikrintų visapusišką Direktyvos 2008/104 veiksmingumą, bausdamas už atitinkamą piktnaudžiavimą ir pašalindamas Sąjungos teisės pažeidimo pasekmes.

## Išvada

73. Teisingumo Teismui siūlau taip atsakyti į *Tribunale ordinario di Brescia* (Brešos apylinkės teismas, Italija) prejudicinį klausimą:

- 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2008/104/EB 5 straipsnio 5 daliai neprieštarauja nacionalinės teisės aktai, kuriuose: a) nenumatyta jokių vėlesnių darbuotojo paskyrimų dirbti toje pačioje įmonėje laikinojo darbo naudotojoje apribojimų; b) įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones teisėtumas nepriklauso nuo to, ar yra techninių, gamybinių, organizacinių arba su darbuotojų pavadavimu susijusių priežasčių; c) nėra nustatyta, kad tokios formos darbo sutartys gali būti teisėtai sudaromos tik tuo atveju, kai įmonės laikinojo darbo naudotojos gamybos poreikiai yra laikinojo pobūdžio.
- To paties darbuotojo vėlesni paskyrimai į tą pačią įmonę laikinojo darbo naudotoją, kurių bendra trukmė viršija laikotarpį, galintį būti pagrįstai laikomu „laikinu“, ir kurie nėra susiję su laikinojo darbuotojo ir laikinojo įdarbinimo įmonės sudaryta neterminuota darbo sutartimi, iš esmės pažeidžia Direktyvos 2008/104 nuostatas ir yra piktnaudžiavimas šios formos darbo santykiais. Nacionalinis teismas turi įvertinti, ar šios aplinkybės yra susiklosčiusios konkrečioje byloje.
- Tais atvejais, kai piktnaudžiaujama vėlesniais paskyrimais, pagal lojalaus bendradarbiavimo ir Sąjungos teisę atitinkančio aiškinimo principus prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas privalo, neperžengdamas savo jurisdikcijos ribų, visus veiksmus atlikti atsižvelgdamas į visą nacionalinės teisės normų sistemą, kad užtikrintų visapusišką Direktyvos 93/104 veiksmingumą, bausdamas už atitinkamą piktnaudžiavimą ir pašalindamas Sąjungos teisės pažeidimo pasekmes.