



# Teismo praktikos rinkinys

GENERALINIO ADVOKATO  
EVGENI TANCHEV IŠVADA,  
pateikta 2021 m. rugsėjo 9 d.<sup>1</sup>

**Byla C-232/20**

**NP**  
**prieš**

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

(*Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg* (Berlyno-Brandenburgo Aukštesnysis darbo teismas, Vokietija) pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą)

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Sąvokos „laikiniai“ pagal Direktyvos 2008/104/EB 1 straipsnį reikšmė – Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 dalis – Pereinamoji nuostata, pagal kurią neleidžiama remtis laikinojo darbuotojo paskyrimais dirbti į įmonę laikinojo darbo naudotoją iki tam tikros datos – Valstybės narės teisės aktuose nustatyta maksimali laikinųjų darbuotojų paskyrimo dirbti į įmones laikinojo darbo naudotojas trukmė – Laikinojo darbuotojo teisė į neterminuotos darbo sutarties su įmone laikinojo darbo naudotoja sudarymą, kai piktnaudžiaujama darbu per laikinojo įdarbinimo įmones“

1. Šis *Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg* (Berlyno-Brandenburgo Aukštesnysis darbo teismas, Vokietija) (toliau – prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas) pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą susijęs su 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones<sup>2</sup> aiškinimu. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės nori gauti išaiškinimą dėl keturių toliau nurodytų klausimų.

2. Pirma, ar Direktyvos 2008/104/1 straipsnyje esanti žodis „laikiniai“ yra susijęs tik su laikotarpiu, per kurį laikinojo įdarbinimo įmonė darbuotoją paskiria į įmonę laikinojo darbo naudotoją, ar žodis „laikiniai“ taip pat susijęs ir su atliktino darbo pobūdžiu, todėl nei nuolatinės darbo vietos, nei darbo vietos, į kurias darbuotojai nėra paskiriami pavaduoti kitą asmenį (toliau – pavadavimas), niekada negali būti užimamos „laikiniai“?

3. Antra, ar su Sąjungos teise suderinama tai, kad valstybės narės, šiuo atveju Vokietijos, teisės aktų leidėjas patvirtina maksimalų laikotarpį, kuriam pasibaigus laikinojo darbuotojo paskyrimas nebegali būti kvalifikuojamas kaip laikinas, bet kartu užkerta kelią laikiniams darbuotojams

<sup>1</sup> Originalo kalba: anglų.

<sup>2</sup> OL L 327, 2008, p. 9. Žr. ankstesnius sprendimus: 2013 m. balandžio 11 d. Sprendimą *Della Rocca* (C-290/12, EU:C:2013:235), 2015 m. kovo 17 d. Sprendimą *AKT* (C-533/13, EU:C:2015:173), 2016 m. lapkričio 17 d. Sprendimą *Betriebsrat der Ruhrlandklinik* (C-216/15, EU:C:2016:883), 2020 m. spalio 14 d. Sprendimą *KG (Vėlesni paskyrimai dirbant per laikinojo įdarbinimo įmones)* (C-681/18, EU:C:2020:823), 2021 m. birželio 3 d. Sprendimą *TEAM POWER EUROPE* (C-784/19, EU:C:2021:427) ir mano išvadą byloje *Manpower Lit* (C-948/19, EU:C:2021:624) (sprendimas dar nepriimtas). Taip pat žr. 2016 m. gruodžio 13 d. Bendrojo Teismo Sprendimą *IPSO prieš ECB* (T-713/14, EU:T:2016:727).

nustatant, ar jau suėjo maksimalus laikotarpis, remtis iki konkrečios datos buvusiais paskyrimais, visų pirma, kai neįskaičius tokių laikotarpių laikoma, kad įmonė laikinojo darbo naudotoja neviršijo maksimalaus paskyrimo laikotarpio?

4. Trečia, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui kyla klausimas, ar pripažinimas, kad tarp įmonės laikinojo darbo naudotojos ir laikinojo darbuotojo sudaryta neterminuota darbo sutartis, yra Sąjungos teisės aktais užtikrinta teisių gynimo priemonė tuo atveju, jei nustatoma, kad tas pats laikinasis darbuotojas vėliau buvo paskirtas į tą pačią įmonę laikinojo darbo naudotoją, siekiant išvengti Direktyvos 2008/104 nuostatų ir taip pažeidžiant šios direktyvos 5 straipsnio 5 dalį (toliau – piktnaudžiavimas darbu per laikinojo įdarbinimo įmones).

5. Ketvirta, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas klausia, ar kolektyvinės sutarties šalys savo nuožiūra gali pratęsti maksimalią paskyrimo dirbti trukmę, nustatytą Vokietijos teisės aktuose? Jei taip, ar tai taikoma ir toms kolektyvinės sutarties šalims, kurios atsakingos ne už konkretaus laikinojo darbuotojo darbo santykius, o už sektorių, kuriam priklauso įmonė laikinojo darbo naudotoja?

6. Padariau išvadą, kad nors žodis „laikiniai“ Direktyvos 2008/104 1 straipsnio 1 dalyje reiškia „tik kurį laiką“, „ne nuolat“<sup>3</sup>, jis yra susijęs tik su atitinkamo laikinojo darbuotojo paskyrimo dirbti trukme, o ne su pareigomis, į kurias jis paskiriamas, taigi nuolatiniai darbai ir darbai, kurie nėra atliekami pavaduojant, nėra automatiškai pašalinami iš Direktyvos 2008/104 taikymo srities. Vis dėlto sprendžiant, ar galima objektyviai paaiškinti<sup>4</sup> laikinųjų darbuotojų paskyrimą dirbti į tą pačią įmonę laikinojo darbo naudotoją, reikia atsižvelgti į darbo pobūdį ir į tai, ar pareigos yra nuolatinės, kad toks paskyrimas nebūtų laikomas piktnaudžiavimu darbu per laikinojo įdarbinimo įmones, pažeidžiant Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 dalį<sup>5</sup>.

7. Be to, valstybės narės teisės aktai, kuriuose aiškiai nustatyta, kad neturi būti atsižvelgta į paskyrimo dirbti laikotarpius iki tam tikros datos, bet jau po Direktyvos 2008/104 įgyvendinimo, ir toks neatsižvelgimas turi reikšmės nustatant, ar buvo piktnaudžiauta darbu per laikinojo įdarbinimo įmones, pažeidžia Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 dalį, jeigu dėl jų sutrumpinama paskyrimo trukmė, kuria kitu atveju galėtų remtis laikinasis darbuotojas. Vis dėlto, esant horizontaliam dviejų privačių šalių susitarimui, tokį neatsižvelgimą įtvirtinantys valstybės narės teisės aktai turi būti netaikomi tik tuo atveju, jeigu dėl to netampa privaloma atitinkamos valstybės narės teisės aktų aiškinti *contra legem*, o tai turi nuspręsti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas<sup>6</sup>.

8. Nepaisant to, pagal Sąjungos teisę pripažinimas, kad tarp įmonės laikinojo darbo naudotojos ir laikinojo darbuotojo sudaryta neterminuota darbo sutartis, nėra būtinas, siekiant nubausti už piktnaudžiavimą darbu per laikinojo įdarbinimo įmones<sup>7</sup>.

9. Galiausiai atsižvelgiant į suformuotą taisyklę, kad Sąjungos direktyvų nuostatos darbo teisės srityje gali būti įgyvendinamos ne tik teisėkūros priemonėmis, bet ir sudarant bendrai taikomas kolektyvines sutartis<sup>8</sup>, pratęsti Vokietijos teisės aktuose nustatytą maksimalią individualaus

<sup>3</sup> Kaip nurodyta generalinės advokatės E. Sharpston išvados byloje *KG (Vėlesni paskyrimai dirbant per laikinojo įdarbinimo įmones)* (C-681/18, EU:C:2020:300) 51 punkte.

<sup>4</sup> Sprendimas *KG (Vėlesni paskyrimai dirbant per laikinojo įdarbinimo įmones)* (C-681/18, EU:C:2020:823, 71 punktas).

<sup>5</sup> Žr. šios išvados 36–55 punktus.

<sup>6</sup> Žr. šios išvados 56–67 punktus.

<sup>7</sup> Žr. šios išvados 68–72 punktus.

<sup>8</sup> Žr., pvz., generalinio advokato M. Szpunar išvadą byloje *AKT* (C-533/13, EU:C:2014:2392, 72 punktas).

paskyrimo dirbti trukmę gali būti leista kolektyvinės sutarties šalims, atsakingoms už sektorių, kuriam priklauso įmonė laikinojo darbo naudotoja. Vis dėlto tokioms sutartims taip pat taikomi 7 punkte nurodyti apribojimai.

## I. Teisinis pagrindas

### A. Sąjungos teisės aktai

10. Direktyvos 2008/104 1 straipsnio „Taikymo sritis“ 1 dalyje nustatyta:

„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.“

### B. Vokietijos teisės aktai

11. 2011 m. gruodžio 1 d.–2017 m. kovo 31 d. galiojusios redakcijos *Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung* (Darbuotojų paskyrimo dirbti įstatymas, Vokietija; toliau – AÜG) 1 straipsnio 1 dalies antrame sakinyje buvo nustatyta, kad „darbuotojų paskyrimas dirbti į įmonę laikinojo darbo naudotoją turi būti laikinas“.

12. Nutartyje dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą nurodyta, kad iki 2017 m. balandžio mėn. konkrečių sankcijų už šios nuostatos pažeidimą nebuvo numatyta<sup>9</sup>, tačiau AÜG 9 straipsnyje buvo nustatyta, kad tuo atveju, kai laikinojo įdarbinimo įmonė neturi AÜG numatyto leidimo, sutartys, sudarytos, be kita ko, tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbo naudotojo bei tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbuotojo, yra negaliojančios. AÜG 10 straipsnyje buvo numatyta, kad tokiu atveju laikoma, jog atsirado darbo santykiai tarp laikinojo darbo naudotojo ir laikinojo darbuotojo.

13. 2017 m. vasario 21 d. *Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze* (Darbuotojų paskyrimo dirbti įstatymo ir kitų įstatymų pakeitimo įstatymas) pakeitimai įsigaliojo nuo 2017 m. balandžio 1 d. Į AÜG 1 straipsnį buvo įterpta ši nauja 1b dalis:

„Laikinojo įdarbinimo įmonei draudžiama tą patį laikinąjį darbuotoją skirti dirbti pas tą patį laikinojo darbo naudotoją ilgesniam laikui nei 18 mėnesių iš eilės; laikinojo darbo naudotojas neturi teisės leisti tam pačiam laikinajam darbuotojui dirbti pas jį ilgiau nei 18 mėnesių iš eilės. Laikotarpis, kuriuo ta pati ar kita laikinojo įdarbinimo įmonė tą patį laikinąjį darbuotoją buvo paskyrusi dirbti pas tą patį laikinojo darbo naudotoją, turi būti įskaitomas visas, jei pertraukos tarp paskyrimų yra ne ilgesnės nei 3 mėnesiai. Kolektyvinėje sutartyje, sudarytoje įdarbinimo sektoriui atstovaujančių kolektyvinės sutarties šalių, gali būti nustatyta nuo pirmo sakinio nukrypstanti maksimali paskyrimo dirbti trukmė. <...> Remiantis įdarbinimo sektoriui atstovaujančių kolektyvinės sutarties šalių sudaryta kolektyvine sutartimi, sudarytame darbdavio ir darbo tarybos susitarime gali būti nustatyta nuo pirmo sakinio nukrypstanti maksimali paskyrimo dirbti trukmė. <...>“

<sup>9</sup> Vis dėlto tam prieštaraujama Vokietijos pateiktose rašytinėse pastabose.

14. Į AÜG 9 straipsnio 1 dalį buvo įterptas 1b punktas, jame nustatyta:

„Negaliojančios yra:

1b) laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbuotojo darbo sutartys, kuriose numatyta pagal 1 straipsnio 1b dalį leidžiamą maksimalią paskyrimo dirbti trukmę viršijantis paskyrimo laikas, nebent laikinasis darbuotojas per vieno mėnesio laikotarpį po to, kai buvo viršyta maksimali paskyrimo dirbti trukmė, laikinojo įdarbinimo įmonei arba laikinojo darbo naudotojui raštu pareiškia, kad norėtų, kad darbo sutartis su laikinojo įdarbinimo įmone liktų galioti;

<...>“

15. AÜG 10 straipsnio 1 dalies pirmame sakinyje šiuo metu reglamentuojama negaliojimo pasekmė:

„Jeigu laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbuotojo sutartis pagal 9 straipsnį yra negaliojanti, laikoma, kad darbo santykiai nuo laikinojo darbo naudotojo ir laikinojo įdarbinimo įmonės sutartos darbo pradžios dienos atsirado tarp laikinojo darbo naudotojo ir laikinojo darbuotojo; jei sutartis tampa negaliojanti po to, kai jau buvo pradėta dirbti pas laikinojo darbo naudotoją, laikoma, kad tą dieną, kai sutartis tapo negaliojanti, atsirado darbo santykiai tarp laikinojo darbo naudotojo ir laikinojo darbuotojo. <...>“

16. AÜG 19 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta pereinamojo laikotarpio nuostata (toliau – pereinamojo laikotarpio nuostata):

„Apskaičiuojant maksimalią paskyrimo dirbti trukmę pagal 1 straipsnio 1b dalį <...>, į iki 2017 m. balandžio 1 d. įvykusius paskyrimus dirbti neatsižvelgiama.“

17. *Tarifvertrag zur Leih-/Zeitarbeit in der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg vom 01.06.2017* (2017 m. birželio 1 d. kolektyvinė sutartis dėl laikinojo darbo metalo ir elektros pramonėje Berlyne ir Brandenburge) daroma aiški nuoroda į AÜG 1 straipsnio 1b dalyje įtvirtintą leidžiančią nukrypti nuostatą. Pagal jos pereinamąją nuostatą įmonėse, kuriose nebuvo sudaryta susitarimo, kolektyvinės sutarties šalys turi susitarti dėl maksimalios paskyrimo dirbti trukmės. Jeigu susitarimo pasiekti nepavyksta, nuo 2017 m. birželio 1 d. taikoma 36 mėnesių maksimali paskyrimo dirbti trukmė.

18. Tokio susitarimo dėl Berlyne įsisteigusios atsakovės nebuvo sudaryta. Papildomame 2017 m. rugsėjo 20 d. bendrame įmonės centrinės darbo tarybos susitarime, sudarytame tarp atsakovės ir centrinės darbo tarybos, nustatyta, kad gamybos srityje maksimali laikinųjų darbuotojų paskyrimo dirbti trukmė negali viršyti 36 mėnesių. Laikinių darbuotojų, kurie 2017 m. balandžio 1 d. jau buvo įdarbinti, atveju, apskaičiuojant šią trukmę, skaičiuojami tik laikotarpiai nuo 2017 m. balandžio 1 d.

## II. Faktinės aplinkybės, procesas ir prejudiciniai klausimai

19. Nuo 2014 m. rugsėjo 1 d. ieškovas NP (toliau – ieškovas) dirbo laikinojo įdarbinimo įmonėje, gaudamas 9,36 EUR per valandą darbo užmokestį<sup>10</sup>. Iš pradžių buvo du kartus sudaryta terminuota vienu metų darbo sutartis, paskui – neterminuota. Ieškovo paskyrimas dirbti buvo pratęstas 18 kartų per 56 mėnesių laikotarpį.

20. Ieškovo ir laikinojo įdarbinimo įmonės sudarytame darbo sutartį papildančiame susitarime buvo nustatyta, kad ieškovas dirbs metalininku įmonei laikinojo darbo naudotojai D (toliau – atsakovė) Berlyne esančioje jos automobilių gamykloje. Šiame susitarime buvo aprašyti atliktini variklių surinkimo darbai. Ieškovo su laikinojo įdarbinimo įmone sudarytoje darbo sutartyje buvo numatyta, kad darbo santykiams taikomos tam tikros laikinojo darbo sektoriuje galiojančios kolektyvinės sutartys.

21. Nuo 2014 m. rugsėjo 1 d. iki 2019 m. gegužės 31 d. ieškovas buvo paskirtas dirbti tiktai pas atsakovę – įmonę laikinojo darbo naudotoją. Jis visą laiką atliko variklių surinkimo darbus. Tai nebuvo pavadavimas. Per visą šį laiką ieškovas nedirbo tik 2 mėnesius (nuo 2016 m. balandžio 21 d. iki 2016 m. birželio 20 d.), kai buvo išleistas vaiko priežiūros atostogų.

22. 2019 m. birželio 27 d. *Arbeitsgericht Berlin* (Berlyno darbo teismas, Vokietija) pareikštame ieškinyje ieškovas prašė pripažinti, kad šalis vienomis iš alternatyvių datų siejo darbo santykiai<sup>11</sup>.

23. Nutartyje dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą nurodyta, kad nagrinėjant bylą pirmąja instancija ieškovas, *inter alia*, prašė pripažinti, kad jo paskyrimas dirbti pas atsakovę nebegali būti kvalifikuojamas kaip „laikinas“, o AÜG 19 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta pereinamojo laikotarpio nuostata pažeidžia Sąjungos teisę.

24. Atsakovė laikėsi nuomonės, kad „laikimumo“ kriterijų teisės aktų leidėjas yra išaiškinęs nuo 2017 m. balandžio 1 d. Po šios datos nuo maksimalios 18 mėnesių paskyrimo dirbti trukmės galima nukrypti atitinkamose kolektyvinėse sutartyse. Be to, 2017 m. rugsėjo 20 d. bendrame įmonės susitarime nustatyta maksimali 36 mėnesių paskyrimo dirbti trukmė viršyta nebuvo, nes ją apskaičiuojant atsižvelgiama tik į laikotarpius po 2017 m. balandžio 1 d.

25. 2019 m. spalio 8 d. sprendime *Arbeitsgericht Berlin* (Berlyno darbo teismas) pritarė atsakovės nuomonei.

26. 2019 m. lapkričio 22 d. buvo pateiktas apeliacinis skundas prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui. Šis Teisingumo Teismui pateikė tokius prejudicinius klausimus:

- „1. Ar laikinojo darbuotojo paskyrimas į įmonę laikinojo darbo naudotoją nebelaikytinas „laikinu“, kaip tai suprantama pagal [Direktyvos 2008/104] 1 straipsnį, kai darbuotojas įdarbinamas darbo vietoje, kuri yra nuolatinė ir į kurią darbuotojas paskiriamas ne pavaduoti kitą asmenį?
2. Ar laikinojo darbuotojo paskyrimas laikotarpiui, neviršijančiam 55 mėnesių, nebelaikytinas „laikinu“, kaip tai suprantama pagal [Direktyvos 2008/104] 1 straipsnį?

<sup>10</sup> Kaip nurodyta ieškovo rašytinėse pastabose. Tose pačiose rašytinėse pastabose teigiama, kad atitinkamoje kolektyvinėje sutartyje, taikomoje Berlyno metalurgijos sektoriui, nustatytas darbo užmokestis – 15,50 EUR per valandą.

<sup>11</sup> Nuo 2015 m. rugsėjo 1 d., alternatyviai – nuo 2016 m. kovo 1 d., toliau alternatyviai – nuo 2016 m. lapkričio 1 d., dar toliau alternatyviai – nuo 2018 m. spalio 1 d. arba nuo 2019 m. gegužės 1 d.

Jeigu atsakymas į pirmąjį ir (arba) antrąjį klausimus būtų teigiamas, kyla šie papildomi klausimai:

- 3.1. Ar laikinasis darbuotojas turi teisę į darbo santykių su įmone laikinojo darbo naudotoja atsiradimą, net jei nacionalinės teisės aktuose tokia sankcija iki 2017 m. balandžio 1 d. nebuvo numatyta?
- 3.2. Ar tokia nacionalinės teisės norma, kaip [AÜG] 19 straipsnio 2 dalis, pažeidžia Direktyvos [2008/104] 1 straipsnį, jeigu pagal ją maksimali 18 mėnesių individualaus paskyrimo dirbti trukmė nustatoma tik nuo 2017 m. balandžio 1 d., aiškiai nurodant, kad į ankstesnius paskyrimo dirbti laikotarpius neatsižvelgiama, nors jeigu į ankstesnius laikotarpius būtų atsižvelgta, paskyrimas dirbti nebegalėtų būti kvalifikuojamas kaip laikinas?
- 3.3. Ar kolektyvinės sutarties šalims galima leisti pratęsti maksimalią individualaus paskyrimo dirbti trukmę? Jei atsakymas būtų teigiamas: ar tai taikoma ir toms kolektyvinės sutarties šalims, kurios atsakingos ne už konkretaus laikinojo darbuotojo darbo santykius, o už sektorių, kuriam priklauso įmonė laikinojo darbo naudotoja?“

27. Rašytines pastabas Teisingumo Teismui pateikė ieškovas, atsakovė, Vokietijos Federacinė Respublika, Prancūzijos Respublika ir Europos Komisija. Posėdis neįvyko.

### III. Pirminės pastabos

28. Pirmiausia reikia pažymėti, kad prejudiciniuose klausimuose prašoma išaiškinti Direktyvos 2008/104 1 straipsnyje esantį žodį „laikinas“, nors iš tiesų šios direktyvos 1 straipsnyje kalbama apie paskyrimą „*laikiniai* dirbti įmonėse laikinojo darbo naudotojose“ (išskirta mano)<sup>12</sup>. Dėl toliau išvardytų priežasčių siūlyčiau performuluoti prejudicinius klausimus. Juose būdvardis „laikinas“ taip pat bus pakeistasrieveikiu „laikiniai“.

29. Antra, taip pat reikėtų pažymėti, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nutartį dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą pateikė 2020 m. gegužės 13 d., prieš Teisingumo Teismui paskelbiant savo 2020 m. spalio 14 d. Sprendimą *KG (Vėlesni paskyrimai dirbant per laikinojo įdarbinimo įmones)* (toliau – Sprendimas *KG*)<sup>13</sup>. Jis buvo susijęs su tais pačiais klausimais, kuriuos šioje byloje sprendžia prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, t. y. su teisinėmis pasekmėmis, atsiradusiomis dėl kelių laikinojo darbuotojo vėlesnių paskyrimų į tą pačią įmonę laikinojo darbo naudotoją atlikti pareigų, kurios nebuvo pavadavimas (i), ir su tuo, ar ieškovas, laikinasis darbuotojas, turėjo teisę į tai, kad pagal Direktyvą 2008/104 su įmone laikinojo darbo naudotoja sudaryta darbo sutartis būtų pripažinta neterminuota darbo sutartimi, nes buvo piktnaudžiauta darbu per laikinojo įdarbinimo įmones (ii).

30. Vis dėlto ginčas byloje *KG* buvo suprantamas kaip su Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 dalimi, o ne su šios direktyvos 1 straipsniu susijęs ginčas; rašytinėse pastabose buvo daugiausia argumentų dėl Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 dalies, nors prejudiciniuose klausimuose nebuvo prašoma išaiškinti šios nuostatos. Atsižvelgiant į tai, kad ginčas pagrindinėje byloje panašus į tą, kurį Teisingumo Teismas nagrinėjo byloje *KG*, šioje byloje kylantys klausimai iš dalies buvo atsakyti minėtame sprendime, arba bent jau buvo pateiktas pagrindas, kuriuo remiantis gali būti išspręstas ginčas pagrindinėje byloje. Taigi šioje išvadoje iš esmės remiamasi Teisingumo Teismo sprendime *KG* padarytomis išvadomis.

<sup>12</sup> Redakcijų įvairiomis kalbomis analizę žr. šios išvados 21 punkte.

<sup>13</sup> C-681/18, EU:C:2020:823.

31. Trečia, ir atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, siekiant atsakyti į pirmuosius du prejudicinius klausimus Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 dalį reikia aiškinti atsižvelgiant į jos 1 straipsnį. Kaip savo rašytinėse pastabose nurodė Prancūzijos vyriausybė, iš bylos medžiagos matyti, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, prašydamas išaiškinti Direktyvos 2008/104 1 straipsnyje esantį žodį „laikiniai“, nesiekia nustatyti, ar ieškovas patenka į šios direktyvos taikymo sritį. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas veikiau iš esmės klausia, ar sudarius vėlesnes laikinojo darbo sutartis su ta pačia įmone laikinojo darbo naudotoja yra piktnaudžiaujama darbu per laikinojo įdarbinimo įmones, nes, kaip teigia ieškovas, 18 kartų per 56 mėnesių laikotarpį pratęsus jo sutartį buvo piktnaudžiaujama.

32. Be to, kaip Prancūzijos vyriausybė nurodė savo rašytinėse pastabose, pagal suformuotą jurisprudenciją „Teisingumo Teismas, siekdamas prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui pateikti tinkamą atsakymą, gali atsižvelgti į Sąjungos teisės normas, kurių nacionalinis teismas nenurodė savo prejudiciniuose klausimuose“<sup>14</sup>. Taigi Teisingumo Teismui gali tekti performuluoti jam pateiktus klausimus<sup>15</sup>.

33. Šiomis aplinkybėmis siūlau, kad pirmasis ir antrasis klausimai būtų performuluoti į šį vieną klausimą:

„1. Ar Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 dalies pirmą sakinį, skaitomą kartu su Direktyvos 2008/104 1 straipsnyje esančiu žodžiu „laikiniai“, reikėtų aiškinti taip, kad juo draudžiama laikinąjį darbuotoją paskirti į tą pačią įmonę laikinojo darbo naudotoją ilgesniam nei 55 mėnesių laikotarpiui atlikti darbą, kuris yra nuolatinis ir nėra atliekamas pavadojant kitą darbuotoją, tai laikant vėlesniu paskyrimu siekiant išvengti Direktyvos 2008/104 nuostatų taikymo?“

34. Ir 3.1, ir 3.2 klausimai yra susiję su Vokietijos teisės nuostata, įsigaliojusia nuo 2017 m. balandžio 1 d. Vienas pakeitimas yra susijęs su maksimalia paskyrimo dirbti trukme, kurią viršijus laikoma, kad piktnaudžiaujama darbu per laikinojo įdarbinimo įmones (žr. šios išvados 13 punktą), o kitas – su priemonėmis, kurios taikomos už tokį pažeidimą (šios išvados 14 ir 15 punktus). Taigi būtų logiškiau šiuos klausimus sukeisti vietomis ir supaprastinti formuluotę taip:

„2. Ar valstybės narės teisės aktas, kuriame nustatoma maksimali 18 mėnesių paskyrimo dirbti į vieną įmonę laikinojo darbo naudotoją trukmė nuo 2017 m. balandžio 1 d., bet jame aiškiai nurodoma, kad į ankstesnius paskyrimo dirbti laikotarpius, įvykusius iki šios datos, neatsižvelgiama nustatant, ar buvo piktnaudžiaujama darbu per laikinojo įdarbinimo įmones, yra suderinamas su Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 dalimi, kai paskyrimas dirbti nebegalėtų būti kvalifikuojamas kaip laikinas, jeigu į laikotarpius iki 2017 m. balandžio 1 d. būtų atsižvelgta?“

<sup>14</sup> 2013 m. vasario 28 d. Sprendimas *Petersen* (C-544/11, EU:C:2013:124, 24 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija). Taip pat žr., pvz., 2016 m. vasario 4 d. Nutartį *Baudinet ir kt.* (C-194/15, nepaskelbta rink., EU:C:2016:81, 22 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija). Kaip dėl Direktyvos 2008/104 nurodyta mano išvados byloje *Manpower Lit* (C-948/19, EU:C:2021:624) 45 punkte, vykdamas SESV 267 straipsnyje įtvirtintą procedūrą, Teisingumo Teismas nacionaliniam teismui turi pateikti naudingą atsakymą, kuris leistų išspręsti jo nagrinėjamą bylą.

<sup>15</sup> Ten pat, 45 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija. Taip pat žr. Sprendimo *KG* 49 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją.

3. Jeigu atsakymas į antrąjį klausimą yra neigiamas, ar laikinajam darbuotojui pagal Direktyvą 2008/104 suteikiama teisė į neterminuotus darbo santykius su įmone laikinojo darbo naudotoja, jeigu nustatomas piktnaudžiavimas darbu per laikinojo įdarbinimo įmones pagal Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 dalį?<sup>16</sup>

35. 3.3 klausimas turėtų likti nepakeistas, jo numerį pakeitus į 4.

#### IV. Atsakymai į performuluotus klausimus

##### A. Atsakymas į pirmąjį klausimą

36. Į pirmąjį klausimą reikėtų atsakyti taip:

„Siekdamas nustatyti, ar pagal Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 dalies pirmą sakinį, skaitomą kartu su Direktyvos 2008/104 1 straipsnyje esančiu žodžiu „laikiniai“, draudžiama laikinąjį darbuotoją paskirti į tą pačią įmonę laikinojo darbo naudotoją ilgesniam nei 55 mėnesių laikotarpiui atlikti darbą, kuris yra nuolatinis ir nėra atliekamas pavaduojant kitą darbuotoją, valstybės narės teismas pagal Sąjungos teisę turi atsakyti į šiuos klausimus:

- i) ar to paties laikinojo darbuotojo vėlesnis paskyrimas į tą pačią įmonę laikinojo darbo naudotoją lėmė ilgesnį darbo šioje įmonėje laikotarpį nei tą, kuris pagrįstai gali būti laikomas paskyrimu „laikiniai dirbti“ įmonėje laikinojo darbo naudotojoje pagal Direktyvos 2008/104 1 straipsnio 1 dalį?
- ii) Ar pateiktas koks nors objektyvus paaiškinimas, kodėl įmonė laikinojo darbo naudotoja nusprendė paeiliui sudaryti kelias darbo sutartis per laikinojo įdarbinimo įmones?
- iii) Ar buvo nesilaikyta kurių nors Direktyvos 2008/104 nuostatų?
- iv) Ar, atsižvelgiant į visus šiuos veiksnius ir į visas nagrinėjamos bylos aplinkybes, neterminuotiems darbo santykiams buvo dirbtinai suteikta paeiliui sudarytų darbo per laikinojo įdarbinimo įmones sutarčių forma, pažeidžiant Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 dalį?“

##### 1. Žodžio „laikiniai“ reikšmė

37. Kaip nurodyta generalinio advokato M. Szpunar išvadoje byloje *AKT*, Direktyvoje 2008/104 „darbas per laikinojo įdarbinimo įmones neapibrėžiamas, juo labiau joje neišvardyti atvejai, kuriems esant šios darbo formos naudojimą galima pateisinti. Tačiau jos 12 konstatuojamojoje dalyje primenama, kad direktyva atsižvelgiama į darbo rinkų įvairovę“<sup>17</sup>. Valstybės narės išlaikė didelę diskreciją nustatyti atvejus, kuriems esant yra pateisinama naudotis darbu per laikinojo įdarbinimo įmones<sup>18</sup>, o Direktyvoje 2008/104 numatytas „tik būtiniausių reikalavimų nustatymas“<sup>19</sup>.

<sup>16</sup> Pateiktame klausime vartojama sąvoka „piktnaudžiauti“ (anglų k. „abuse“). Čia ji pakeista sąvoka „piktnaudžiauti“ (anglų k. „misuse“) darbu per laikinojo įdarbinimo įmones, vartojama Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 dalyje.

<sup>17</sup> C-533/13, EU:C:2014:2392, 113 punktą.

<sup>18</sup> Ten pat, žr. 114 punktą.

<sup>19</sup> Sprendimo *KG* 41 punktą.



38. Nors Direktyvos 2008/104 1 straipsnyje esančią sąvoką „laikiniai“ reikėtų aiškinti plačiai, kad nebūtų sukeltas pavojus jos siekiamiems tikslams ar jos veiksmingumui, per daug ir nepateisinamai ribojant šios direktyvos taikymo sritį<sup>20</sup>, Direktyvos 2008/104 1 straipsnio 1 dalyje, ją aiškinant pažodžiui, kalbama apie laikinojo darbuotojo paskyrimo trukmę, o ne apie jo užimamas pareigas.

39. 1 straipsnio 1 dalis susijusi su laikinaisiais darbuotojais, kurie *paskirti* „laikiniai dirbti“<sup>21</sup> įmonėje laikinojo darbo naudotojoje. Kitaip tariant, ir kaip Komisija nurodo savo rašytinėse pastabose, ši formuluotė reiškia, kad kalbama apie tarp laikinojo darbuotojo ir įmonės laikinojo darbo naudotojos susiklosčiusius darbo santykius, kurie yra laikini, o ne apie pareigas, į kurias paskiriamas laikinasis darbuotojas, nes Direktyvoje nėra užsimenama apie darbo pobūdį ir nėra nieko, kas leistų teigti, jog pareigos, į kurias paskiriamas laikinasis darbuotojas, negali būti nuolatinės. Ta pati išvada gali būti padaryta pažodžiui aiškinant Direktyvos 2008/104 3 straipsnio 1 dalies a, b, c, ir e punktų, kuriuose atitinkamai pateikiamos darbuotojo, laikinojo įdarbinimo įmonės, laikinojo darbuotojo ir paskyrimo apibrėžtys<sup>22</sup>. Iš tiesų Sprendime *KG* Teisingumo Teismas aptarė šias nuostatas ir padarė išvadą, kad būtent „darbo santykiai“ su įmone laikinojo darbo naudotoja „pagal savo pobūdį yra laikini“<sup>23</sup>.

40. Kaip nurodyta Vokietijos rašytinėse pastabose, iš šios direktyvos formuluočių matyti, kad valstybėms narėms buvo suteikta plati diskrecija perkeltiant į vidaus teisę žodį „laikiniai“, tačiau nustatytas reikalavimas, kad laikinas paskyrimas neužtruktų pernelyg ilgai ir taip taptų nuolatinio paskyrimu.

41. Negalima sutikti su ieškovo rašytinėse pastabose pateiktais argumentais, kad iš 1 straipsnio 1 dalyje esančio žodžio „laikiniai“ konteksto ir Direktyvos 2008/104 tikslų matyti, jog šis žodis siejamas ne tik su laikinojo darbuotojo paskyrimu, bet ir su užimamomis pareigomis. Direktyvos 2008/104 12 konstatuojamojoje dalyje nurodyta, kad atsižvelgiama į „darbo rinkų bei darbo santykių įvairovę“<sup>24</sup>, o jeigu sąvoka „laikiniai“ būtų siejama su pareigomis, į kurias paskiriamas laikinasis darbuotojas, šiam tikslui kiltų grėsmė, nes būtų daromas poveikis valstybės narės diskrecijai leisti paskirti laikinuosius darbuotojus dirbti nuolatinius darbus, kurie nėra pavadinimas. Be to, kaip nurodyta Sprendime *KG*, Direktyvos 2008/104 15 konstatuojamojoje dalyje kalbama apie „neterminuotas darbo sutartis“, kartu nustatant šios direktyvos 6 straipsnio 1 ir 2 dalyse „neterminuotus darbo santykius“ kaip bendriausią darbo santykių formą<sup>25</sup>. Jiems priešingi yra darbo santykiai arba paskyrimas, kurių trukmė yra ribota.

<sup>20</sup> Teisingumo Teismas padarė šią išvadą dėl sąvokos „darbuotojas“ pagal Direktyvą 2008/104. Žr. 2016 m. lapkričio 17 d. Sprendimą *Betriebsrat der Ruhrlandklinik* (C-216/15, EU:C:2016:883, 36 punktas). Savo išvadoje byloje *Manpower Lit* (C-948/19, EU:C:2021:624, 71 punktas) dėl tos pačios priežasties buvau už platų Direktyvos 2008/104 1 straipsnio 2 dalies, susijusios su „ekonominės veiklos“ vykdymu, aiškinimą.

<sup>21</sup> Frazė „laikiniai dirbti“ atspindėta ir Direktyvos 2008/104 1 straipsnio 1 dalies redakcijose kitomis kalbomis. Pvz., žr. redakciją prancūzų kalba – „afin de travailler de manière temporaire“, bulgarų kalba – „на временна работа“, vokiečių kalba – „um vorübergehend zu arbeiten“, ispanų kalba – „a fin de trabajar de manera temporal“, italų kalba – „per lavorare temporaneamente“, portugalų kalba – „temporariamente a fim de trabalharem“, slovakų kalba – „na dočasný výkon práce“, čekų kalba – „po přechodnou dobu pracovali“, lenkų kalba – „w celu wykonywania tymczasowo pracy“, nyderlandų kalba – „tijdelijk te werken“, švedų kalba – „för att temporärt arbeta“. Taip pat žr. generalinės advokatės E. Sharpston atliktą analizę jos išvadoje byloje *KG* (C-681/18, EU:C:2020:300, 51 punktas). Priešingai, nei teigiama ieškovo rašytinėse pastabose, bet kokie skirtingų kalbų redakcijų niuansai nėra pakankami, kad galėtų kilti abejonių dėl sąvokos reikšmės.

<sup>22</sup> Svarbu pažymėti, kad Direktyvos 2008/104 3 straipsnio 1 dalies e punkte „paskyrimas“ apibrėžtas kaip „laikotarpis, kurį laikinasis darbuotojas paskirtas laikinai dirbti įmonėje laikinojo darbo naudotojoje jai prižiūrint ir vadovaujant“.

<sup>23</sup> Sprendimo *KG* 61 punktas.

<sup>24</sup> Dėl šio klausimo visų pirma žr. generalinio advokato M. Szpunar išvadą byloje *AKT* (C-533/13, EU:C:2014:2392, 113–115 punktai).

<sup>25</sup> Sprendimo *KG* 62 punktas.

42. Pagrindiniai Direktyvos 2008/104 tikslai nustatyti jos 2 straipsnyje ir yra susiję su lanksčių darbo formų plėtojimu, darbo vietų kūrimu ir laikinųjų darbuotojų apsauga<sup>26</sup>. Nė vienas iš šių tikslų nėra aiškiai susijęs su sąvokos „laikiniai“ taikymu pareigoms, į kurias paskiriamas laikinasis darbuotojas. Tas pats taikytina ir kalbant apie numanomą Direktyvos 2008/104 tikslą, kad laikinasis darbas neturėtų tapti nuolatinis<sup>27</sup>. Kaip nurodyta atsakovės rašytinėse pastabose, siekiant darbo vietų kūrimo ir darbuotojų integracijos į darbo rinką tikslų (žr. 11 konstatuojamąją dalį) negali būti konstatuojama, kad *per se* draudžiamas laikinas paskyrimas dirbti *nuolatinis darbus*.

43. Galiausiai esu linkęs pritarti Komisijos ir Vokietijos pateiktiems argumentams, kad, atsižvelgiant į Direktyvos 2008/104 1 straipsnio 1 dalies kilmę, sąvokos „laikiniai“ negalima susieti su pareigų, į kurias paskiriamas laikinasis darbuotojas, pobūdžiu<sup>28</sup>, nepaisant priešingų ieškovo argumentų<sup>29</sup>.

44. Taigi sąvoka „laikiniai“ yra taikoma tik laikinojo darbuotojo paskyrimui ir reiškia „tik kuriam laikui“, „ne nuolat“<sup>30</sup>, taip pat yra susijusi tik su atitinkamo laikinojo darbuotojo paskyrimo trukme.

## 2. Piktnaudžiavimas darbu per laikinojo įdarbinimo agentūras

45. Nepaisant to, kas išdėstyta, ir, priešingai, nei nurodyta ieškovo rašytinėse pastabose, tokia išvada nereiškia, kad leidžiama neterminuotai paskirti laikinuosius darbuotojus į nuolatinės pareigas ar pareigas, kuriose nėra pavaduojamas kitas darbuotojas. Nors Sprendime *KG* buvo nuspręsta, kad pagal Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 dalį „valstybės narės neįpareigojamos riboti vėlesnių to paties laikinojo darbuotojo paskyrimų į tą pačią įmonę laikinojo darbo naudotoją skaičiaus arba reikalauti, kad taikant šią darbo pagal terminuotas sutartis formą būtų *nurodomos* techninės, gamybinės, organizacinės ar su darbuotojų pavadavimu susijusios priežastys“<sup>31</sup>, tame pačiame sprendime taip pat nuspręsta, kad Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 dalimi siekiama nustatyti valstybėms narėms pareigą imtis būtinų priemonių, kad būtų išvengta piktnaudžiavimo remiantis nuo vienodo požiūrio principo nukrypti leidžiančiomis nuostatomis, kurios leidžiamos pagal šią nuostatą (i), *ir* vėlesnių paskyrimų, kuriais būtų siekiama nesilaikyti visų šios direktyvos nuostatų<sup>32</sup> (ii); pastarasis įpareigojimas yra platesnis<sup>33</sup>.

<sup>26</sup> Taip pat žr. 18 konstatuojamąją dalį dėl minimalios laikinųjų darbuotojų apsaugos.

<sup>27</sup> Sprendimo *KG* 60 punktą.

<sup>28</sup> Vokietijos vyriausybė ir Komisija remiasi pirminiu Pasiūlymu dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos dėl laikinųjų darbuotojų darbo sąlygų (COM (2002) 149 *final*); Europos Parlamento pozicija, priimta 2002 m. lapkričio 21 d. per pirmąjį svarstymą, siekiant priimti Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2002/.../EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones (OL C 25 E, 2004, p. 368); iš dalies pakeistu Pasiūlymu dėl direktyvos (COM (2002/0701) ir 2008 m. rugsėjo 15 d. bendrąja pozicija (EB) Nr. 24/2008, priimta Tarybos, veikiančios pagal Europos bendrijos steigimo sutarties 251 straipsnyje nustatytą procedūrą, siekiant priimti Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones (OL C 254 E, 2008, p. 36).

<sup>29</sup> Ieškovo pasirinktuose šaltiniuose nematyti teisės aktų leidėjo ketinimo nuolatinių darbo vietų *apskritai* neįtraukti į Direktyvos 2008/104 taikymo sritį. Žr. Europos Parlamento poziciją, priimtą 2002 m. lapkričio 21 d. per pirmąjį svarstymą, siekiant priimti Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2002/.../EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones (OL C 25 E, 2004, p. 368 ir 373); 2008 m. rugsėjo 15 d. Bendrąją poziciją (EB) Nr. 24/2008, priimtą Tarybos, veikiančios pagal Europos bendrijos steigimo sutarties 251 straipsnyje nustatytą procedūrą, siekiant priimti Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones (OL C 254 E, 2008, p. 36 ir 41); Komisijos komunikato Europos Parlamentui pagal EB sutarties 251 straipsnio 2 dalies antrą pastraipą dėl Tarybos bendrosios pozicijos dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones priėmimo – Politinį susitarimą dėl bendrosios pozicijos (BKD) (COM/2008/0569 *final*), p. 6.

<sup>30</sup> Kaip nurodyta generalinės advokatės E. Sharpston išvados byloje *KG* (C-681/18, EU:C:2020:300) 51 punkte.

<sup>31</sup> Sprendimo *KG* 42 punktą. Išskirta mano.

<sup>32</sup> Ten pat, 55 punktą.

<sup>33</sup> Ten pat, 57 punktą.

46. Taigi byloje *KG* buvo nuspręsta, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi patikrinti darbo santykių teisinį kvalifikavimą, atsižvelgdamas tiek į pačią Direktyvą 2008/104, tiek į ją perkėlusios valstybės narės nacionalinę teisę, ir nustatyti, ar yra neterminuoti darbo santykiai, kuriems *dirbtinai* buvo suteikta paeiliui sudarytų darbo per laikinojo įdarbinimo įmones sutarčių forma, *siekiant nesilaikyti* Direktyvos 2008/104 tikslų, būtent darbo per laikinojo įdarbinimo įmones laikinojo pobūdžio<sup>34</sup>.

47. Teisingumo Teismas taip pat pažymėjo, kad atlikdamas šį vertinimą prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas gali atsižvelgti į tai: a) ar to paties laikinojo darbuotojo vėlesni paskyrimai į tą pačią įmonę laikinojo darbo naudotoją lėmė ilgesnį darbo šioje įmonėje laikotarpį nei tą, kuris *pagrįstai gali būti laikomas* „laikinu“, ir tai galėtų būti piktnaudžiavimo vykdant vėlesnius paskyrimus įrodymas, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 dalies pirmą sakinį. Ši išvada buvo padaryta atsižvelgiant, *inter alia*, į tai, kad to paties laikinojo darbuotojo vėlesniais paskyrimais į tą pačią laikinąją įmonę laikinojo darbo naudotoją suardoma direktyvoje užtikrinama darbdavių siekiamo lankstumo ir darbuotojų apsaugos, kuriais ji pažeidžiama, pusiausvyra; b) kai konkrečiu atveju nepateikiama *jokio objektyvaus paaiškinimo*, kodėl atitinkama įmonė laikinojo darbo naudotoją paeiliui sudaro darbo per laikinojo įdarbinimo įmones sutartis, nacionalinis teismas, atsižvelgdamas į nacionalinės teisės aktus ir į kiekvieno atvejo aplinkybes, turi išnagrinėti, ar buvo *nesilaikoma* vienos iš Direktyvos 2008/104 nuostatų, ypač tuomet, kai remiantis keliomis paeiliui sudaromomis sutartimis į įmonę laikinojo darbo naudotoją paskiriamas tas pats laikinasis darbuotojas<sup>35</sup>.

48. Taigi, kaip nurodyta Prancūzijos vyriausybės rašytinėse pastabose, paskyrimo laikinai dirbti trukmė yra tik vienas iš veiksnių, į kuriuos reikia atsižvelgti nustatant, ar buvo piktnaudžiauta laikinuoju darbu. Kaip matyti iš pirma nurodytų Sprendimo *KG* ištraukų, pagal Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 dalį, skaitomą kartu su jos 1 straipsnio 1 dalimi, valstybės narės teismas turi nustatyti:

- i) Ar to paties laikinojo darbuotojo vėlesnis paskyrimas į tą pačią įmonę laikinojo darbo naudotoją lėmė ilgesnį darbo šioje įmonėje laikotarpį nei tą, kuris pagrįstai gali būti laikomas paskyrimu „laikusiai dirbti“ įmonėje laikinojo darbo naudotojoje pagal Direktyvos 2008/104 1 straipsnio 1 dalį?
- ii) Ar pateiktas koks nors objektyvus paaiškinimas, kodėl įmonė laikinojo darbo naudotoją nusprendė paeiliui sudaryti kelias darbo sutartis per laikinojo įdarbinimo įmones?
- iii) Ar buvo nesilaikyta kurių nors Direktyvos 2008/104 nuostatų?
- iv) Ar, atsižvelgiant į visus šiuos veiksnius ir į visas nagrinėjamos bylos aplinkybes, neterminuotiems darbo santykiams buvo dirbtinai suteikta paeiliui sudarytų darbo per laikinojo įdarbinimo įmones sutarčių forma, pažeidžiant Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 dalį?

49. Atsakant į ii punkte pateiktą klausimą tampa reikšmingas darbo, kurį atlikti paskiriamas laikinasis darbuotojas, pobūdis, įskaitant tai, ar jis yra nuolatinis ir nėra atliekamas pavaduojant. Sprendime *KG* nėra užkertamas kelias šiomis aplinkybėmis atsižvelgti į „technines, gamybinės,

<sup>34</sup> Ten pat, 67 punktą.

<sup>35</sup> Ten pat, 68–71 punktai.

organizacines ar su darbuotojų pavadavimu susijusias priežastis“, nes tame sprendime tiesiog nustatyta, kad jų nereikia „nurodyti“, neužsimenant apie tai, kad jomis negalėtų būti remiamasi pateikiant objektyvų paaiškinimą<sup>36</sup>.

50. Pavyzdžiui, nuolat tyrimus ir plėtrą vykdančiai įmonei gali tekti plėsti jos darbuotojų, dalyvaujančių tam tikroje veikloje, komandą, ir šiam tikslui ji paprastai įdarbina tik nuolatinius darbuotojus. Poreikis įdarbinti laikinuosius darbuotojus gali atsirasti, kai gaunami pirminiai tyrimų ir plėtros programos rezultatai. Tokiu atveju pirmiausia gali būti įdarbinami laikinieji darbuotojai, nes iki šiol atliktų tyrimų rezultatų plėtrai dar nepritraukti investuotojai arba pats tyrimų procesas dar nėra baigtas. Tokio pobūdžio paaiškinimą nacionalinis teismas, atsižvelgdamas į visas bylos aplinkybes, gali laikyti objektyviu paaiškinimu, kodėl paėiliui sudarytos sutartys su laikiniais darbuotojais, net jeigu susijusios pareigos nebuvo atliekamos pavaduojant ir kitu atveju toje įmonėje laikinojo darbo naudotojoje buvo atliekamos nuolat.

51. Sprendime *KG* Teisingumo Teismas aiškiai nenusprendė, ar piktnaudžiavimas darbu per laikinojo įdarbinimo įmones priklauso nuo to, ar nustatyta, kad buvo nesilaikoma kitų Direktyvos 2008/104 nuostatų, o ne tik jos 5 straipsnio 5 dalies<sup>37</sup>.

52. Vis dėlto esu linkęs manyti, kad taip nėra nagrinėjamu atveju, nes Teisingumo Teismas byloje *KG* nusprendė, kad to paties laikinojo darbuotojo vėlesniais paskyrimais į tą pačią laikinąją įmonę laikinojo darbo naudotoją nesilaikoma pačios Direktyvos 2008/104 nuostatų esmės<sup>38</sup>. Be to, Teisingumo Teismas byloje *KG* nusprendė, kad viena iš valstybėms narėms kylančių pareigų pagal 5 straipsnio 5 dalį – imtis būtinų priemonių, kad būtų išvengta vėlesnių paskyrimų, kuriais būtų siekiama nesilaikyti visų Direktyvos 2008/104 nuostatų<sup>39</sup>, ir kad Direktyva 2008/104 „siekiama, kad valstybės narės užtikrintų, jog darbas per laikinojo įdarbinimo įmonę toje pačioje įmonėje laikinojo darbo naudotojoje netaptų nuolatinis laikinojo darbuotojo darbas“<sup>40</sup>.

53. Taigi iš Sprendimo *KG* darytina išvada, kad bet koks Direktyvoje 2008/104 nustatytų pareigų, pavyzdžiui, garantijos dėl vienodo darbo užmokesčio laikiniams darbuotojams ir darbuotojams, kuriuos įmonė laikinojo darbo naudotoja įdarbino tiesiogiai tai pačiai darbo vietai užimti (žr. Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 1 dalį kartu su Direktyvos 2008/104 3 straipsnio 1 dalies f punktu)<sup>41</sup>, pažeidimas kartu su Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 dalies pažeidimu yra reikšmingas prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui priimant galutinį sprendimą, siekiant atsakyti į iv punkte nurodytą klausimą, ar, atsižvelgiant į visas nagrinėjamos bylos aplinkybes, egzistuoja neterminuoti darbo santykiai, kuriems dirbtinai buvo suteikta paėiliui sudarytų darbo per laikinojo įdarbinimo įmones sutarčių forma, pažeidžiant Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 dalį. Reikėtų priminti, kad pagrindinėje byloje kalbama apie 18 pratęsimų per 56 mėnesių laikotarpį.

<sup>36</sup> Ten pat, 42 punktas.

<sup>37</sup> Visų pirma žr. sprendimo byloje *KG* 71 punktą. Bet kuriuo atveju ieškovas savo rašytinėse pastabose pateikė argumentų, kad jo atžvilgiu nesilaikyta vienodo požiūrio principo tiek kalbant apie darbo užmokesį, tiek apie grėsmę netekti darbo, ir tai prieštarauja Direktyvos 2008/104 4 straipsniui.

<sup>38</sup> Sprendimo *KG* 70 punktas.

<sup>39</sup> Sprendimo *KG* 55 punktas. Taip pat žr. 57 punktą.

<sup>40</sup> Sprendimo *KG* 60 punktas.

<sup>41</sup> Kaip jau minėjau, ieškovo rašytinėse pastabose bent jau užsimenama apie reikalavimo dėl vienodo darbo užmokesčio pažeidimą.

54. Tai susiję ir su kita Sprendime *KG* padaryta išvada, kad garantija dėl laikinųjų darbuotojų „pagrindinių darbo ir įdarbinimo sąlygų“ pagal Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 1 dalį, skaitomą kartu su šios direktyvos 3 straipsnio 1 dalies f punktu, turėtų būti aiškinama plačiai, kad būtų užtikrinta atitiktis Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijai (toliau – Chartija)<sup>42</sup>.

55. Dėl šių priežasčių į pirmąjį klausimą turėtų būti atsakyta taip, kaip nurodyta šios išvados 36 punkte.

### **B. Atsakymas į antrąjį klausimą**

56. Į antrąjį klausimą reikėtų atsakyti taip, kad valstybės narės teisės aktai, kuriuose aiškiai nustatyta, kad neturi būti atsižvelgiama į paskyrimo dirbti laikotarpius iki tam tikros datos, bet jau po Direktyvos 2008/104 įgyvendinimo, ir toks neatsižvelgimas turi reikšmės nustatant, ar buvo piktnaudžiauta darbu per laikinojo įdarbinimo įmones, pažeidžia Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 dalį, jeigu dėl jų sutrumpinama paskyrimo trukmė, kuria kitu atveju galėtų remtis laikinasis darbuotojas. Vis dėlto, esant horizontaliam dviejų privačių šalių susitarimui, tokį neatsižvelgimą įtvirtinančios valstybės narės teisės normos turi būti netaikomos tik tuo atveju, jeigu dėl to netampa privaloma atitinkamos valstybės narės teisės aktų aiškinti *contra legem*, o tai turi nuspręsti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.

57. Taip yra dėl toliau nurodytų priežasčių.

58. Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 dalies įgyvendinimas Vokietijoje iš pradžių apsiribojo tuo, kad AÜG 1 straipsnio 1 dalies antrame sakinyje buvo nustatyta, jog „darbuotojų paskyrimas dirbti į įmonę laikinojo darbo naudotoją turi būti laikinas“<sup>43</sup>, o teisių gynimo priemonės sudarė pirma minėtos sankcijos (žr. šios išvados 12 punktą). Nors toks įgyvendinimas galėtų būti laikomas minimalistiniu, tai nereiškia, kad nebuvo imtasi „jokių priemonių, siekiant išlaikyti laikinąjį darbo per laikinojo įdarbinimo įmones pobūdį“, taip pažeidžiant Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 dalį<sup>44</sup>.

59. Jeigu Vokietijoje nebūtų įvykusi teisės aktų reforma, įsigaliojusi nuo 2017 m. balandžio 1 d. (žr. šios išvados 13–16 punktus), atsižvelgiant, kiek tai susiję su pirmuoju klausimu, į šioje išvadoje pateiktą vertinimą (žr. šios išvados 36 punktą), pažymėtina, kad ieškovas būtų galėjęs remtis tuo, kad pagal Sąjungos teisę ketverių metų ir devynių mėnesių trukmės paskyrimas dirbti atsakovei nuo 2014 m. rugsėjo 1 d. iki 2019 m. gegužės 31 d. laikytinas, remiantis visomis bylos aplinkybėmis, piktnaudžiavimu darbu per laikinojo įdarbinimo įmones, pažeidžiant Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 dalį, nes Vokietija privalėjo direktyvą įgyvendinti iki 2011 m. gruodžio 5 d. AÜG 1 straipsnio 1 dalies antras sakinytis turi būti aiškinamas atitinkamai<sup>45</sup>.

<sup>42</sup> Sprendimo *KG* 54 punktas. Reikėtų papildyti, kad ši aiškinimo pareiga taikytina Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 1 dalies ir 3 straipsnio 1 dalies f punkto atžvilgiu, nepaisant to, kad, jeigu valstybės narės viršija minimalius Direktyvoje 2008/104 nustatytus reikalavimus, tuomet nėra „įgyvendinama“ Sąjungos teisė, kaip tai suprantama pagal Chartijos 51 straipsnio 1 dalį. Žr. mano išvadą byloje *Manpower Lit* (C-948/19, EU:C:2021:624, 61 punktas).

<sup>43</sup> Nuo 2011 m. gruodžio 1 d. iki 2017 m. kovo 31 d. galiojusioje redakcijoje. Žr. šios išvados 11 punktą.

<sup>44</sup> Sprendimo *KG* 63 punktas.

<sup>45</sup> Sprendimo *KG* 64 ir 65 punktai. Sąjungos teisę atitinkančio nacionalinės teisės aiškinimo principas, pagal kurį nacionalinis teismas nacionalinę teisę turi aiškinti kuo labiau atsižvelgdamas į Sąjungos teisėje nustatytus reikalavimus, pagrįstas pačia Sutarčių sistema, nes sudaro sąlygas, kad nacionaliniai teismai, nagrinėdami gautas bylas, pagal jiems suteiktą jurisdikciją užtikrintų visišką Sąjungos teisės veiksmingumą. Žr. 2021 m. kovo 17 d. Sprendimą *Academia de Studii Economice din București* (C-585/19, EU:C:2021:210, 69 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

60. Vis dėlto 2017 m. balandžio 1 d. įsigaliojus Vokietijos teisės aktų pakeitimams atrodo, kad ieškovui buvo užkirstas kelias pasinaudoti šia teisių gynimo priemone. Kaip šiuos pakeitimus aiškina atsakovė, jais panaikinta galimybė vertinant, ar buvo piktnaudžiaujama darbu per laikinojo įdarbinimo įmones, remtis laikotarpiu nuo 2014 m. rugsėjo 1 d. iki 2017 m. balandžio 1 d., ir kartu ieškovui teisės aktais nustatytas naujas 18 mėnesių apribojimas būti paskirtam kaip laikinajam darbuotojui į tą pačią įmonę laikinojo darbo naudotoją.

61. Vokietijos pateiktose rašytinėse pastabose teigiama, kad 2017 m. balandžio 1 d. teisės aktų pakeitimai tebuvo Vokietijos taikyto lankstaus Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 dalies įgyvendinimo pakeitimas fiksuotu įgyvendinimu, nustatant maksimalią 18 mėnesių trukmę skirti laikinuosius darbuotojus į tą pačią įmonę laikinojo darbo naudotoją.

62. Vis dėlto atsižvelgiant į su pirmuoju klausimu susijusią analizę Vokietijos Federacinė Respublika viršijo jai pagal Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 dalį suteiktą diskreciją nustatyti maksimalius laikotarpius skirti laikinuosius darbuotojus į tą pačią įmonę laikinojo darbo naudotoją, nors Direktyva 2008/104 neįpareigoja nustatyti tokių apribojimų<sup>46</sup>, nes, kaip nurodyta Komisijos rašytinėse pastabose, 2017 m. balandžio 1 d. pakeitimais buvo aktyviais veiksmais padarytas poveikis Direktyvos 2008/104 *effet utile*, palyginti su anksčiau valstybės narės teisėje nustatyta teisine sistema, ir taip buvo padaryta žala ieškovui, visą laiką turėjusiam neginčijamą laikinojo darbuotojo statusą pagal Direktyvos 2008/104 3 straipsnio 1 dalies c punktą, kuris buvo „paskirtas“, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2008/104 3 straipsnio 1 dalies e punktą, į tą pačią įmonę laikinojo darbo naudotoją ketverių metų ir devynių mėnesių laikotarpiui po to, kai suėjo terminas įgyvendinti Direktyvą 2008/104, t. y. 2011 m. gruodžio 5 d.<sup>47</sup> Tokia padėtis nesuderinama su Direktyvos 2008/105 10 straipsniu ir 21 konstatuojamąja dalimi ir Direktyvos 2008/104 2 straipsnyje įtvirtinta pareiga „užtikrinti laikinųjų darbuotojų apsaugą“, taip pat su Vokietijos sąžiningai vykdomomis pareigomis pagal ESS 4 straipsnį, atliekant iš Sutarčių kylančias užduotis, ir SESV 288 straipsnį.

63. Vis dėl to iš suformuotos jurisprudencijos matyti, kad aiškinimo pareiga nebūtų taikoma, jei Sąjungos teisę atitinkantis valstybės narės teisės išaiškinimas lemtų jos aiškinimą *contra legem*<sup>48</sup>. Taigi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas<sup>49</sup> turi nustatyti, ar AŪG 19 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta pereinamojo laikotarpio nuostata, kurioje nurodyta, kad „apskaičiuojant maksimalią paskyrimo dirbti trukmę pagal 1 straipsnio 1b dalį <...>, į iki 2017 m. balandžio 1 d. įvykusius paskyrimus dirbti neatsižvelgiama“, atsižvelgiant į „visą vidaus teisės sistemą“<sup>50</sup> negali būti aiškinama niekaip kitaip, tik atimant iš ieškovo bet kokią galimybę remtis visu ketverių metų ir devynių mėnesių paskyrimo laikotarpiu, kuris truko nuo 2014 m. rugsėjo 1 d. iki 2019 m. gegužės 31 d. ir į kurį pagal Vokietijos teisės aktus buvo atsižvelgta iki 2017 m. balandžio 1 d.

64. Kitaip tariant, ar Direktyvos 2008/104 siekiami tikslai gali būti pasiekti tik AŪG 1 straipsnio 1b dalį ir 19 straipsnio 2 dalį aiškinant *contra legem*? Pavyzdžiui, ar atsižvelgiant į visą Vokietijos teisės sistemą šios nuostatos galėtų būti aiškinamos kaip nepanaikinančios viso anksčiau galiojusio teisinio režimo ir suteikiančios laikiniams darbuotojams galimybę įrodinėti

<sup>46</sup> Sprendimo *KG* 42 punktas. Generalinės advokatės E. Sharpston išvada byloje *KG* (C-681/18, EU:C:2020:300, 66 punktas).

<sup>47</sup> Direktyvos 2008/104 11 straipsnio 1 dalis.

<sup>48</sup> Sprendimo *KG* 66 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija. Vėliau žr., pvz., generalinio advokato M. Szpunar išvadą byloje *Thelen Technopark Berlin* (C-261/20, EU:C:2021:620, 30 ir 31 punktai ir juose nurodyta jurisprudencija).

<sup>49</sup> Tai neseniai pažymėta generalinio advokato M. Szpunar išvados byloje *Thelen Technopark Berlin* 32 punkte.

<sup>50</sup> Sprendimo *KG* 65 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija. Taip pat pirmiausia žr. 2004 m. spalio 5 d. Sprendimą *Pfeiffer ir kt.* (C-397/01–C-403/01, EU:C:2004:584, 107–119 punktai). Dar žr., pvz., 2018 m. balandžio 17 d. Teisingumo Teismo sprendimą *Egenberger* (C-414/16, EU:C:2018:257, 71 punktas).

piktnaudžiavimą darbu per laikinojo įdarbinimo įmones remiantis Sprendime *KG* nustatytais kriterijais, nurodytais atsakyme į pirmąjį klausimą dėl visos paskyrimo trukmės? Jeigu toks rezultatas gali būti pasiektas tik aiškinant *contra legem*, pagal suformuotą Teisingumo Teismo jurisprudenciją ieškovui lieka kelias ginti savo teises remiantis Sprendime *Francovich*<sup>51</sup> suformuluotomis taisyklėmis, pareiškiant ieškinį Vokietijai dėl valstybės atsakomybės už tai, kad ji pažeidė savo pareigas pagal Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 dalį imtis „tinkamų priemonių, kad taikant šį straipsnį būtų išvengta piktnaudžiavimo, visų pirma, kad būtų užkirstas kelias vėlesniems paskyrimams, kuriais būtų siekiama nesilaikyti šios direktyvos nuostatų“<sup>52</sup>.

65. Galiausiai Teisingumo Teismas nusprendė, kad galima tiesiogiai remtis Chartijos nuostatomis, kurių visiškai pakanka ir jų nereikia tikslinti Sąjungos ar nacionalinės teisės nuostatomis, kad privatiems asmenims būtų suteiktos teisės<sup>53</sup>, pavyzdžiui, 21, 47 straipsniais<sup>54</sup> ir 31 straipsnio 2 dalimi<sup>55</sup>, ir dėl to galėtų atsirasti pareiga netaikyti *bet kurios* prieštaraujančios nacionalinės teisės nuostatos net ir horizontalaus pobūdžio ginčiuose, kuriuose kitu atveju būtų taikomas draudimas aiškinti valstybės narės teisę *contra legem*. Vis dėlto, priešingai, nei rašytinėse pastabose teigia ieškovas, Chartijos 31 straipsnio 1 dalis nėra tokia nuostata.

66. Taip yra todėl, kad Teisingumo Teismas yra nusprendęs, jog „nacionalinis teismas, remdamasis tik Sąjungos teise, neprivalo netaikyti nacionalinės teisės nuostatos, kuri yra nesuderinama su Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos nuostata, kuri <...> nėra tiesioginio veikimo“<sup>56</sup>. Kadangi Chartijos 31 straipsnio 1 dalies, kurioje nurodyta, kad kiekvienas darbuotojas turi teisę į saugias, jo sveikatą ir orumą atitinkančias darbo sąlygas, formuluotė nėra baigtinio pobūdžio, ji neatitinka esminių tiesioginio taikymo reikalavimų, nes nėra pakankamai aiški, besąlygiška ir tiksli<sup>57</sup>. Taigi negalima tikėtis, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, neviršydamas savo įgaliojimų ribų<sup>58</sup>, būtų įpareigotas netaikyti AŪG 1 straipsnio 1b dalies ir 19 straipsnio 2 dalies, jeigu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nuspręstų, kad jų formuluotės yra *contra legem* iš Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 dalies kylančioms garantijoms.

67. Dėl šių priežasčių į antrąjį klausimą reikėtų atsakyti taip, kaip nurodyta šios išvados 56 punkte.

### C. Atsakymas į trečiąjį klausimą

68. Į trečiąjį klausimą reikėtų atsakyti taip, kad laikinasis darbuotojas pagal Direktyvą 2008/104 neturi teisės remtis neterminuotų darbo santykių su įmone laikinojo darbo naudotoja atsiradimu, jeigu nustatomas piktnaudžiavimas darbu per laikinojo įdarbinimo įmones pagal šios direktyvos

<sup>51</sup> 1995 m. lapkričio 9 d. Sprendimas *Francovich* (C-479/93, EU:C:1995:372).

<sup>52</sup> Žr. 2014 m. sausio 15 d. Sprendimą *Association de médiation sociale* (C-176/12, EU:C:2014:2, 50 punktas ir nurodyta jurisprudencija). Vėliau žr. 2018 m. rugpjūčio 7 d. Sprendimą *Smith* (C-122/17, EU:C:2018:631, 56 punktas).

<sup>53</sup> 2018 m. balandžio 17 d. Sprendimas *Egenberger* (C-414/16, EU:C:2018:257, 76 ir 78 punktai).

<sup>54</sup> Sprendimo *Egenberger* 78 punktas.

<sup>55</sup> Žr. 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimą *Bauer and Willmeroth* (C-569/16 ir C-570/16, EU:C:2018:871).

<sup>56</sup> 2019 m. birželio 24 d. Sprendimas *Poplawski* (C-573/17, EU:C:2019:530, 63 punktas ir nurodyta jurisprudencija).

<sup>57</sup> Taip pat žr. su Pagrindinių teisių chartija susijusius 31 straipsnio 1 dalies paaiškinimus. Juose nurodyta, kad ši nuostata iš tiesų grindžiama direktyva, t. y. 1989 m. birželio 12 d. Direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo (OL L 183, 1989, p. 1; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k. 5 sk., 1 t., p. 349) (dėl palyginimo žr. Sprendimą *Egenberger* ir išankstinę sąlygą nereikalauti daugiau teisės aktų). Paaiškinimuose pateikta nuoroda į SESV 156 straipsnį dėl „darbo sąlygų“ nesuteikia daugiau aiškumo. Kaip nurodyta generalinės advokatės E. Sharpston išvadoje byloje *KG* (C-681/18, EU:C:2020:300, 44 punktas), SESV 156 straipsnyje sąvoka „darbo sąlygos“ neapibrėžta. Dėl išankstinių tiesioginio taikymo sąlygų žr., pvz., neseniai priimtą 2018 m. rugpjūčio 7 d. Sprendimą *Smith* (C-122/17, EU:C:2018:631).

<sup>58</sup> 2018 m. balandžio 17 d. Sprendimas *Egenberger* (C-414/16, EU:C:2018:257, 79 punktas).

5 straipsnio 5 dalį. Vis dėlto, jeigu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, atsižvelgęs į visą atitinkamos valstybės narės teisės sistemą, nuspręstų, kad šios valstybės narės teisės aktų aiškinimas pagal Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 dalį nenulemtų jų aiškinimo *contra legem*, jis turi įvertinti, ar egzistuoja tinkamos administracinės arba teisminės procedūros, kurios sudarytų sąlygas užtikrinti su Direktyva 2008/104 susijusių pareigų vykdymą ir garantuoti, kad valstybės narės teisės aktuose nustatytos veiksmingos, proporcingos ir atgrasomosios sankcijos, kurių reikalaujama pagal Direktyvos 2008/104 10 straipsnį, atsižvelgiant į suformuotoje jurisprudencijoje nustatytus apribojimus.

69. Byloje *KG* Teisingumo Teismas nusprendė, kad Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 dalis negali būti aiškinama taip pat, kaip 1999 m. kovo 18 d. sudaryto Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis, esančio Direktyvos 1999/70<sup>59</sup> priede, 5 punktas. Sprendime *Sciotto*<sup>60</sup> Teisingumo Teismas, *inter alia*, nusprendė, kad, remiantis minėto bendrojo susitarimo 5 straipsnyje nustatyta konkrečia pareiga užkirsti kelią piktnaudžiavimui paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis, darbuotojai neturi teisės net piktnaudžiavimo atveju į terminuotų darbo sutarčių perkvalifikavimą į neterminuotus darbo santykius (nesant galimybės pasinaudoti jokia kita apsauga, kaip antai galimybės sudaryti terminuotas darbo sutartis ribojimais), o tai reiškė, kad nebuvo veiksmingos priemonės, kaip tai suprantama pagal su bendruoju susitarimu susijusių jurisprudenciją, skirtos bausti už piktnaudžiavimą sudarant terminuotas darbo sutartis<sup>61</sup>.

70. Vis dėlto Teisingumo Teismas byloje *KG* nusprendė, kad bendrojo susitarimo 5 punkte „numatytos specifinės pareigos, skirtos išvengti piktnaudžiavimui paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis, o Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 dalies pirmo sakinio atveju taip nėra“<sup>62</sup>. Taigi bendrojo susitarimo 5 punkto aiškinimas negalėjo būti taikomas Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 daliai<sup>63</sup>. Generalinė advokatė E. Sharpston byloje *KG* konkrečiai nurodė byloje *Sciotto* padarytas išvadas dėl terminuotų darbo sutarčių perkvalifikavimo į neterminuotas darbo sutartis ir nurodė, kad pastarosios bylos išvados negali būti taikomos Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 daliai, nes šioje nuostatoje nėra nustatyta konkrečių įpareigojimų<sup>64</sup>.

71. Taigi į trečiąjį klausimą reikėtų atsakyti neigiamai.

72. Kalbant apie prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo pareigas pagal Direktyvos 2008/104 10 straipsnį, pažymėtina, kad jo 1 dalyje patvirtinama teisė į veiksmingą teisinę gynybą pagal Chartijos 47 straipsnį<sup>65</sup>. Reikalavimu nustatyti veiksmingas, proporcingas ir atgrasomąsias sankcijas, įtvirtintu 10 straipsnio 2 dalyje, valstybės narės įpareigojamos nustatyti priemones, kurios būtų pakankamai veiksmingos Direktyvos 2008/104 tikslui pasiekti<sup>66</sup> ir turėtų realų atgrasomąjį poveikį<sup>67</sup>. Sąjungos teise nesiekama įpareigoti valstybių narių numatyti savo nacionaliniuose teismuose, siekiant užtikrinti teisių, kurių asmenims kyla iš Sąjungos teisės,

<sup>59</sup> 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva 1999/70/EB dėl ETUC, UNICE ir CEEP bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis (OL L 175, 1999, p. 43; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 1 t., p. 368).

<sup>60</sup> Sprendimo *KG* 45 punktas. 2018 m. spalio 25 d. Sprendimas *Sciotto* (C-331/17, EU:C:2018:859).

<sup>61</sup> Sprendimo *Sciotto* 61 ir 62 punktai. Pažymėtina, kad bet kuriuo atveju galimai valstybės narėms pagal Direktyvą 1999/70 nustatytos pareigos numatyti galimybę piktnaudžiavimo atveju terminuotas darbo sutartis perkvalifikuoti į neterminuotas darbo sutartis turins šiuo metu plėtojamas jurisprudencijoje. Visų pirma žr. mano išvadą byloje *GILDA-UNAMS ir kt.* (C-282/19, EU:C:2021:217) (sprendimas dar nepriimtas).

<sup>62</sup> Sprendimo *KG* 45 punktas.

<sup>63</sup> Ten pat.

<sup>64</sup> Generalinės advokatės E. Sharpston išvada byloje *KG* (C-681/18, EU:C:2020:300, 66 punktas).

<sup>65</sup> Pagal analogiją žr. 2021 m. balandžio 15 d. Sprendimą *Braathens Regional Aviation* (C-30/19, EU:C:2021:269, 33 punktas).

<sup>66</sup> Ten pat, 37 punktas.

<sup>67</sup> Ten pat, 38 punktas.



apsaugą, kitų teisių gynimo priemonių nei tos, kurios jau nustatytos pagal nacionalinę teisę<sup>68</sup>, nebent „jei iš nagrinėjamos nacionalinės teisinės sistemos organizavimo būtų matyti, kad nėra jokių gynybos priemonių“<sup>69</sup>. Vis dėlto tai netaikoma gynybos būdai, kai pripažįstama, kad tarp laikinojo darbuotojo ir įmonės laikinojo darbo naudotojos sudaryta neterminuota darbo sutartis (dėl priežasčių, nurodytų šios išvados 69 ir 70 punktuose)<sup>70</sup>, arba valstybės narės teisės aiškinimui *contra legem* (63 ir 64 punktai).

#### D. Atsakymas į ketvirtąjį klausimą

73. Į ketvirtąjį klausimą reikėtų atsakyti taip, kad dėl maksimalios individualaus paskyrimo dirbti trukmės pratęsimo gali būti leidžiama spręsti kolektyvinės sutarties šalims, įskaitant kolektyvinės sutarties šalis, atsakingoms tik už sektorių, kuriam priklauso įmonė laikinojo darbo naudotoja. Vis dėlto atsakymas į antrąjį klausimą taip pat taikomas tokioms kolektyvinėms sutartims.

74. Kaip pažymėta Vokietijos rašytinėse pastabose, valstybės narės gali socialinės politikos tikslus leisti įgyvendinti kolektyvinės sutarties šalims<sup>71</sup>, o galimybė sudaryti kolektyvines sutartis aiškiai nurodyta Direktyvoje 2008/104<sup>72</sup>, ir nesvarbu, kad kolektyvinės sutarties šalys atsakingos ne už konkretaus laikinojo darbuotojo darbo santykius, o už sektorių, kuriam priklauso įmonė laikinojo darbo naudotoja<sup>73</sup>. Vis dėlto 2017 m. rugsėjo 20 d. papildomame bendrame įmonės susitarime (sudarytame atsakovės ir centrinės darbo tarybos), *inter alia*, nustatyta, kad gamybos srityje maksimali laikinųjų darbuotojų paskyrimo dirbti trukmė negali viršyti 36 mėnesių. Laikinių darbuotojų, kurie 2017 m. balandžio 1 d. jau buvo įdarbinti, atveju, apskaičiuojant maksimalią 36 mėnesių paskyrimo dirbti trukmę, skaičiuojami tik jų paskyrimai dirbti nuo 2017 m. balandžio 1 d. Kaip paaiškinta šios išvados 56–67 punktuose, toks apribojimas prieštarauja Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 daliai, taigi nurodytuose punktuose aptartos teisės nuostatos taip pat taikomos tokioms kolektyvinėms sutartims.

<sup>68</sup> Ten pat, 55 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija.

<sup>69</sup> 2013 m. spalio 3 d. Sprendimas *Inuit Tapiriit Kanatami ir kt. prieš Parlamentą ir Tarybą* (C-583/11 P, EU:C:2013:625, 104 punktas). Taip pat žr. 2019 m. lapkričio 21 d. Sprendimą *Deutsche Lufthansa* (C-379/18, EU:C:2019:1000, 61 punktas).

<sup>70</sup> Pažymėtina, kad net jeigu Direktyvos 2008/104 10 straipsnio aiškinimui būtų reikšmingas lygiavertiškumo principas, Vokietijos teisės aktuose įtvirtintas darbo santykių pripažinimas (žr. šios išvados 15 punktą) susijęs ne su analogišku iš vidaus teisės kylančiu reikalavimu, o su iš Sąjungos teisės kylančiu reikalavimu. Žr. mano išvadą byloje *GILDA-UNAMS ir kt.* (C-282/19, EU:C:2021:217, 72 išnaša) (sprendimas dar nepriimtas).

<sup>71</sup> 2008 m. gruodžio 18 d. Sprendimas *Ruben Andersen* (C-306/07, EU:C:2008:743, 25 ir 26 punktai). Taip pat žr., pavyzdžiui, 2010 m. vasario 11 d. Sprendimą *Ingeniørforeningen i Danmark* (C-405/08, EU:C:2010:69, 39 punktas).

<sup>72</sup> Žr. 5 straipsnio 1 dalį ir 11 straipsnio 1 dalį, taip pat 16, 17 ir 19 konstatuojamąsias dalis. Ieškovo tvirtinimas, kad Direktyvos 2008/104 9 straipsnio 1 dalis arba 5 straipsnio 3 dalis gali būti suprantamos kaip „siaurinančios“ šią nustatytą diskreciją, atmestinas, atsižvelgiant į aiškias ir nedviprasmiškas formuluotes.

<sup>73</sup> Žr. 3.3 prejudicinį klausimą, pakartotą šios išvados 26 punkte.

## V. Išvada

75. Taigi siūlau į *Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg* (Berlyno-Brandenburgio Aukštesniojo darbo teismas) pateiktus klausimus atsakyti taip:

1. Siekdamas nustatyti, ar 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones 5 straipsnio 5 dalies pirmą sakinį, skaitomą kartu su Direktyvos 2008/104 1 straipsnyje esančiu žodžiu „laikiniai“, draudžiama laikinąjį darbuotoją paskirti į tą pačią įmonę laikinojo darbo naudotoją ilgesniam nei 55 mėnesių laikotarpiui atlikti darbą, kuris yra nuolatinis ir nėra atliekamas pavaduojant kitą darbuotoją, valstybės narės teismas pagal Sąjungos teisę turi atsakyti į šiuos klausimus:
  - i) ar to paties laikinojo darbuotojo vėlesnis paskyrimas į tą pačią įmonę laikinojo darbo naudotoją lėmė ilgesnį darbo šioje įmonėje laikotarpį nei tą, kuris pagrįstai gali būti laikomas paskyrimu „laikiniai dirbti“ įmonėje laikinojo darbo naudotojoje pagal Direktyvos 2008/104 1 straipsnio 1 dalį?
  - ii) Ar pateiktas koks nors objektyvus paaiškinimas, kodėl įmonė laikinojo darbo naudotoja nusprendė paeiliui sudaryti kelias darbo sutartis per laikinojo įdarbinimo įmones?
  - iii) Ar buvo nesilaikyta kurių nors Direktyvos 2008/104 nuostatų?
  - iv) Ar, atsižvelgiant į visus šiuos veiksnius ir į visas nagrinėjamos bylos aplinkybes, neterminuotiems darbo santykiams buvo dirbtinai suteikta paeiliui sudarytų darbo per laikinojo įdarbinimo įmones sutarčių forma, pažeidžiant Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 dalį?
2. Valstybės narės teisės aktai, kuriuose aiškiai nustatyta, kad neturi būti atsižvelgiama į paskyrimo dirbti laikotarpius iki tam tikros datos, bet jau po Direktyvos 2008/104 įgyvendinimo, ir toks neatsižvelgimas turi reikšmės nustatant, ar buvo piktnaudžiauta darbu per laikinojo įdarbinimo įmones, pažeidžia Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 dalį, jeigu dėl jų sutrumpinama paskyrimo trukmė, kuria kitu atveju galėtų remtis laikinasis darbuotojas. Vis dėlto, esant horizontaliam dviejų privačių šalių susitarimui, tokį neatsižvelgimą įtvirtinančios valstybės narės teisės normos turi būti netaikomos tik tuo atveju, jeigu dėl to netampa privaloma atitinkamos valstybės narės teisės aktų aiškinti *contra legem*, o tai turi nuspręsti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.
3. Laikinas darbuotojas pagal Direktyvą 2008/104 neturi teisės remtis neterminuotų darbo santykių su įmone laikinojo darbo naudotoja atsiradimu, jeigu nustatomas piktnaudžiavimas darbu per laikinojo įdarbinimo įmones pagal šios direktyvos 5 straipsnio 5 dalį. Vis dėlto, jeigu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, atsižvelgęs į visą atitinkamos valstybės narės teisės sistemą, nuspręstų, kad šios valstybės narės teisės aktų aiškinimas pagal Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 dalį nenulemtų jų aiškinimo *contra legem*, jis turėtų įvertinti, ar egzistuoja tinkamos administracinės arba teisminės procedūros, kurios sudarytų sąlygas užtikrinti su Direktyva 2008/104 susijusių pareigų vykdymą ir garantuoti, kad valstybės narės teisės aktuose nustatytos veiksmingos, proporcingos ir atgrasomosios sankcijos, kurių reikalaujama pagal Direktyvos 2008/104 10 straipsnį, atsižvelgiant į suformuotoje jurisprudencijoje nustatytus apribojimus.

4. Dėl maksimalios individualaus paskyrimo dirbti trukmės pratęsimo gali būti leidžiama spręsti kolektyvinės sutarties šalims, įskaitant kolektyvinės sutarties šalis, atsakingoms tik už sektorių, kuriam priklauso įmonė laikinojo darbo naudotoja. Vis dėlto atsakymas į antrąjį klausimą taip pat taikomas tokioms kolektyvinėms sutartims.