



# Teismo praktikos rinkinys

GENERALINIO ADVOKATO  
ANTHONY MICHAEL COLLINS IŠVADA,  
pateikta 2022 m. liepos 14 d.<sup>1</sup>

**Byla C-311/21**

**CM  
prieš**

**TimePartner Personalmanagement GmbH**

(*Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas, Vokietija) prašymas priimti prejudicinį sprendimą)

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Darbas per laikinojo įdarbinimo įmones – Direktyva 2008/104/EB – 5 straipsnis – Vienodo požiūrio principas – Vienodas užmokestis – Socialinių partnerių nustatyta nukrypti leidžianti nuostata – Bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygų laikymasis – Kolektyvinė sutartis, kuria nustatomas mažesnis darbo užmokestis, palyginti su tuo, kuris mokamas įmonėje laikinojo darbo naudotojoje įdarbintiems darbuotojams“

## **I. Įvadas**

1. Kokiomis sąlygomis socialinių partnerių sudarytoje kolektyvinėje sutartyje gali būti nukrypstama nuo vienodo požiūrio į laikinuosius darbuotojus principo? *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas, Vokietija) prašo Teisingumo Teismo visų pirma išaiškinti du šio klausimo aspektus. Pirma, koks yra 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones<sup>2</sup> 5 straipsnio 1 dalyje nustatyto vienodo požiūrio ir „bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos“ sąvokos, kurios turi būti paisoma kolektyvinėse sutartyse pagal šios direktyvos 5 straipsnio 3 dalį, santykis? Antra, kokiu mastu tokioms kolektyvinėms sutartims gali būti taikoma teisminė peržiūra, siekiant patikrinti, ar jose laikomasi bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygų?

<sup>1</sup> Originalo kalba: anglų.

<sup>2</sup> OL L 327, 2008, p. 9.

## II. Reikšmingos teisės nuostatos

### A. Sąjungos teisės nuostatos

2. Direktyvos 2008/104 preambulėje, be kita ko, nustatyti šie tikslai:

„(12) 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.

<...>

(14) 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.

<...>

(16) Valstybės narės, siekdamos lanksčiai išspręsti su darbo rinkų bei darbo santykių įvairove susijusias problemas, gali socialiniams partneriams leisti nustatyti darbo ir įdarbinimo sąlygas, su sąlyga, kad būtų užtikrinta bendro lygio laikinųjų darbuotojų apsauga.

(17) Be to, tam tikrais ribotais atvejais valstybės narės turėtų turėti galimybę, remiantis socialinių partnerių nacionaliniu lygiu sudarytu susitarimu ir neperžengiant ribų, nukrypti nuo vienodo požiūrio principo taikymo, jeigu užtikrinama tinkamo lygio apsauga.

<...>

(19) Ši direktyva neturi įtakos socialinių partnerių autonomijai ir neturėtų turėti įtakos socialinių partnerių tarpusavio santykiams, įskaitant teisę derėtis dėl kolektyvinių sutarčių ir jas sudaryti pagal nacionalinę teisę ir praktiką, laikantis galiojančių Bendrijos teisės aktų.“

3. Direktyvos 2008/104 1 straipsnio 1 dalyje jos taikymo sritis apibrėžiama taip:

„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.“

4. Direktyvos 2008/104 2 straipsnyje nustatytas toks 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.“

5. Direktyvos 2008/104 taikymo tikslais jos 3 straipsnio 1 dalies f punkte „pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos“ apibrėžiamos taip:

„<...> 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.“

6. Direktyvos 2008/104 5 straipsnyje „Vienodo požiūrio principas“ suformuluota:

„1. 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.

<...>

3. Valstybės narės, pasikonsultavusios su socialiniais partneriais, gali atitinkamu lygiu ir laikydamosi valstybių narių nustatytų sąlygų jiems suteikti galimybę toliau taikyti ar sudaryti kolektyvines sutartis, kuriose, laikantis bendros laikinių darbuotojų apsaugos sąlygų, gali būti nustatytos priemonės, susijusios su laikinių darbuotojų darbo ir įdarbinimo sąlygomis, kurios gali skirtis nuo nurodytųjų 1 dalyje.

<...>“

7. Direktyvos 2008/104 9 straipsnio „Būtiniausi reikalavimai“ 1 dalyje nustatyta:

„Ši direktyva nepažeidžia valstybių narių teisės taikyti arba priimti darbuotojams palankesnius įstatymus ir kitus teisės aktus arba skatinti ar leisti sudaryti darbuotojams palankesnes socialinių partnerių kolektyvines sutartis.“

8. Direktyvos 2008/104 11 straipsnio 1 dalyje nurodyta:

„Valstybės narės priima ir paskelbia įstatymus ir kitus teisės aktus, būtinus šiai direktyvai įgyvendinti iki ne vėliau kaip iki 2011 m. gruodžio 5 d. arba užtikrina, kad socialiniai partneriai susitarimo būdu nustatytų būtinas nuostatas, o valstybės narės turi imtis visų būtinų priemonių, kurios sudarytų joms sąlygas bet kuriuo metu užtikrinti, kad yra pasiekiami šios direktyvos tikslai. Jos nedelsdamos praneša apie tai Komisijai.“

## **B. Vokietijos teisės nuostatos**

9. Iki 2017 m. kovo 31 d. galiojusios redakcijos 1995 m. vasario 3 d. *Arbeitnehmerüberlassungsgesetz* (toliau – Darbo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas) 9 straipsnyje nustatyta:

„Negaliojančios yra:

<...>

(2) sutartys, kuriose laikinajam darbuotojui paskyrimo į įmonę laikinojo darbo naudotoją laikotarpiu numatytos darbo sąlygos, įskaitant darbo užmokestį, yra mažiau palankios, palyginti su įmonėje laikinojo darbo naudotojoje panašioms jos darbuotojams taikomomis pagrindinėmis darbo sąlygomis; kolektyvinėje sutartyje gali būti numatytos nukrypti leidžiančios nuostatos, jeigu jomis nenumatomas mažesnis nei minimalus valandinis darbo užmokestis, nustatytas pagal 3a straipsnio 2 dalį priimtame nutarime; atsižvelgiant į tokios kolektyvinės sutarties taikymo sritį, darbdaviai ir darbuotojai, kurie nėra saistomi kolektyvinės sutarties, gali susitarti dėl tos sutarties nuostatų taikymo; bet kokia kolektyvinės sutarties nukrypti leidžianti nuostata netaikoma laikiniams darbuotojams, kurie per šešis mėnesius iki jų paskyrimo į įmonę laikinojo darbo naudotoją nutraukė darbo santykius su ta įmone arba su darbdaviu, kuris priklauso tai pačiai įmonių grupei kaip ir įmonė laikinojo darbo naudotoja, kaip apibrėžta *Aktiengesetz* (Akcinijų bendrovių įstatymas) 18 straipsnyje.“

10. Iki 2017 m. kovo 31 d. galiojusios redakcijos Darbo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo 10 straipsnio 4 dalyje nustatyta:

„Laikinojo įdarbinimo įmonė privalo laikinajam darbuotojui paskyrimo į įmonę laikinojo darbo naudotoją momentu suteikti pagrindines darbo sąlygas, įskaitant darbo užmokestį, kurios įmonėje laikinojo darbo naudotojoje taikomos panašiam jos darbuotojui. Jeigu darbo santykiams taikomoje kolektyvinėje sutartyje numatytos nukrypti leidžiančios nuostatos (3 straipsnio 1 dalies 3 punktas ir 9 straipsnio 2 dalis), laikinojo įdarbinimo įmonė privalo suteikti laikinajam darbuotojui pagal šią kolektyvinę sutartį taikomas darbo sąlygas. Jeigu tokioje kolektyvinėje sutartyje numatytas darbo užmokestis yra mažesnis nei minimalus valandinis atlygis, nustatytas pagal 3a straipsnio 2 dalį priimtame nutarime, laikinojo įdarbinimo įmonė laikinajam darbuotojui privalo už kiekvieną darbo valandą mokėti darbo užmokestį, kuris įmonėje laikinojo darbo naudotojoje mokamas panašiam jos darbuotojui už vieną darbo valandą. Jei laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbuotojo susitarimas negalioja pagal 9 straipsnio 2 dalį, laikinojo įdarbinimo įmonė privalo suteikti laikinajam darbuotojui pagrindines darbo sąlygas, įskaitant darbo užmokestį, taikomas įmonėje laikinojo darbo naudotoje panašiam jos darbuotojui.“

11. Paskui šios nuostatos buvo iš dalies pakeistos.

12. Nuo 2017 m. balandžio 1 d. galiojančios redakcijos Darbo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo 8 straipsnyje „Vienodo požiūrio principas“ nustatyta:

„(1) Laikinojo įdarbinimo įmonė privalo laikinajam darbuotojui paskyrimo į įmonę laikinojo darbo naudotoją momentu suteikti pagrindines darbo sąlygas, įskaitant darbo užmokestį, kurios įmonėje laikinojo darbo naudotojoje taikomos panašiam jos darbuotojui. Jeigu laikinasis darbuotojas gauna darbo užmokestį, mokėtiną pagal kolektyvinę sutartį, taikomą panašiam

įmonės laikinojo darbo naudotojos darbuotojui, arba, jei tokios sutarties nėra, darbo užmokestį, mokėtiną pagal kolektyvinę sutartį panašioms darbuotojams darbo sektoriuje, laikoma, kad laikinojo darbuotojo atžvilgiu laikomasi vienodo požiūrio tiek, kiek tai susiję su darbo užmokesčiu, kaip apibrėžta pirmajame sakinyje. Jei įmonėje laikinojo darbo naudotojoje darbo užmokestis mokamas natūra, gali būti numatyta kompensacija eurais.

(2) Kolektyvinėje sutartyje gali būti nukrypstama nuo vienodo požiūrio principo tiek, kiek joje nenustatytas darbo užmokestis, kuris yra mažesnis už minimalų valandinį darbo atlygį, nustatytą pagal 3a straipsnio 2 dalį priimtame nutarime. Jeigu tokioje kolektyvinėje sutartyje nukrypstama nuo vienodo požiūrio principo, laikinojo įdarbinimo įmonė privalo suteikti laikinajam darbuotojui pagal tą kolektyvinę sutartį taikomas darbo sąlygas. Atsižvelgdami į tokios kolektyvinės sutarties taikymo sritį, darbdaviai ir darbuotojai, kurie nėra saistomi kolektyvinės sutarties, gali susitarti dėl kolektyvinės sutarties taikymo. Jeigu tokioje kolektyvinėje sutartyje numatytas mažesnis darbo užmokestis nei minimalus valandinis atlygis, nustatytas pagal 3a straipsnio 2 dalį priimtame nutarime, laikinojo įdarbinimo įmonė laikinajam darbuotojui už kiekvieną darbo valandą privalo mokėti darbo užmokestį, kuris įmonėje laikinojo darbo naudotojoje mokamas panašiam darbuotojui už vieną darbo valandą.

(3) Kolektyvinės sutarties nukrypti leidžianti nuostata, kaip ji suprantama pagal 2 dalį, netaikoma laikiniams darbuotojams, kurie per šešis mėnesius iki paskyrimo į įmonę laikinojo darbo naudotoją nutraukė darbo santykius su ta įmone arba su darbdaviu, kuris priklauso tai pačiai įmonių grupei kaip ir įmonė laikinojo darbo naudotoja, kaip apibrėžta *Aktiengesetz* (Akcinių bendrovių įstatymas) 18 straipsnyje.

(4) Kolektyvinėje sutartyje, kaip ji suprantama pagal 2 dalį, darbo užmokesčio srityje gali būti nukrypstama nuo vienodo požiūrio principo per pirmuosius devynis paskyrimo į įmonę laikinojo darbo naudotoją mėnesius. Ilgesnį laikotarpį nukrypti leidžianti nuostata kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatyta tik jeigu:

1) ne vėliau kaip per 15 mėnesių nuo paskyrimo į įmonę laikinojo darbo naudotoją pasiekiamas darbo užmokestis, kuris bent jau yra lygus kolektyvinėje sutartyje nustatytam darbo užmokesčiui ir sutampa su kolektyvinėje sutartyje nustatytu darbo užmokesčiu panašioms sektoriaus darbuotojams, ir

2) praėjus ne ilgesniam kaip šešių savaičių prisitaikymo prie darbo metodų laikotarpiui mokamas darbo užmokestis palaipsniui suvienodinamas su pirmiau minėtu darbo užmokesčiu.

Atsižvelgdami į tokios kolektyvinės sutarties taikymo sritį, darbdaviai ir darbuotojai, kurie nėra saistomi kolektyvinės sutarties, gali susitarti dėl tokios sutarties nuostatų taikymo. Į ankstesnį tos pačios arba kitos laikinojo įdarbinimo įmonės atliktą paskyrimą į tą pačią įmonę laikinojo darbo naudotoją visapusiškai atsižvelgiama, jeigu atitinkamas laikotarpis tarp paskyrimų neviršija trijų mėnesių.

(5) Laikinojo įdarbinimo įmonė privalo sumokėti laikinajam darbuotojui bent jau minimalų valandinį darbo atlygį, nustatytą pagal 3a straipsnio 2 dalį priimtame nutarime, už paskyrimo laikotarpį ir laikotarpius, kuriais darbuotojas nebuvo paskirtas.“

### III. Ginčas pagrindinėje byloje ir prašymas priimti prejudicinį sprendimą

13. 2017 m. sausio–balandžio mėn. laikinojo įdarbinimo įmonė *TimePartner Personalmanagement GmbH* (toliau – *TimePartner*) įdarbino CM kaip laikinąjį darbuotoją, su kuria buvo sudaryta terminuota sutartis. Galiojant tai sutarčiai, CM buvo pavesta komplektuoti užsakymus mažmeninės prekybos sektoriuje veikiančioje įmonėje laikinojo darbo naudotojoje.

14. Pagal Bavarijos (Vokietija) mažmeninės prekybos darbuotojų kolektyvinės sutarties sąlygas panašūs darbuotojai, kuriuos tiesiogiai įdarbino įmonė laikinojo darbo naudotoja, turėjo gauti 13,64 EUR bruto valandinį darbo užmokestį. Tačiau kolektyvinėje sutartyje dėl laikinųjų darbuotojų, sudarytoje tarp *Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen* (Vokietijos laikinojo įdarbinimo įmonių asociacija), kurios narė yra *TimePartner*, ir *Deutscher Gewerkschaftsbund* (Vokietijos profesinių sąjungų konfederacija), kuriai priklauso *Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft* (Jungtinė paslaugų profesinė sąjunga), buvo nukrypta nuo vienodo požiūrio principo, kiek tai susiję su atlygiu, numatytu Darbo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo (galiojusio iki 2017 m. kovo 31 d.) 10 straipsnyje ir Darbo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo (galiojančio nuo 2017 m. balandžio 1 d.) 8 straipsnyje. Todėl CM, kuri buvo Jungtinės paslaugų profesinės sąjungos narė, gavo 9,23 EUR bruto valandinį darbo užmokestį.

15. CM kreipėsi į *Arbeitsgericht Würzburg* (Viurcburgo darbo teismas, Vokietija), siekdama prisiteisti 1 296,72 EUR kompensaciją dėl skirtingo darbo užmokesčio, mokamo laikiniesiems darbuotojams ir tiesiogiai įmonės laikinojo darbo naudotojos įdarbintiems panašioms darbuotojams. CM teigė, kad atitinkamos Darbo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo nuostatos ir kolektyvinė sutartis dėl laikinųjų darbuotojų prieštarauja Direktyvos 2008/104 5 straipsniui.

16. Po to, kai *Arbeitsgericht Würzburg* (Viurcburgo darbo teismas) atmetė CM ieškinį, ji pateikė apeliacinį skundą *Landesarbeitsgericht Nürnberg* (Niurnbergo aukštesnysis darbo teismas, Vokietija), jis šį apeliacinį skundą atmetė.

17. Paskui CM šį sprendimą apskundė *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas, Vokietija). Siekdamas priimti sprendimą dėl skundo, tas teismas nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos penkis prejudicinius klausimus:

- „1. Kaip reikia apibrėžti „bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygų“ sąvoką, vartojamą [Direktyvos 2008/104] 5 straipsnio 3 dalyje, ar ji, be kita ko, apima daugiau nei nacionalinėje ir Sąjungos teisėje nustatytus privalomus visų darbuotojų apsaugos reikalavimus?
2. Kokios sąlygos ir kriterijai turi būti įvykdyti norint daryti prielaidą, kad nuo [Direktyvos 2008/104] 5 straipsnio 1 dalyje įtvirtinto vienodo požiūrio principo nukrypstančios kolektyvinės sutarties nuostatos, reglamentuojančios laikinųjų darbuotojų darbo ir įdarbinimo sąlygas, buvo priimtos laikantis bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygų?
  - a) Ar bendros apsaugos sąlygų laikymasis abstrakčiai patikrinamas pagal į kolektyvinės sutarties taikymo sritį patenkančių laikinųjų darbuotojų darbo sąlygas arba ar būtina atlikti vertinamąją analizę, kurioje būtų palyginamos kolektyviai sutartos darbo sąlygos su įmonėje, į kurią dirbti paskiriami laikinieji darbuotojai (įmonė laikinojo darbo naudotoja), esančiomis darbo sąlygomis?

- b) Ar tuo atveju, jei darbo užmokesčio aspektu nukrypstama nuo vienodo požiūrio principo, pagal [Direktyvos 2008/104] 5 straipsnio 3 dalyje numatytas bendros apsaugos sąlygas reikalaujama, kad tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbuotojo būtų sudaryta neterminuota darbo sutartis?
3. Ar nacionalinės teisės aktų leidėjas socialiniams partneriams privalo nustatyti bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygų laikymosi, kaip tai suprantama pagal [Direktyvos 2008/104] 5 straipsnio 3 dalį, sąlygas ir kriterijus, jeigu jis suteikia jiems galimybę sudaryti kolektyvines sutartis, kuriose yra nuo vienodo požiūrio principo nukrypstančių nuostatų, reglamentuojančių laikinųjų darbuotojų darbo ir įdarbinimo sąlygas, o nacionalinėje kolektyvinių sutarčių sistemoje numatyti reikalavimai, leidžiantys tikėtis kolektyvinės sutarties šalių interesų protingos pusiausvyros (vadinamoji kolektyvinių sutarčių teisėtumo garantija)?
4. Jei į trečiąjį klausimą būtų atsakyta teigiamai:
- a) Ar bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygų yra laikomasi, kaip tai suprantama pagal [Direktyvos 2008/104] 5 straipsnio 3 dalį, jeigu yra priimti teisės aktai, kaip antai nuo 2017 m. balandžio 1 d. galiojančios redakcijos *Arbeitnehmerüberlassungsgesetz* (Darbo per laikinojo įdarbinimo įmonės įstatymas), kuriame numatyta laikinųjų darbuotojų darbo užmokesčio žemutinė riba, maksimali paskyrimo dirbti į tą pačią įmonę laikinojo darbo naudotoją trukmė, nukrypimo nuo vienodo požiūrio principo, kiek tai susiję su darbo užmokesčiu, apribojimas laiko atžvilgiu, nuo vienodo požiūrio principo nukrypstančių kolektyvinės sutarties nuostatų, taikomų laikiniams darbuotojams, kurie per pastaruosius šešis mėnesius iki paskyrimo dirbti į įmonę laikinojo darbo naudotoją pasitraukė iš jos arba iš kito darbdavio, kuris kartu su įmone laikinojo darbo naudotoja sudaro grupę, kaip ji suprantama pagal *Aktiengesetz* (Akcinijų bendrovių įstatymas) 18 straipsnį, negaliojimas ir įmonės laikinojo darbo naudotojos įpareigojimas suteikti laikinajam darbuotojui prieigą prie kolektyvinės infrastruktūros ir paslaugų (pavyzdžiui, vaikų priežiūros paslaugų, maitinimo ir transporto paslaugų) iš principo tokiomis pat sąlygomis kaip ir nuolatiniais darbuotojams?
- b) Jei į šį klausimą būtų atsakyta teigiamai:
- Ar tai taikoma ir tuo atveju, jei atitinkamuose teisės aktuose, kaip antai iki 2017 m. kovo 31 d. galiojusios redakcijos Darbo per laikinojo įdarbinimo įmonės įstatyme, nukrypimas nuo vienodo požiūrio principo, kiek tai susiję su darbo užmokesčiu, nėra apribotas laiko atžvilgiu, o reikalavimas, kad paskyrimas dirbti būtų „laikinas“, laiko požiūriu nėra sukonkretintas?
5. Jei į trečiąjį klausimą būtų atsakyta neigiamai, ar tuo atveju, jei kolektyvinėje sutartyje yra nuo vienodo požiūrio principo nukrypstančių nuostatų, reglamentuojančių laikinųjų darbuotojų darbo ir įdarbinimo sąlygas, kaip tai suprantama pagal [Direktyvos 2008/104] 5 straipsnio 3 dalį, nacionaliniai teismai turi teisę neribotai tikrinti, ar šie nukrypimai atitinka bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygas, ar pagal [Europos Sąjungos] [p]agrindinių teisių chartijos [(toliau – Chartija)] 28 straipsnį ir (arba) atsižvelgiant į [Direktyvos 2008/104] 19 konstatuojamojoje dalyje minimą „socialinių partnerių autonomiją“ yra reikalaujama kolektyvinės sutarties šalims bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygų klausimu suteikti diskreciją, kurią teismai gali vertinti tik ribotai, ir, jei taip, kokio masto yra ši diskrecija?“

18. Rašytines pastabas pateikė CM, *TimePartner*, Vokietijos vyriausybė ir Europos Komisija. 2022 m. gegužės 5 d. surengtame teismo posėdyje CM, *TimePartner*, Vokietijos ir Švedijos vyriausybės bei Komisija pateikė žodinius argumentus ir atsakė į Teisingumo Teismo klausimus.

#### IV. Įvertinimas

##### A. Priimtinumai

19. CM teigia, kad atsakymai į visus klausimus, ypač pirmąjį, atrodo, nebūtini tam, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas galėtų išspręsti nagrinėjamą ginčą. Šiuo aspektu CM atkreipia dėmesį į tai, kad atitinkamose Darbo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo nuostatose nepateikiama nuorodos į „bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos“ sąvoką.

20. Suformuotoje jurisprudencijoje nustatyta, kad per procedūrą pagal SESV 267 straipsnį tik bylą nagrinėjantis nacionalinis teismas, atsakingas už sprendimo priėmimą, atsižvelgdamas į bylos aplinkybes turi įvertinti tai, ar jo sprendimui priimti būtinas prejudicinis sprendimas, ir Teisingumo Teismui pateikiamų klausimų svarbą. Todėl tais atvejais, kai nacionalinio teismo pateikti prejudiciniai klausimai yra susiję su Sąjungos teisės aiškinimu, Teisingumo Teismas iš principo privalo priimti sprendimą<sup>3</sup>.

21. Atsisakyti priimti sprendimą dėl nacionalinio teismo pateikto prejudicinio klausimo galima tik tuomet, kai yra aišku, kad prašomas Sąjungos teisės išaiškinimas visiškai nesusijęs su pagrindinės bylos aplinkybėmis arba dalyku, kai problema hipotetinė arba kai Teisingumo Teismui nežinomos faktinės aplinkybės ar teisiniai pagrindai, kad jis galėtų naudingai atsakyti į jam pateiktus klausimus<sup>4</sup>. Iš tikrųjų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateisina ne galimybė pateikti konsultacines nuomones apie bendruosius ar hipotetinius klausimus, bet poreikis veiksmingai išspręsti ginčą<sup>5</sup>.

22. *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas) nagrinėjamas ginčas dėl to, kad laikinoji darbuotoja CM siekia gauti kompensaciją už tariamą vienodo požiūrio principo pažeidimą darbo užmokesčio srityje. Remiantis Direktyvos 2008/104 1 straipsniu, iš šios išvados 13 punkte aprašytų faktinių aplinkybių matyti, kad Direktyva 2008/104 gali būti taikoma šiam ginčui.

23. Atsižvelgiant į tai, kad *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas) prašo Teisingumo Teismo apibrėžti „bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos“ sąvoką, kuri, kaip teisingai nurodo CM, nenumatyta Darbo per laikinojo įdarbinimo įmonę įstatyme, iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą aiškiai matyti, kad Teisingumo Teismo prašoma išaiškinti Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 1 ir 3 dalis, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas galėtų nuspręsti, koku mastu kolektyvinėje sutartyje galima nukrypti nuo vienodo požiūrio principo darbo užmokesčio srityje, kartu laikantis bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygų.

24. Atsižvelgdamas į tai, kas išdėstyta, siūlau Teisingumo Teismui atsakyti į *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas) pateiktus prejudicinius klausimus.

<sup>3</sup> 2010 m. rugsėjo 8 d. Sprendimas *Winner Wetten* (C-409/06, EU:C:2010:503, 36 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).

<sup>4</sup> Ten pat, 37 punktą.

<sup>5</sup> Ten pat, 38 punktą.



## **B. Dėl pirmojo klausimo**

25. Pirmajame klausime *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas) siekia išsiaiškinti, kaip turi būti apibrėžta Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalyje vartojama „bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos“ sąvoka, visų pirma ar ši sąvoka apima daugiau nei nacionalinėje ir Sąjungos teisėje numatytas privalomas bendras nuostatas dėl darbuotojų apsaugos.

26. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, kad, nors pagal Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalį kolektyvinėse sutartyse leidžiama nukrypti nuo šios direktyvos 5 straipsnio 1 dalyje nustatyto vienodo požiūrio principo, jeigu paisoma bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos, direktyvoje nenurodytos sąlygos, kuriomis šis reikalavimas gali būti įvykdytas. Iš nutartyje dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą pateiktos informacijos matyti, kad Vokietijos teisės mokslininkai laikosi dviejų nuomonių dėl šių sąlygų aiškinimo. Kai kurie autoriai laikosi nuomonės, kad „bendra apsauga“ reiškia bendruosius teisės aktuose nustatytus reikalavimus, taikomus visiems darbuotojams, nepaisant to, ar juos tiesiogiai įdarbina įmonė laikinojo darbo naudotoja, ar jie yra laikinieji darbuotojai. Kiti autoriai mano, kad Direktyva 2008/104 laikiniams darbuotojams suteikiama konkrečios formos apsauga.

27. CM teigia, kad Darbo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas prieštarauja Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 daliai tiek, kiek pagal ją nereikalaujama kolektyvinėse sutartyse laikytis bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygų. Ji taip pat teigia, kad nors pagal Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalį kolektyvinėse sutartyse galima nustatyti alternatyvias taisykles dėl pagrindinių darbo ir įdarbinimo sąlygų, joje neleidžiama nukrypti nuo vienodo požiūrio principo.

28. *TimePartner* pažymi, kad Direktyvos 2008/104 19 konstatuojamojoje dalyje socialiniams partneriams suteikiama plati diskrecija. Todėl pagal šios direktyvos 5 straipsnio 3 dalį kolektyvinėse sutartyse leidžiama nukrypti nuo vienodo požiūrio principo laikinųjų darbuotojų naudai ir jų nenaudai.

29. Vokietijos vyriausybė teigia, kad Direktyva 2008/104 siekiama užtikrinti vienodo požiūrio principo laikymąsi laikinųjų darbuotojų ir panašių darbuotojų, kuriuos tiesiogiai įdarbina įmonės laikinojo darbo naudotojos, atžvilgiu. Joje nenustatyta konkreti laikinųjų darbuotojų apsaugos forma.

30. Komisija teigia, kad Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalyje vartojama sąvoka „bendra laikinųjų darbuotojų apsauga“ yra susijusi su pagrindinėmis šios direktyvos 5 straipsnio 1 dalyje nurodytomis darbo ir įdarbinimo sąlygomis. Šia direktyva siekiama užtikrinti vienodo požiūrio principo laikymąsi. Ja nesiekama laikiniams darbuotojams nustatyti sąlygų, kurios būtų geresnės, palyginti su panašiais darbuotojams, kuriuos tiesiogiai įdarbina įmonės laikinojo darbo naudotojos, taikomomis sąlygomis. Socialiniai partneriai kolektyvinėje sutartyje gali numatyti, kad laikiniams darbuotojams mokamas mažesnis darbo užmokestis, palyginti su darbuotojais, kuriuos tiesiogiai įdarbina įmonės laikinojo darbo naudotojos. Šiomis aplinkybėmis bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygų laikymasis reiškia, kad socialiniai partneriai laikiniams darbuotojams suteikia kitų privalumų, kuriais negali pasinaudoti įmonių laikinojo darbo naudotojų tiesiogiai įdarbinti darbuotojai.

31. Remiantis suformuota jurisprudencija, aiškinant Sąjungos teisės nuostatas svarbu atsižvelgti ne tik į šių nuostatų tekstą, bet ir į jų kontekstą bei teisės aktų, kuriose jos įtvirtintos, tikslus<sup>6</sup>.

32. Pirma, Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalyje aiškiai nustatyta, kad valstybės narės socialiniams partneriams gali suteikti galimybę sudaryti kolektyvines sutartis, kuriose nustatytos laikinųjų darbuotojų darbo ir įdarbinimo sąlygos gali skirtis nuo vienodo požiūrio principo, jeigu šiose kolektyvinėse sutartyse laikomasi bendros šių darbuotojų apsaugos sąlygų.

33. Antra, Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalies kontekstas, atrodo, yra toks, kuriame pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos, kurioms taikomas vienodo požiūrio principas, apima ir darbo užmokesčių<sup>7</sup>. Taip pat atrodo, kad Direktyvos 2008/104 9 straipsnis neturi įtakos valstybių narių teisei skatinti socialinius partnerius arba leisti jiems sudaryti darbuotojams palankesnes kolektyvines sutartis.

34. Trečia, remdamasis Direktyvos 2008/104 10 ir 12 konstatuojamosiomis dalimis ir 2 straipsniu, Teisingumo Teismas pažymėjo, kad šios direktyvos paskirtis – nustatyti laikinųjų darbuotojų teises ginančią sistemą, kuri yra nediskriminacinė, skaidri bei proporcinga ir kurioje taip pat atsižvelgiama į darbo rinkų bei socialinių partnerių santykių įvairovę<sup>8</sup>.

35. Iš to, kas išdėstyta, darytina išvada, kad, siekiant užtikrinti laikinųjų darbuotojų apsaugą ir pagerinti jų darbo kokybę, Direktyvoje 2008/104 įtvirtintas vienodo požiūrio principas, taikytinas laikiniams darbuotojams ir tiesiogiai įmonės laikinojo darbo naudotojos įdarbintiems darbuotojams mokamam darbo užmokesčiui. Tačiau Direktyvos 2008/104 16 ir 17 straipsniuose numatyta, kad valstybės narės gali leisti socialiniams partneriams apibrėžti darbo ir įdarbinimo sąlygas, kuriomis, laikantis tam tikrų ribų, nukrypstama nuo šio principo. Šiomis aplinkybėmis, nors Direktyvos 2008/104 9 straipsnyje numatyta, kad socialiniai partneriai gali sudaryti kolektyvines sutartis, kuriose įtvirtintos laikiniams darbuotojams palankesnės sąlygos<sup>9</sup>, pagal Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalį taip pat leidžiama sudaryti kolektyvines sutartis, kuriomis nukrypstama nuo vienodo požiūrio principo, jeigu laikomasi reikalavimo, kad bet kokiose tokiose sutartyse laikomasi bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygų.

36. Taigi Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalyje nustatyta „bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos“ sąvoka apima galimybę nukrypti nuo bendrojo, būtent vienodo požiūrio, principo. Tokio pobūdžio nuostatos turi būti aiškinamos griežtai<sup>10</sup>.

37. Atsižvelgdamas į tai, kas išdėstyta, manau, kad pirmąjį klausimą tikslinga suprasti taip, kad juo siekiama nustatyti sąlygas, kuriomis socialiniai partneriai, sudarydami kolektyvinę sutartį pagal Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalį, gali nukrypti nuo vienodo požiūrio principo darbo užmokesčio aspektu laikinųjų darbuotojų nenaudai, kartu laikydamiesi bendros jų apsaugos sąlygų.

<sup>6</sup> 2008 m. gruodžio 18 d. Sprendimas *Ruben Andersen* (C-306/07, EU:C:2008:743, 40 punktas) ir 2022 m. kovo 17 d. Sprendimas *Daimler* (C-232/20, EU:C:2022:196, 29 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

<sup>7</sup> Direktyvos 2008/104 3 straipsnio 1 dalies f punkto ii papunktis.

<sup>8</sup> 2020 m. spalio 14 d. Sprendimas *KG (Vėlesni paskyrimai dirbant per laikinojo įdarbinimo įmones)* (C-681/18, EU:C:2020:823, 40 punktas).

<sup>9</sup> Šiuo klausimu žr. 2020 m. spalio 14 d. Sprendimą *KG (Vėlesni paskyrimai dirbant per laikinojo įdarbinimo įmones)* (C-681/18, EU:C:2020:823, 41 punktas) ir 2022 m. kovo 17 d. Sprendimą *Daimler* (C-232/20, EU:C:2022:196, 33 ir 106 punktai).

<sup>10</sup> Pagal analogiją žr. 2003 m. rugsėjo 9 d. Sprendimą *Jaeger* (C-151/02, EU:C:2003:437, 89 punktas); 2010 m. spalio 21 d. Sprendimą *Accardo ir kt.* (C-227/09, EU:C:2010:624, 58 punktas) ir 2011 m. rugsėjo 13 d. Sprendimą *Prigge ir kt.* (C-447/09, EU:C:2011:573, 56 ir 72 punktai). Taip pat žr. generalinio advokato Giovanni Pitruzzella išvadą, pateiktą byloje *Luso Temp* (C-426/20, EU:C:2021:995, 62 punktas).

38. Komisija prie savo rašytinių pastabų pridėjo 2011 m. rugpjūčio mėn. ekspertų grupės dėl Direktyvos 2008/104 perkėlimo į nacionalinę teisę ataskaitą<sup>11</sup>. Remiantis šia ataskaita, tuo atveju, jei socialiniai partneriai pagal Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalį sudarytoje kolektyvinėje sutartyje nukrypsta nuo vienodo požiūrio principo laikinųjų darbuotojų nenaudai, šioje kolektyvinėje sutartyje negali būti apsiribojama tik mažesnio darbo užmokesčio dydžio nustatymu, bet joje būtina numatyti priemones, kuriomis mažesnis darbo užmokesčio dydis būtų kompensuojamas kitomis laikiniams darbuotojams palankesnėmis nuostatomis<sup>12</sup>. Būtent reikalavimas nustatyti tokią pusiausvyrą padeda užtikrinti „bendrą laikinųjų darbuotojų apsaugą“. Aiškinant Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalį kaip reiškiančią, kad socialiniai partneriai gali nukrypti nuo vienodo požiūrio principo nenumatydami tinkamos kompensacinės naudos atitinkamiems laikiniams darbuotojams, šis principas gali netekti bet kokios praktinės reikšmės<sup>13</sup>. Šiuo atveju taip pat būtų pažeistas Direktyvos 2008/104 9 straipsnio, kuriame pripažįstama, kad direktyvoje nustatyti minimalūs reikalavimai, *effet utile*<sup>14</sup>.

39. Vadinasi, bet kokia nuo vienodo požiūrio principo nukrypti leidžianti nuostata, kuri yra nepalanki pagrindinėms laikinųjų darbuotojų darbo ir įdarbinimo sąlygoms ir kuri gali būti numatyta kolektyvinėje sutartyje, turi būti kompensuojama suteikiant lengvatas, susijusias su kitomis pagrindinėmis darbo ir įdarbinimo sąlygomis, kaip jos apibrėžtos Direktyvos 2008/104 3 straipsnio 1 dalies f punkte. Šiomis aplinkybėmis galima pažymėti, kad darbo užmokestis yra tokia esminė įdarbinimo sąlyga, kad bet koks nukrypimas nuo vienodo požiūrio principo turi būti pateisinamas remiantis griežčiausiais standartais. Be to, nuo pagrindinių darbo ir įdarbinimo sąlygų nukrypti leidžianti nuostata negali būti kompensuojama numatant papildomo pobūdžio lengvatas. Pavyzdžiui, nuo vienodo požiūrio principo darbo užmokesčio aspektu nukrypti leidžianti nuostata negalėtų būti teisėtai kompensuojama dovanojant prekes, kuriomis prekiauja įmonė.

40. Be to, pagal Direktyvos 2008/104 12 konstatuojamojoje dalyje pripažintą proporcingumo principą bet kokios nuo vienodo požiūrio principo nukrypti leidžiančios nuostatos, kuriomis pakenkiama pagrindinėms darbo ir įdarbinimo sąlygoms, turi būti proporcingos tokiems kompensaciniams privalumams, kuriuos būtų galima suteikti<sup>15</sup>. Pavyzdžiui, 50 proc. sumažintas metinio darbo užmokesčio dydis negalėtų būti kompensuojamas suteikiant papildomą metinių atostogų dieną. Nors darbo užmokestis ir atostogos yra pagrindinės įdarbinimo sąlygos, tokia su darbo užmokesčiu susijusi nukrypti leidžianti nuostata atrodytų esanti neproporcinga, palyginti su kompensacinio privalumo verte.

41. Remiantis tuo, kas išdėstyta, socialiniams partneriams praktiškai būtų sudėtinga sugebėti remtis nukrypti leidžiančiomis nuostatomis, kurių taikymą palengvina Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalis. Paprasčiausiai pažymiu, kad toks rezultatas yra logiška pasekmė, atsirandanti teisės akte įtvirtinus abstraktų vienodo požiūrio principą, įskaitant neišvengiamai ribotą išimčių skaičių.

<sup>11</sup> Paskelbta Komisijos svetainėje adresu <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6998&langId=en>.

<sup>12</sup> Ten pat, p. 24.

<sup>13</sup> Remiantis 2014 m. kovo 21 d. Komisijos ataskaita Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui dėl Direktyvos 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones taikymo (COM(2014)176 final, p. 19), atsižvelgiant į tai, kokių mastu remiamasi tam tikromis nuostatomis, leidžiančiomis nukrypti nuo vienodo požiūrio principo, galėjo susidaryti situacija, kai Direktyvos 2008/104 taikymas nebūtų turėjęs jokio realaus poveikio gerinant laikinųjų darbuotojų apsaugą.

<sup>14</sup> Šiuo klausimu žr. 2020 m. spalio 14 d. Sprendimą KG (*Vėlesni paskyrimai dirbant per laikinojo įdarbinimo įmones*) (C-681/18, EU:C:2020:823, 41 punktą) ir 2022 m. kovo 17 d. Sprendimą *Daimler* (C-232/20, EU:C:2022:196, 33 punktą).

<sup>15</sup> Šiuo klausimu žr. 2011 m. rugsėjo 13 d. Sprendimą *Prigge ir kt.* (C-447/09, EU:C:2011:573, 70 ir 72 punktai).

42. Taigi siūlau Teisingumo Teismui į pirmąjį klausimą atsakyti taip, kad Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalis turi būti aiškinama taip: socialiniai partneriai, sudarydami kolektyvinę sutartį, gali nukrypti nuo vienodo požiūrio principo darbo užmokesčio aspektu laikinųjų darbuotojų nenaudai, jeigu tokiose kolektyvinėse sutartyse numatomi proporcingi kompensaciniai privalumai, susiję su pagrindinėmis laikinųjų darbuotojų darbo ir įdarbinimo sąlygomis, siekiant užtikrinti jų bendrą apsaugą.

### C. Dėl antrojo klausimo

43. Pirmojoje antrojo klausimo dalyje prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas siekia išsiaiškinti, ar Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalis turi būti aiškinama kaip reiškianti, kad bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygų laikymasis turi būti vertinamas abstrakčiai, remiantis kolektyvine sutartimi, arba konkrečiai lyginant pagrindines darbo ir įdarbinimo sąlygas, taikomas įmonės laikinojo darbo naudotojos tiesiogiai įdarbintiems panašioms darbuotojams. Antrojoje antrojo klausimo dalyje prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas siekia išsiaiškinti, ar Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalis turi būti aiškinama kaip reiškianti, kad valstybėms narėms leidžiama socialiniams partneriams suteikti galimybę sudaryti kolektyvines sutartis dėl laikinųjų darbuotojų, kurie su laikinojo įdarbinimo įmone yra sudarę terminuotą darbo sutartį.

44. Dėl pirmosios antrojo klausimo dalies CM, kuriai pritaria Komisija, teigia, kad bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygų laikymasis turi būti vertinamas lyginant šių darbuotojų darbo ir įdarbinimo sąlygas su panašioms darbuotojams, kuriuos jau tiesiogiai įdarbino įmonė laikinojo darbo naudotoja, taikomomis darbo ir įdarbinimo sąlygomis.

45. *TimePartner*, kurios argumentus palaiko Vokietijos vyriausybė, mano, kad bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygų laikymasis turėtų būti vertinamas remiantis bendru atitinkamos kolektyvinės sutarties sąlygų nagrinėjimu.

46. Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad pagrindinės laikinųjų darbuotojų darbo ir įdarbinimo sąlygos jų paskyrimo į įmonę laikinojo darbo naudotoją laikotarpiu iš esmės „yra bent tokios, kokios būtų taikomos, jei ta įmonė būtų juos tiesiogiai įdarbinusi tai pačiai darbo vietai užimti“. Joje nustatytas vienodo požiūrio principas reiškia Sąjungos teisės aktų leidėjo siekį suderinti laikinųjų darbuotojų darbo sąlygas su „įprastus“ darbo santykius reglamentuojančiomis sąlygomis<sup>16</sup>.

47. Būtent šiomis aplinkybėmis Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad, jeigu ir kai socialiniai partneriai sudaro kolektyvines sutartis, kuriose nustatomos darbo ir įdarbinimo sąlygos, kurios „skir[iasi] nuo nurodytųjų [to paties straipsnio] 1 dalyje“, jie privalo laikytis bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygų.

48. Iš Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 1 ir 3 dalių teksto, tikslo ir konteksto matyti, kad laikinieji darbuotojai turi teisę į tokias pat darbo ir įdarbinimo sąlygas, kurios galiotų, jei įmonė laikinojo darbo naudotoja juos būtų įdarbinusi tiesiogiai. Šiuo atveju reikalaujama pagal kolektyvinę sutartį laikinajam darbuotojui taikomas sąlygas, įskaitant darbo užmokestį, palyginti su įmonėje laikinojo darbo naudotojoje taikomomis sąlygomis<sup>17</sup>. Šis palyginimas turi būti atliekamas atsižvelgiant į

<sup>16</sup> Šiuo klausimu žr. 2020 m. spalio 14 d. Sprendimą *KG (Vėlesni paskyrimai dirbant per laikinojo įdarbinimo įmones)* (C-681/18, EU:C:2020:823, 51 ir 52 punktai).

<sup>17</sup> Žr. pagal analogiją 2022 m. gegužės 12 d. Sprendimą *Luso Temp* (C-426/20, EU:C:2022:373, 50 punktas).

kiekvienai iš šių dviejų darbuotojų kategorijų taikomas darbo ir įdarbinimo sąlygas. Jeigu socialiniai partneriai naudojami pagal nacionalinę teisę suteikta galimybė nukrypti nuo sąlygų, kurios darbuotojams taikomos įmonėje laikinojo darbo naudotojoje pagal Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalį, šioje kolektyvinėje sutartyje šiems darbuotojams turi būti suteikti kiti kompensaciniai privalumai, kurie nėra prieinami tiesiogiai įmonės laikinojo darbo naudotojos įdarbintiems darbuotojams, taip užtikrinant bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygų laikymąsi.

49. Dėl antrosios antrojo klausimo dalies CM teigia, kad pagal Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalį neleidžiama sudaryti kolektyvinių sutarčių, kuriose būtų nukrypstama nuo vienodo požiūrio principo mokant darbo užmokestį laikiniams darbuotojams, kurie su laikinojo įdarbinimo įmone yra sudarę terminuotą darbo sutartį. CM teigia, kad nuo vienodo požiūrio principo darbo užmokesčio srityje nukrypti leidžiančios nuostatos gali būti patvirtintos tik remiantis Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 2 dalimi, pagal kurią reikalaujama, kad su laikinuoju darbuotoju būtų sudaryta neterminuota darbo sutartis.

50. *TimePartner*, kurios argumentams pritaria Vokietijos vyriausybė ir Komisija, teigia, kad pagal Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalį valstybėms narėms leidžiama socialiniams partneriams suteikti galimybę sudaryti kolektyvines sutartis dėl laikinųjų darbuotojų, nepaisant to, ar jie su laikinojo įdarbinimo agentūra yra sudarę terminuotą, ar neterminuotą sutartį.

51. Dėl antrojo klausimo antros dalies pateiksiu tris pastabas.

52. Pirma, kitaip nei Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 2 dalyje, jos 5 straipsnio 3 dalyje nenurodyta, kad galimybė nukrypti nuo vienodo požiūrio principo taikoma tik laikiniams darbuotojams, kurie su laikinojo įdarbinimo įmone yra sudarę neterminuotą darbo sutartį.

53. Antra, pagal Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 2 dalį valstybėms narėms leidžiama numatyti tam tikras nuo vienodo požiūrio principo leidžiančias nukrypti nuostatas, o pagal šios direktyvos 5 straipsnio 3 dalį valstybėms narėms suteikiama galimybė leisti socialiniams partneriams sudaryti kolektyvines sutartis, kuriose yra nuo to principo nukrypti leidžiančių nuostatų.

54. Trečia, atrodo, kad Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 2 dalis grindžiama prielaida, kad nuo vienodo požiūrio principo darbo užmokesčio aspektu nukrypti leidžiančios nuostatos gali būti pateisinamos laikinųjų darbuotojų atveju, kurie su laikinojo įdarbinimo įmone yra sudarę neterminuotą sutartį, jei jiems laikotarpiams tarp paskyrimų yra mokamas atlygis. Priešingai, Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalyje reikalaujama, kad visose kolektyvinėse sutartyse būtų laikomasi bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygų. Kaip paaiškinta šios išvados 38–40 punktuose, tokiose kolektyvinėse sutartyse turi būti leidžiama numatyti kompensacinius privalumus laikiniams darbuotojams, siekiant ištaisyti nepalankią padėtį, kurioje jie atsiduria dėl bet kokių nuo vienodo požiūrio principo nukrypti leidžiančių nuostatų. Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalis grindžiama logika, kuri skiriasi nuo 5 straipsnio 2 dalies logikos ir kuri gali būti taikoma darbuotojams, nepaisant jų darbo sutarties su laikinojo įdarbinimo įmone pobūdžio. Todėl nėra jokios priežasties darbuotojų, kurie su laikinojo įdarbinimo įmone yra sudarę terminuotą sutartį, neįtraukti į Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalies taikymo sritį.

55. Atsižvelgdamas į tai, kas išdėstyta, siūlau Teisingumo Teismui į prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikuso teismo antrąjį klausimą atsakyti aiškinant Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalį kaip reiškiančią, kad:

- atitiktis bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygoms turi būti vertinama pagrindines laikinųjų darbuotojų darbo ir įdarbinimo sąlygas lyginant su panašioms darbuotojams, kuriuos tiesiogiai įdarbino įmonė laikinojo darbo naudotoja, taikomomis sąlygomis;
- valstybės narės socialiniams partneriams gali suteikti galimybę sudaryti kolektyvines sutartis, kuriose nukrypstama nuo vienodo požiūrio principo, susijusio su laikiniais darbuotojais, kurie su laikinojo įdarbinimo įmone yra sudarę terminuotą darbo sutartį.

#### ***D. Dėl trečiojo ir ketvirtojo klausimų***

56. Trečiasis ir ketvirtasis klausimai yra susiję su valstybių narių prievole į nacionalinę teisę perkelti Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalies reikalavimus tuo atveju, jei jos pasinaudoja galimybe leisti socialiniams partneriams sudaryti kolektyvines sutartis dėl laikinųjų darbuotojų, kuriose nukrypstama nuo šios direktyvos 5 straipsnio 1 dalyje įtvirtinto vienodo požiūrio principo. Kadangi atsakymas į ketvirtąjį klausimą priklauso nuo atsakymo į trečiąjį, siūlau abu šiuos klausimus nagrinėti kartu.

57. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas klausia, ar tuo atveju, jei valstybė narė pasinaudoja Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalyje numatyta galimybe, nacionalinės teisės akte turi būti nustatyti išsamūs kriterijai arba sąlygos, kuriuos turi atitikti pagal tuos teisės aktus sudarytos kolektyvinės sutartys, kad būtų laikomasi bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygų. Jei į šį klausimą būtų atsakyta teigiamai, *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas) prašo pateikti gaires, kad galėtų įvertinti, ar Darbo per laikinojo įdarbinimo įmonės įstatyme užtikrinama pakankama bendra laikinųjų darbuotojų apsauga. Šis teismas visų pirma klausia, ar Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalis turi būti aiškinama kaip reiškianti, kad bendra laikinųjų darbuotojų apsauga yra užtikrinama nacionalinės teisės aktais, kuriais nustatomos šios sąlygos: minimalus atlygis laikiniesiems darbuotojams, maksimalus paskyrimo į tą pačią įmonę laikinojo darbo naudotoją laikotarpis, terminas, per kurį galima nukrypti nuo vienodo požiūrio principo darbo užmokesčio aspektu, kolektyvinių sutarčių netaikymas laikiniesiems darbuotojams, kuriuos per šešis mėnesius iki paskyrimo tiesiogiai įdarbino įmonė laikinojo darbo naudotoja arba tai pačiai grupei priklausanti įmonė, pareiga suteikti laikiniesiems darbuotojams prieigą prie infrastruktūros ar paslaugų (vaiko priežiūra, maitinimas, transportas), kurios siūlomos tiesiogiai įmonės laikinojo darbo naudotojos įdarbintiems darbuotojams, ir reikalavimas, kad paskyrimas būtų „laikinas“ nepateikiant papildomų paaiškinimų.

58. CM tvirtina, kad pagal Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalį reikalaujama, kad nacionalinės teisės aktuose būtų nustatyti išsamūs kriterijai ar sąlygos, kuriuos privalo atitikti kolektyvinės sutartys, siekiant laikytis bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygų. Ji teigia, kad prašyme priimti prejudicinį sprendimą aprašyti nacionalinės teisės aktai neatitinka šių reikalavimų.

59. Priešingai, *TimePartner*, kurios argumentus palaiko Vokietijos vyriausybė, laikosi nuomonės, kad Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalyje nereikalaujama, jog valstybės narės nustatytų kokius nors konkrečius kriterijus ar sąlygas, kuriuos privalo atitikti kolektyvinės sutartys, kad būtų užtikrintas bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygų laikymasis. *TimePartner* mano, kad valstybės narės socialiniams partneriams gali palikti diskreciją atsižvelgiant į jų savarankiškumą sudarant kolektyvines sutartis.

60. Vokietijos vyriausybė teigia, kad Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalyje netiesiogiai pripažįstama prielaida, kad socialinių partnerių, kurie turi įgaliojimus rengti kolektyvines derybas, sudarytos kolektyvinės sutartys yra sąžiningos. Vokietijos vyriausybė taip pat teigia, kad pagal Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalį reikalaujama socialinių partnerių sudarytose kolektyvinėse sutartyse laikytis bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygų. Bet kuriuo atveju prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo prašyme išdėstytais Vokietijos teisės nuostatomis užtikrinama bendra laikinųjų darbuotojų apsauga.

61. Komisija mano, kad tuo atveju, jei socialiniams partneriams pagal Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalį suteikiama galimybė sudaryti kolektyvines sutartis, kuriomis nukrypstama nuo vienodo požiūrio principo, valstybės narės privalo į nacionalinę teisę perkelti reikalavimą, pagal kurį tokiose kolektyvinėse sutartyse turi būti laikomasi bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygų. Komisija pažymi, jog Vokietijos teisės aktuose nereikalaujama, kad nuo vienodo požiūrio nukrypti leidžiančios nuostatos būtų kompensuojamos laikiniams darbuotojams suteikiant kitų privalumų, tačiau būtent prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas privalo patikrinti, ar bendra laikinųjų darbuotojų apsauga gali būti užtikrinama nacionalinę teisę aiškinant pagal Sąjungos teisę.

62. Pagal SESV 288 straipsnio trečią pastraipą direktyva yra privaloma kiekvienai valstybei narei, kuriai ji skirta, rezultato, kurį reikia pasiekti, atžvilgiu, bet nacionalinės valdžios institucijos pasirenka jos įgyvendinimo formą ir būdus. Nors ši nuostata suteikia valstybėms narėms laisvę pasirinkti priemones ir būdus direktyvos įgyvendinimui užtikrinti, ši laisvė neturi įtakos valstybių narių, kurioms skirta direktyva, pareigai savo nacionalinėse teisės sistemose patvirtinti visas priemones, būtinas direktyvos veiksmingumui užtikrinti, atsižvelgiant į ja siekiamą tikslą<sup>18</sup>.

63. Pagal Teisingumo Teismo jurisprudenciją valstybės narės gali pirmiausia socialiniams partneriams leisti įgyvendinti socialinės politikos srityje direktyvos numatytus socialinės politikos tikslus<sup>19</sup>. Ši galimybė neatleidžia valstybių narių nuo pareigos tinkamais įstatymais, kitais teisės aktais ar administracinėmis priemonėmis užtikrinti, kad visi darbuotojai galėtų visiškai naudotis nagrinėjamos direktyvos suteikiama apsauga<sup>20</sup>.

64. Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad priemonių, kurių imtasi kolektyvinėse sutartyse, pobūdis skiriasi nuo priemonių, kurios nustatomos nacionalinės teisės aktais arba poįstatyminiais teisės aktais, pobūdžio, nes socialiniai partneriai, naudodamiesi Chartijos 28 straipsnyje įtvirtinta pagrindine teise į kolektyvines derybas, siekė suderinti savo atitinkamus interesus<sup>21</sup>.

<sup>18</sup> 1984 m. balandžio 10 d. Sprendimas *von Colson ir Kamann* (14/83, EU:C:1984:153, 15 punktas) ir 2022 m. kovo 17 d. Sprendimas *Daimler* (C-232/20, EU:C:2022:196, 94 punktas).

<sup>19</sup> 2008 m. gruodžio 18 d. Sprendimas *Ruben Andersen* (C-306/07, EU:C:2008:743, 25 punktas); 2010 m. vasario 11 d. Sprendimas *Ingeniørforeningen i Danmark* (C-405/08, EU:C:2010:69, 39 punktas) ir 2022 m. kovo 17 d. Sprendimas *Daimler* (C-232/20, EU:C:2022:196, 108 punktas).

<sup>20</sup> 2010 m. vasario 11 d. Sprendimas *Ingeniørforeningen i Danmark* (C-405/08, EU:C:2010:69, 40 punktas) ir 2022 m. kovo 17 d. Sprendimas *Daimler* (C-232/20, EU:C:2022:196, 109 punktas). Taip pat žr. Direktyvos 2008/104 11 straipsnį, kuriame nustatyta, kad valstybės narės „užtikrina, kad socialiniai partneriai susitarimo būdu nustatytų būtinas nuostatas, o valstybės narės turi imtis visų būtinų priemonių, kurios sudarytų joms sąlygas bet kuriuo metu užtikrinti, kad yra pasiekiami šios direktyvos tikslai. Jos nedelsdamos praneša apie tai Komisijai.“

<sup>21</sup> 2018 m. rugsėjo 19 d. Sprendimas *Bedi* (C-312/17, EU:C:2018:734, 68 punktas).

65. Jeigu Chartijos 28 straipsnyje įtvirtinta teisė į kolektyvines derybas reglamentuojama pagal Sąjungos teisę, ja turi būti naudojama laikantis Sąjungos teisės nuostatų<sup>22</sup>. Todėl tuo atveju, jei pagal nacionalinės teisės aktus leidžiama derėtis dėl kolektyvinės sutarties srityje, kuriai taikoma direktyva, po šių derybų sudaryta kolektyvinė sutartis turi atitikti Sąjungos teisę apskritai ir konkrečiai šią direktyvą<sup>23</sup>. Darytina išvada, kad tuo atveju, jei socialiniai partneriai sudaro kolektyvines sutartis, kurios patenka į Direktyvos 2008/104 taikymo sritį, jose turi būti laikomasi šios direktyvos nuostatų<sup>24</sup>.

66. Tuo atveju, jei valstybės narės socialiniams partneriams suteikia galimybę sudaryti kolektyvines sutartis, kuriose gali būti nukrypstama nuo vienodo požiūrio principo, pagal Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalį reikalaujama, kad socialiniai partneriai kolektyvinėse sutartyse užtikrintų bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygų laikymąsi. Vadinasi, nors bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos koncepcija turėtų būti perkelta į nacionalinę teisę, šia pareiga nebūtinai reikalaujama, kad valstybės narės priimtų konkrečias nuostatas, kuriose nustatomi kriterijai ar sąlygos, kuriuos turi atitikti tokios kolektyvinės sutartys. Šiam požiūriui pritariama SESV 288 straipsnio trečioje pastraipoje ir Teisingumo Teismo jurisprudencijoje<sup>25</sup>.

67. Taigi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nacionalinę teisę, visų pirma Darbo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymą, privalo aiškinti atsižvelgdamas į Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalies formuluotę ir paskirtį, siekdamas rezultato, kuris būtų suderinamas su tikslu, kurio siekiama šia nuostata<sup>26</sup>, būtent bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygų laikymosi. Šis aiškinimas turi atitikti pripažintas nacionalinės teisės atitikties Sąjungos teisei aiškinimo ribas, t. y. neaiškinti nacionalinės teisės *contra legem*<sup>27</sup>.

68. Iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad Vokietijos teisės aktuose esama nuostatų, kurios aprašytos šios išvados 57 punkte, kuriomis ribojamos socialinių partnerių galimybės nukrypti nuo vienodo požiūrio principo. Nors ši klausimą turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, ir net jeigu šiose nuostatose aiškiai nereikalaujama, kad socialiniai partneriai užtikrintų, kad bet kokios nukrypti leidžiančios nuostatos būtų kompensuojamos kitais laikiniesiems darbuotojams suteikiamais privalumais, iš pirmo žvilgsnio neatrodo, kad Darbo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas yra kliūtis sudaryti kolektyvines sutartis, kuriose būtų galima nustatyti tinkamą pusiausvyrą.

69. Taigi siūlau Teisingumo Teismui į trečiąją ir ketvirtąją klausimus atsakyti, kad Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalis turi būti aiškinama kaip reiškianti, kad tuo atveju, jei valstybė narė socialiniams partneriams suteikia galimybę sudaryti kolektyvines sutartis, kuriose

<sup>22</sup> Šiuo klausimu žr. 2011 m. rugsėjo 8 d. Sprendimą *Hennigs ir Mai* (C-297/10 ir C-298/10, EU:C:2011:560, 67 punktą); 2011 m. rugsėjo 13 d. Sprendimą *Prigge ir kt.* (C-447/09, EU:C:2011:573, 47 punktą); 2012 m. birželio 28 d. Sprendimą *Erny* (C-172/11, EU:C:2012:399, 50 punktą) ir 2018 m. rugsėjo 19 d. Sprendimą *Bedi* (C-312/17, EU:C:2018:734, 69 punktą).

<sup>23</sup> 2011 m. rugsėjo 13 d. Sprendimas *Prigge ir kt.* (C-447/09, EU:C:2011:573, 46 punktą).

<sup>24</sup> Šiuo klausimu žr. 2011 m. rugsėjo 13 d. Sprendimą *Prigge ir kt.* (C-447/09, EU:C:2011:573, 48 punktą); 2013 m. gruodžio 12 d. Sprendimą *Hay* (C-267/12, EU:C:2013:823, 27 punktą) ir 2018 m. rugsėjo 19 d. Sprendimą *Bedi* (C-312/17, EU:C:2018:734, 70 punktą). Taip pat žr. Direktyvos 2008/104 19 konstatuojamąją dalį, kurioje nustatyta, kad, nors ši direktyva neturi įtakos socialinių partnerių autonomijai, teisė derėtis dėl kolektyvinių sutarčių ir jas sudaryti turi būti įgyvendinama „laikantis galiojančių [Sąjungos] teisės aktų“.

<sup>25</sup> Pagal analogiją žr. 2022 m. kovo 17 d. Sprendimą *Daimler* (C-232/20, EU:C:2022:196, 55–57 punktai), kuriame Teisingumo Teismas konstatavo, kad, nepaisant to, jog paskyrimas turi būti laikino pobūdžio, valstybės narės neprivalo teisės aktuose nustatyti maksimalios laikinųjų darbuotojų paskyrimo trukmės įmonėms laikinojo darbo naudotojoms pagal Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 dalį. Nacionaliniai teismai gali numatyti tokią maksimalią trukmę, jei šis klausimas neapartas nacionalinės teisės aktuose. Taip pat žr. 2008 m. gruodžio 18 d. Sprendimą *Ruben Andersen* (C-306/07, EU:C:2008:743, 52–54 punktai).

<sup>26</sup> Šiuo klausimu žr. 2020 m. spalio 14 d. Sprendimą *KG (Vėlesni paskyrimai dirbant per laikinojo įdarbinimo įmones)* (C-681/18, EU:C:2020:823, 65 punktą) ir 2022 m. kovo 17 d. Sprendimą *Daimler* (C-232/20, EU:C:2022:196, 76 punktą).

<sup>27</sup> Šiuo klausimu žr. 2020 m. spalio 14 d. Sprendimą *KG (Vėlesni paskyrimai dirbant per laikinojo įdarbinimo įmones)* (C-681/18, EU:C:2020:823, 66 punktą) ir 2022 m. kovo 17 d. Sprendimą *Daimler* (C-232/20, EU:C:2022:196, 77 punktą).



nustatomos taisyklės dėl laikinųjų darbuotojų darbo ir įdarbinimo sąlygų, kuriomis nukrypstama nuo vienodo požiūrio principo, nacionalinės teisės aktuose nereikalaujama nustatyti išsamių sąlygų ir kriterijų, kurių privalo laikytis socialiniai partneriai, jeigu užtikrinamas bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygų laikymasis.

### ***E. Dėl penktojo klausimo***

70. Penktuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar kolektyvines sutartis, kurias sudarė socialiniai partneriai, gali peržiūrėti nacionaliniai teismai ir, jei taip, koku mastu šie teismai gali įgyvendinti šią jurisdikciją, siekdami užtikrinti, kad šiose kolektyvinėse sutartyse būtų laikomasi bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygų, kaip to reikalaujama pagal Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalį.

71. CM teigia, kad į klausimą reikėtų atsakyti teigiamai.

72. *TimePartner* ir Vokietijos vyriausybė atkreipia dėmesį į tai, kad pagal Vokietijos teisę kolektyvinėse sutartyse laikomasi sąžiningumo prielaidos, dėl kurios joms taikoma ribota teisminė peržiūra. Šiam požiūriui pritariama Direktyvos 2008/104 19 konstatuojamojoje dalyje ir Chartijos 28 straipsnyje.

73. Komisija teigia, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, aiškindamas nacionalinę teisę pagal Sąjungos teisę, gali priėti prie išvados, kad pagal Darbo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymą kolektyvinėse sutartyse reikalaujama laikytis bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygų. Tokiu atveju prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi jurisdikciją peržiūrėti klausimą, ar kolektyvinė sutartis atitinka šį reikalavimą.

74. Pagal suformuotą jurisprudenciją socialiniai partneriai naudojami plačia diskrecija nusprenddami siekti konkretaus tikslo socialinės ir užimtumo politikos srityje ir patvirtinti priemonės šiam tikslui pasiekti<sup>28</sup>. Tačiau, kaip nurodyta šios išvados 65 punkte, jeigu Chartijos 28 straipsnyje įtvirtinta teisė į kolektyvines derybas reglamentuojama pagal Sąjungos teisę, ja turi būti naudojamos laikantis Sąjungos teisės nuostatų<sup>29</sup>. Todėl tuo atveju, jei socialiniai partneriai patvirtina priemonės, kurios patenka į Direktyvos 2008/104 taikymo sritį, jose turi būti laikomasi šios direktyvos nuostatų.

75. Keliais atvejais Teisingumo Teismas nusprendė, kad į kolektyvinę sutartį įtraukta sąlyga prieštarauja Sąjungos direktyvų nuostatom<sup>30</sup>. Remiantis jurisprudencija, su Sąjungos teisės esme būtų nesuderinama tai, jei teismas, turintis jurisdikciją taikyti šią teisę, tuo metu, kai siekia ją taikyti, negalėtų imtis visų būtinų veiksmų, kad būtų panaikintos kolektyvinės sutarties nuostatos, kurios gali būti kliūtis visiškam Sąjungos teisės veiksmingumui<sup>31</sup>.

<sup>28</sup> Žr. 2011 m. rugsėjo 8 d. Sprendimą *Hennigs ir Mai* (C-297/10 ir C-298/10, EU:C:2011:560, 65 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

<sup>29</sup> Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad tai, jog Sąjungos teisė gali drausti į kolektyvinę sutartį įtrauktą sąlygą, savaime neprieštarauja Chartijos 28 straipsnyje pripažintai teisei derėtis dėl kolektyvinių sutarčių ir jas sudaryti (2011 m. rugsėjo 8 d. Sprendimas *Hennigs ir Mai*, C-297/10 ir C-298/10, EU:C:2011:560, 78 punktas).

<sup>30</sup> 2011 m. rugsėjo 8 d. Sprendimas *Hennigs ir Mai* (C-297/10 ir C-298/10, EU:C:2011:560, 78 punktas); 2011 m. rugsėjo 13 d. Sprendimas *Prigge ir kt.* (C-447/09, EU:C:2011:573, 83 punktas); 2013 m. gruodžio 12 d. Sprendimas *Hay* (C-267/12, EU:C:2013:823, 47 punktas); 2018 m. rugsėjo 19 d. Sprendimas *Bedi* (C-312/17, EU:C:2018:734, 79 punktas) ir 2022 m. sausio 13 d. Sprendimas *Koch Personaldienstleistungen* (C-514/20, EU:C:2022:19, 46 punktas).

<sup>31</sup> 1991 m. vasario 7 d. Sprendimas *Nimz* (C-184/89, EU:C:1991:50, 20 punktas).

76. Kaip matyti iš šios išvados 66–68 punktų, pagal Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalį tuo atveju, jei valstybės narės socialiniams partneriams suteikia galimybę sudaryti kolektyvines sutartis, kuriomis nukrypstama nuo vienodo požiūrio principo, socialiniai partneriai privalo reikalauti, kad tokiose sutartyse būtų laikomasi bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygų.

77. Darbo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymu į Vokietijos nacionalinę teisę perkeliama Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 1 dalyje įtvirtintas vienodo požiūrio principas. Kadangi teisėtos nuo to principo nukrypti leidžiančios nuostatos nėra privalomos, pagal Sąjungos teisę nereikalaujama, kad valstybės narės jas perkeltų į savo vidaus teisę<sup>32</sup>. Be to, kai Sąjungos teisė suteikia valstybėms narėms galimybę nukrypti nuo direktyvos nuostatų, šia diskrecija naudojama laikantis Sąjungos teisės, o tai apima ir atvejus, kai šios leidžiančios nukrypti nuostatos įtvirtintos kolektyvinėse sutartyse<sup>33</sup>.

78. Atsižvelgdamas į šias aplinkybes ir siekdamas įvykdyti iš SESV 288 straipsnio kylančius įpareigojimus, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, atsižvelgdamas į savo įgaliojimus, privalo imtis visų veiksmų, kad, aiškindamas nacionalinę teisę pagal Sąjungos teisę, užtikrintų visišką Direktyvos 2008/104 veiksmingumą, nepaisydamas to, kad principas negali būti naudojamas aiškinant nacionalinę teisę *contra legem*<sup>34</sup>.

79. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, be kita ko, turi patikrinti, ar kolektyvinėse sutartyse, kuriose nustatomos nuo vienodo požiūrio principo nukrypti leidžiančios nuostatos, užtikrinama bendra laikinųjų darbuotojų apsauga suteikiant tam tikrus privalumus tokiems darbuotojams, siekiant teisėtos kompensacijos dėl bet kurios nuo to principo nukrypti leidžiančios nuostatos. Nors socialiniai partneriai turi plačią diskreciją nustatyti tokių nukrypti leidžiančių nuostatų ir laikiniesiems darbuotojams suteikiamų kompensacinių privalumų pusiausvyrą, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas privalo turėti galimybę įvertinti, ar tokie socialiniai partneriai iš tiesų nustatė tokią pusiausvyrą. Nepaisant socialiniams partneriams suteiktos diskrecijos reikalavimo, nėra preziumuojama, kad kolektyvinės sutartys atitinka Sąjungos teisę.

80. Galiausiai norėčiau pažymėti, kad, priešingai, nei, regis, mano prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, į penktąjį klausimą reikėtų atsakyti nepriklausomai nuo atsakymo į trečiąjį klausimą, nes dėl šios išvados 74–79 punktuose išvardytų priežasčių būtent nacionalinis teismas turi užtikrinti kolektyvinių sutarčių suderinamumą su Sąjungos teise, ypač Direktyva 2008/104.

81. Taigi siūlau Teisingumo Teismui taip atsakyti į prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo penktąjį klausimą: socialinių partnerių sudarytas kolektyvines sutartis gali peržiūrėti nacionaliniai teismai siekdami užtikrinti, kad šiose kolektyvinėse sutartyse būtų laikomasi bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygų, kaip reikalaujama pagal Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalį.

<sup>32</sup> 2010 m. spalio 21 d. Sprendimas *Accardo ir kt.* (C-227/09, EU:C:2010:624, 51 punktas).

<sup>33</sup> Šiuo klausimu žr. 2010 m. spalio 21 d. Sprendimą *Accardo ir kt.* (C-227/09, EU:C:2010:624, 55 punktas).

<sup>34</sup> Šiuo klausimu žr. 2020 m. spalio 14 d. Sprendimą *KG (Vėlesni paskyrimai dirbant per laikinojo įdarbinimo įmones)* (C-681/18, EU:C:2020:823, 65 ir 66 punktai).

## V. Išvada

82. Taigi siūlau Teisingumo Teismui taip atsakyti į *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas, Vokietija) pateiktus prejudicinius klausimus:

1. 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones 5 straipsnio 3 dalis turi būti aiškinama kaip reiškianti, kad socialiniai partneriai, sudarydami kolektyvinę sutartį, gali nukrypti nuo vienodo požiūrio principo darbo užmokesčio aspektu laikinųjų darbuotojų nenaudai, jeigu tokiose kolektyvinėse sutartyse numatomi proporcingi kompensaciniai privalumai, susiję su pagrindinėmis laikinųjų darbuotojų darbo ir įdarbinimo sąlygomis siekiant užtikrinti jų bendrą apsaugą.
2. Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalis turi būti aiškinama kaip reiškianti, kad:
  - atitiktis bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygoms turi būti vertinama pagrindines laikinųjų darbuotojų darbo ir įdarbinimo sąlygas lyginant su panašioms darbuotojams, kuriuos tiesiogiai įdarbino įmonė laikinojo darbo naudotoja, taikomomis sąlygomis;
  - valstybės narės socialiniams partneriams gali suteikti galimybę sudaryti kolektyvines sutartis, kuriose nukrypstama nuo vienodo požiūrio principo, susijusio su laikiniais darbuotojais, kurie su laikinojo įdarbinimo įmone yra sudarę terminuotą darbo sutartį.
3. Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalis turi būti aiškinama kaip reiškianti, kad tuo atveju, jei valstybė narė socialiniams partneriams suteikia galimybę sudaryti kolektyvines sutartis, kuriose nustatomos taisyklės dėl laikinųjų darbuotojų darbo ir įdarbinimo sąlygų, kuriomis nukrypstama nuo vienodo požiūrio principo, nacionalinės teisės aktuose nereikalaujama nustatyti išsamių sąlygų ir kriterijų, kurių privalo laikytis socialiniai partneriai, jeigu užtikrinamas bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygų laikymasis.
4. Socialinių partnerių sudarytas kolektyvines sutartis gali peržiūrėti nacionaliniai teismai siekdami užtikrinti, kad šiose kolektyvinėse sutartyse būtų laikomasi bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygų, kaip to reikalaujama pagal Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalį.