



## Teismo praktikos rinkinys

### TEISINGUMO TEISMO (antroji kolegija) SPRENDIMAS

2022 m. gruodžio 15 d. \*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Užimtumas ir socialinė politika – Darbas per laikinojo įdarbinimo įmones – Direktyva 2008/104/EB – 5 straipsnis – Vienodo požiūrio principas – Būtinybė, nukrypstant nuo šio principo, užtikrinti bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygas – Kolektyvinė sutartis, kurioje numatytas mažesnis darbo užmokestis, palyginti su mokamu darbuotojams, kuriuos tiesiogiai įdarbina įmonė laikinojo darbo naudotoja – Veiksminga teisminė gynyba – Teisminė kontrolė“

Byloje C-311/21

dėl *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas, Vokietija) 2020 m. gruodžio 16 d. nutartimi, kurią Teisingumo Teismas gavo 2021 m. gegužės 18 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

**CM**

prieš

**TimePartner Personalmanagement GmbH**

TEISINGUMO TEISMAS (antroji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkė A. Prechal, teisėjai M. L. Arastey Sahún (pranešėja), F. Biltgen, N. Wahl ir J. Passer,

generalinis advokatas A. M. Collins,

posėdžio sekretorė S. Beer, administratorė,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2022 m. gegužės 5 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

- CM, atstovaujamos R. Buschmann ir *Prozessbevollmächtigte* T. Heller,
- *TimePartner Personalmanagement GmbH*, atstovaujamos *Rechtsanwälte* O. Bertram, M. Brüggemann ir A. Förster,
- Vokietijos vyriausybės, atstovaujamos J. Möller ir D. Klebs,

\* Proceso kalba: vokiečių.

- Švedijos vyriausybės, atstovaujamos H. Eklinder, J. Lundberg, C. Meyer-Seitz, A. Runeskjöld, M. Salborn Hodgson, R. Shabsavan Eriksson, H. Shev ir O. Simonsson,
- Europos Komisijos, atstovaujamos B.-R. Killmann ir D. Recchia,

susipažinęs su 2022 m. liepos 14 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,

priima šį

### Sprendimą

- 1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones (OL L 327, 2008, p. 9) 5 straipsnio išaiškinimo.
- 2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant CM ir *TimePartner Personalmanagement GmbH* (toliau – *TimePartner*) ginčą dėl darbo užmokesčio, kurį *TimePartner* turi sumokėti CM už darbą per laikinojo įdarbinimo įmones, atliktą įmonėje laikinojo darbo naudotojoje (toliau taip pat – įmonė naudotoja).

### Teisinis pagrindas

#### *Sąjungos teisė*

- 3 Direktyvos 2008/104 10–12, 16 ir 19 konstatuojamosiose dalyse nurodyta:
  - „(10) Europos Sąjungoje labai skiriasi darbo per laikinojo įdarbinimo įmones naudojimas ir laikinųjų darbuotojų teisinė padėtis, statusas ir darbo sąlygos.
  - (11) Darbas per laikinojo įdarbinimo įmones tenkina ne tik su lankstumu susijusius įmonių poreikius, bet ir darbuotojų poreikį suderinti profesinį ir privatų gyvenimą. Tokiu būdu jis prisideda prie darbo vietų kūrimo ir dalyvavimo darbo rinkoje bei integracijos į ją.
  - (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.
- <...>
- (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.
- <...>
- (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.“

4 Šios direktyvos 2 straipsnyje „Tikslas“ numatyta:

„Šios direktyvos tikslas – užtikrinti laikinųjų darbuotojų apsaugą ir pagerinti darbo per laikinojo įdarbinimo įmones kokybę užtikrinant, kad laikiniems 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 Minėtos direktyvos 3 straipsnio 1 dalies f punktas suformuluotas taip:

„Šioje direktyvoje:

pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos – darbo ir įdarbinimo sąlygos, nustatytos įstatymuose, kituose teisės aktuose, kolektyvinėse sutartyse ir (arba) kitose bendro pobūdžio privalomose nuostatose, galiojančios įmonėje laikinojo darbo naudotojoje ir susijusios su:

- i) darbo laiko, viršvalandžių, pertraukų, poilsio laiko, naktinio darbo, atostogų ir valstybinių švenčių trukme;
- ii) darbo užmokesčiu.“

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

„1. Laikinųjų 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.

Taikant pirmą pastraipą turi būti laikomasi įmonėje laikinojo darbo naudotojoje galiojančių taisyklių dėl:

- a) nėščių moterų bei maitinančių motinų apsaugos ir vaikų bei jaunimo apsaugos; ir
- b) vienodo požiūrio į vyrus bei moteris ir bet kokių veiksmų kovojant su diskriminacija dėl lyties, rasės ar etninės kilmės, religijos, įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos;

kurios yra nustatytos įstatymuose ir kituose teisės aktuose, kolektyvinėse sutartyse ir (arba) kitose bendro pobūdžio nuostatose.

2. Dėl darbo užmokesčio valstybės narės, pasikonsultavusios su socialiniais partneriais, gali numatyti, kad būtų taikoma 1 dalyje nustatyto principo išimtis, kai laikiniems darbuotojams, pasirašiusiems neterminuotą darbo sutartį su laikinojo įdarbinimo įmone, tarp paskyrimų mokamas darbo užmokestis.

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 laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygų, gali būti nustatytos priemonės, susijusios su laikinųjų darbuotojų darbo ir įdarbinimo sąlygomis, kurios gali skirtis nuo nurodytųjų 1 dalyje.

4. Jei laikiniems darbuotojams užtikrinama tinkamo lygio apsauga, valstybės narės, kuriose nėra teisinės sistemos, pagal kurią kolektyvinės sutartys galėtų būti pripažįstamos visuotinai taikytinomis, arba nėra tokios teisinės sistemos ar praktikos, pagal kurią tokių sutarčių nuostatos galėtų būti taikomos visoms panašioms įmonėms tam tikrame sektoriuje ar geografinėje vietovėje, pasikonsultavusios su socialiniais partneriais nacionaliniu lygiu ir remdamosi jų sudarytu susitarimu, gali nustatyti priemones, susijusias su pagrindinėmis darbo ir įdarbinimo sąlygomis, kurios nukrypsta nuo 1 dalyje nustatyto principo. Tokiose priemonėse gali būti numatytas laikotarpis, per kurį įgyjama teisė į vienodą požiūrį.

Šioje dalyje nurodytos priemonės turi atitikti Bendrijos teisės aktus ir būti pakankamai tikslios bei suprantamos, kad atitinkami sektoriai bei įmonės galėtų nustatyti savo pareigas bei jas vykdyti. Visų pirma valstybės narės, taikydamos 3 straipsnio 2 dalį, nustato, ar į 1 dalyje nurodytas pagrindines darbo ir įdarbinimo sąlygas įtrauktos profesinės socialinės apsaugos sistemos, įskaitant pensijų, išmokų ligos atveju, arba finansinio dalyvavimo sistemos. Tokios priemonės taip pat nepažeidžia nacionaliniu, regionų, vietos ar sektorių lygiu sudarytų susitarimų, kurie yra ne mažiau palankesni darbuotojams.

5. Vadovaudamosi nacionaline teise ir (arba) praktika, valstybės narės imasi tinkamų priemonių, kad taikant šį straipsnį būtų išvengta piktnaudžiavimo ir, visų pirma, kad būtų užkirstas kelias vėlesniems [paeiliui atliekamiems] paskyrimams, kuriais būtų siekiama nesilaikyti šios direktyvos nuostatų. Apie tokias priemones jos informuoja [Europos] Komisiją.“

7 Šios direktyvos 9 straipsnyje „Būtiniausi reikalavimai“ numatyta:

„1. 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.

2. Šios direktyvos įgyvendinimas jokių būdu nėra pagrįsta priežastis sumažinti bendrą darbuotojų apsaugos lygį šios direktyvos taikymo srityse. Tai nepažeidžia valstybių narių ir (arba) administracijos ir darbuotojų teisės keičiantis aplinkybėms nustatyti kitokias nei šios direktyvos priėmimo metu galiojusias teises, normines ar sutartines priemones, jei visais atvejais laikomasi šioje direktyvoje nustatytų būtiniausių reikalavimų.“

8 Šios direktyvos 11 straipsnio „Įgyvendinimas“ 1 dalyje nustatyta:

„Valstybės narės priima ir paskelbia įstatymus ir kitus teisės aktus, būtinus šiai direktyvai įgyvendinti <...> 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.“

## Vokietijos teisė

- 9 Iki 2017 m. kovo 31 d. galiojusios redakcijos 1995 m. vasario 3 d. *Arbeitnehmerüberlassungsgesetz* (Darbo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas) (*BGBI.* 1995 I, p. 158, toliau – AÜG) 9 straipsnio 2 punktą buvo suformuluotas taip:

„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 atlygis, nustatytas nutarime pagal 3a straipsnio 2 dalį; atsižvelgiant į tokios kolektyvinės sutarties taikymo sritį, darbdaviai ir darbuotojai, kurie nėra saistomi kolektyvinės sutarties, gali susitarti dėl tos sutarties nuostatų taikymo; bet kokia kolektyvinėje sutartyje įtvirtinta 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* (Akcinių bendrovių įstatymas) 18 straipsnyje.

<...>“

- 10 Iki 2017 m. kovo 31 d. galiojusios redakcijos AÜG 10 straipsnio 4 dalyje buvo numatyta:

„Laikinojo įdarbinimo įmonė privalo laikinajam darbuotojui paskyrimo į įmonę laikinojo darbo naudotoją laikotarpiu sudaryti 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 sudaryti laikinajam darbuotojui pagal šią kolektyvinę sutartį taikomas darbo sąlygas. Jeigu tokioje kolektyvinėje sutartyje numatytas darbo užmokestis yra mažesnis nei minimalus valandinis atlygis, nustatytas nutarime pagal 3a straipsnio 2 dalį, laikinojo įdarbinimo įmonė laikinajam darbuotojui privalo už kiekvieną darbo valandą mokėti darbo užmokestį, kuris įmonėje laikinojo darbo naudotojoje mokamas panašiam jos darbuotojui už darbo valandą. Jeigu laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbuotojo susitarimas negalioja pagal 9 straipsnio 2 dalį, laikinojo įdarbinimo įmonė privalo sudaryti laikinajam darbuotojui pagrindines darbo sąlygas, įskaitant darbo užmokestį, taikomas įmonėje laikinojo darbo naudotoje panašiam jos darbuotojui.“

- 11 AÜG, iš dalies pakeisto 2017 m. vasario 21 d. įstatymu (*BGBI.* 2017 I, p. 258), kuris įsigaliojo 2017 m. balandžio 1 d., 8 straipsnyje nustatyta:

„1. Laikinojo įdarbinimo įmonė privalo laikinajam darbuotojui paskyrimo į įmonę laikinojo darbo naudotoją laikotarpiu sudaryti pagrindines darbo sąlygas, įskaitant darbo užmokestį, kurios įmonėje laikinojo darbo naudotojoje taikomos panašiam jos darbuotojui (vienodo požiūrio principas). 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, jeigu joje nenustatomas mažesnis darbo užmokestis nei minimalus valandinis atlygis, nustatytas nutarime pagal 3a straipsnio 2 dalį. Jeigu tokioje kolektyvinėje sutartyje nukrypstama nuo vienodo požiūrio principo, laikinojo įdarbinimo įmonė privalo sudaryti 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 tokios sutarties nuostatų taikymo. Jeigu tokioje kolektyvinėje sutartyje numatytas mažesnis darbo užmokestis nei minimalus valandinis atlygis, nustatytas nutarime pagal 3a straipsnio 2 dalį, laikinojo įdarbinimo įmonė laikinajam darbuotojui už kiekvieną darbo valandą privalo mokėti darbo užmokestį, kuris įmonėje laikinojo darbo naudotojoje mokamas panašiam darbuotojui už 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 kitu darbdaviu, kuris priklauso tai pačiai įmonių grupei kaip ir įmonė laikinojo darbo naudotoja, kaip apibrėžta [Akcinių bendrovių įstatymo] 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. Ilgesnio laikotarpio nukrypti leidžianti nuostata kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatoma 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 panašiams 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 kolektyvinės sutarties nuostatų taikymo. Į ankstesnę 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 nutarime pagal 3a straipsnio 2 dalį, už paskyrimo laikotarpį ir laikotarpius, kuriais darbuotojas nebuvo paskirtas.“

### **Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai**

- 12 Nuo 2017 m. sausio iki balandžio mėn. laikinojo įdarbinimo įmonė *TimePartner* pagal terminuotą darbo sutartį įdarbino CM kaip laikinąją darbuotoją. Galiojant tai sutarčiai, CM buvo pavesta komplektuoti užsakymus mažmeninės prekybos sektoriaus įmonėje.

- 13 Panašūs įmonės naudotojos darbuotojai, kuriems taikoma Bavarijos (Vokietija) mažmeninės prekybos sektoriaus darbuotojų kolektyvinė sutartis, gaudavo 13,64 EUR bruto valandinį atlygį.
- 14 CM paskyrimo šioje įmonėje laikotarpiu gavo 9,23 EUR bruto valandinį atlygį pagal kolektyvinę sutartį, taikomą laikiniams darbuotojams, sudarytą tarp *Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen ev* (Vokietijos laikinojo įdarbinimo įmonių asociacija), kurios narė yra *TimePartner*, ir *Deutscher Gewerkschaftsbund* (Vokietijos profesinių sąjungų konfederacija), kurios narė yra *Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft* (Jungtinė paslaugų profesinė sąjunga), kuriai priklausė CM.
- 15 Šia kolektyvine sutartimi nukrypstama nuo vienodo požiūrio principo, įtvirtinto, kiek tai susiję su 2017 m. sausio–kovo mėn., iki 2017 m. kovo 31 d. taikytos AŪG redakcijos 10 straipsnio 4 dalies pirmame sakinyje, o kiek tai susiję su 2017 m. balandžio mėn., nuo 2017 m. balandžio 1 d. taikomos AŪG redakcijos 8 straipsnio 1 dalyje; joje numatytas laikinųjų darbuotojų darbo užmokestis yra mažesnis nei tas, kurį gauna įmonės naudotojos darbuotojai.
- 16 CM pareiškė ieškinį *Arbeitsgericht Würzburg* (Viurburgo darbo teismas, Vokietija) dėl 1 296,72 EUR kompensacijos, atitinkančios darbo užmokesčio skirtumą, kurį ji būtų gavusi, jei darbo užmokestis jai būtų mokamas pagal Bavarijos mažmeninės prekybos sektoriaus darbuotojų kolektyvinę sutartį. CM teigė, kad reikšmingos AŪG ir laikiniams darbuotojams taikomos kolektyvinės sutarties nuostatos neatitinka Direktyvos 2008/104 5 straipsnio. *TimePartner* nesutiko su tuo, kad privalo mokėti bet kokią kitą darbo užmokestį nei numatytasis laikiniams darbuotojams taikomose kolektyvinėse sutartyse.
- 17 Atmetus šį ieškinį, CM pateikė apeliacinį skundą *Landesarbeitsgericht Nürnberg* (Niurnbergo aukštesnysis darbo teismas, Vokietija). Tas teismas atmetė jos apeliacinį skundą, tada CM pateikė kasacinį skundą *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas, Vokietija), prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teisme.
- 18 Šis teismas mano, kad kasacinio skundo baigtis priklauso nuo Direktyvos 2008/104 5 straipsnio išaiškinimo.
- 19 Tokiomis aplinkybėmis *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas) nutarė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos 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. Kokie reikalavimai 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 priimtose 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, ar būtina atlikti vertinamąją analizę, kurioje būtų palyginamos kolektyviai sutartos darbo sąlygos su įmonėje, į kurią dirbti paskiriami laikinieji darbuotojai (įmonėje laikinojo darbo naudotojoje), esančiomis darbo sąlygomis?

- b) Ar tuo atveju, kai 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 jis suprantamas pagal [Direktyvos 2008/104] 5 straipsnio 3 dalį, reikalavimus 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 tinkamos 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 [AÜG], 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 [Akcinių bendrovių įstatymo] 18 straipsnį, negaliojimas bei 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 nuolatiniam darbuotojams?
- b) Jei į šį klausimą būtų atsakyta teigiamai:

Ar tai taikoma ir tuo atveju, kai 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, kai 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 vis dėlto pagal Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 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?“



### **Dėl prašymo pradėti žodinę proceso dalį**

- 20 2022 m. spalio 11 d. Teisingumo Teismo kanceliarija gavo *TimePartner* prašymą atnaujinti žodinę proceso dalį. Grįsdama savo prašymą ši šalis tvirtina, kad klausimas, galintis daryti lemiamą įtaką Teisingumo Teismo sprendimui, dar nebuvo aptartas, būtent klausimas, susijęs su tuo, kad Sąjungoje egzistuoja skirtingos laikinojo įdarbinimo sistemos, o tai lemia, kad laikinojo darbuotojo socialinė apsauga, ypač nedarbo laikotarpiais, kurią turi užtikrinti laikinojo įdarbinimo įmonė, valstybėse narėse labai skiriasi, todėl Teisingumo Teismas nėra pakankamai informuotas, kad priimtų sprendimą.
- 21 Pagal Teisingumo Teismo procedūros reglamento 83 straipsnį, išklausęs generalinį advokatą, Teisingumo Teismas gali bet kada nutarti pradėti arba atnaujinti žodinę proceso dalį – pirmiausia, jeigu mano, kad jam nepateikta pakankamai informacijos, arba jeigu baigus žodinę proceso dalį šalis pateikė naują faktą, kuris gali būti lemiamas šiam teismui priimant sprendimą, arba jeigu siekiant išnagrinėti bylą reikia remtis argumentu, dėl kurio šalys ar Europos Sąjungos Teisingumo Teismo statuto 23 straipsnyje nurodyti suinteresuotieji asmenys nepateikė nuomonės.
- 22 Nagrinėjamoje byloje Teisingumo Teismas, išklausęs generalinį advokatą, mano, kad, atsižvelgiant į, pirma, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo ir, antra, *TimePartner* ir kitų suinteresuotųjų asmenų, dalyvavusių rašytinėje ir žodinėje proceso dalyse, pateiktas faktines ir teisines aplinkybes, jis turi visą sprendimui priimti būtiną informaciją.
- 23 Taigi *TimePartner* prašymą atnaujinti žodinę proceso dalį reikia atmesti.

### **Dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą priimtinum**

- 24 CM teigia, kad prašymas priimti prejudicinį sprendimą yra nepriimtinas. Visų pirma pirmasis ir antrasis klausimai, kuriais prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas prašo Teisingumo Teismo apibrėžti sąvoką „bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygos“, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalį, nėra būtini sprendimui pagrindinėje byloje priimti, nes Vokietijos teisėje ši sąvoka nėra žinoma.
- 25 Šiuo klausimu primintina, kad pagal Teisingumo Teismo suformuotą jurisprudenciją tik byla nagrinėjantis nacionalinis teismas, atsakingas už sprendimo priėmimą, atsižvelgdamas į bylos aplinkybes turi įvertinti, ar jo sprendimui priimti būtinas prejudicinis sprendimas ir Teisingumo Teismui pateikiamų klausimų svarbą. Todėl iš principo Teisingumo Teismas turi priimti sprendimą tuo atveju, jei pateikti klausimai susiję su Sąjungos teisės išaiškinimu (2022 m. liepos 7 d. Sprendimo *Coca-Cola European Partners Deutschland*, C-257/21 ir C-258/21, EU:C:2022:529, 34 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 26 Tuo remiantis reikia daryti išvadą, kad klausimams dėl Sąjungos teisės taikoma svarbos prezumpcija. Teisingumo Teismas gali atsisakyti priimti sprendimą dėl nacionalinio teismo pateikto prejudicinio klausimo, tik jeigu akivaizdu, kad prašomas Sąjungos teisės nuostatos išaiškinimas visiškai nesusijęs su pagrindinėje byloje nagrinėjamo ginčo aplinkybėmis ar dalyku, jeigu problema hipotetinė arba Teisingumo Teismas neturi informacijos apie faktines ir teisines aplinkybes, būtinas tam, kad naudingai atsakytų į jam pateiktus klausimus (2022 m. liepos 7 d. Sprendimo *Coca-Cola European Partners Deutschland*, C-257/21 ir C-258/21, EU:C:2022:529, 35 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

- 27 Pirmasis klausimas, susijęs su sąvokos „bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygos“, kaip ji suprantama pagal Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalį, išaiškinimu, suformuluotas bendrai.
- 28 Vis dėlto iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas prašo Teisingumo Teismo apibrėžti šią sąvoką, kad vėliau užduodamas antrą klausimą galėtų nustatyti, kiek kolektyvinėje sutartyje gali būti nukrypstama nuo vienodo požiūrio principo, kiek tai susiję su darbo užmokesčiu, kartu užtikrinant bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygų laikymąsi pagal Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalį. Iš tiesų, jei laikiniams darbuotojams taikoma kolektyvinė sutartis prieštarautų šiai nuostatai, CM galėtų turėti teisę į darbo užmokesčio kompensaciją, kurios prašo. Taigi pirmasis ir antrasis klausimai nėra akivaizdžiai nesvarbūs siekiant priimti sprendimą pagrindinėje byloje.
- 29 Vadinasi, prašymas priimti prejudicinį sprendimą yra priimtinas.

## Dėl prejudicinių klausimų

### *Dėl pirmojo klausimo*

- 30 Pirmuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalis turi būti aiškinama taip, kad pagal šią nuostatą reikalaujama, kad dėl joje daromos nuorodos į sąvoką „bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygos“ būtų atsižvelgta į laikinųjų darbuotojų apsaugos lygį, kuris didesnis nei tas, kuris apskritai nustatytas darbuotojams pagal nacionalinę teisę ir Sąjungos teisę dėl pagrindinių darbo ir įdarbinimo sąlygų.
- 31 Pagal Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalį 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 laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygų, gali būti įtrauktos nuostatos, susijusios su laikinųjų darbuotojų darbo ir įdarbinimo sąlygomis, kurios gali skirtis nuo nurodytųjų šio straipsnio 1 dalyje, t. y. nuostatos, pagal kurias laikinųjų darbuotojų pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos yra bent tokios, kokios jiems būtų taikomos, jei ta įmonė, į kurią jie laikinai paskirti, būtų juos tiesiogiai įdarbinusi tai pačiai darbo vietai užimti.
- 32 Sąvoka „pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos“ apibrėžta Direktyvos 2008/104 3 straipsnio 1 dalies f punkte ir susijusi su darbo laiku, viršvalandžiais, pertraukomis, poilsio laiku, naktiniu darbu, atostogomis, valstybinėmis šventėmis ir darbo užmokesčiu.
- 33 Taigi iš Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalies formuluotės matyti, kad valstybėms narėms suteiktą galimybę leisti socialiniams partneriams toliau taikyti arba sudaryti kolektyvines sutartis, pagal kurias leidžiamas skirtingas požiūris laikinųjų darbuotojų pagrindinių darbo ir įdarbinimo sąlygų srityje, atsveria pareigą užtikrinti šiems darbuotojams „bendros apsaugos sąlygas“, tačiau šioje direktyvoje neapibrėžiamas šios sąvokos turinys.
- 34 Pagal Teisingumo Teismo suformuotą jurisprudenciją aiškinant Sąjungos teisės nuostatas reikia atsižvelgti ne tik į jų tekste vartojamų žodžių įprastą reikšmę bendrinėje kalboje, bet ir į kontekstą bei teisės akto, kuriame jos įtvirtintos, tikslus (2022 m. kovo 17 d. Sprendimo *Daimler*, C-232/20, EU:C:2022:196, 29 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).

- 35 Kalbant apie Direktyva 2008/104 siekiamus tikslus, iš šios direktyvos 10–12 konstatuojamųjų dalių matyti, kad Sąjungoje labai skiriasi laikinųjų darbuotojų teisinė padėtis, statusas ir darbo sąlygos, kad darbas per laikinojo įdarbinimo įmones tenkina ne tik su lankstumu susijusius įmonių poreikius, bet ir darbuotojų poreikį suderinti profesinį ir privatų gyvenimą, o taip prisidedama prie darbo vietų kūrimo ir dalyvavimo darbo rinkoje bei integracijos į ją, ir kad šia direktyva siekiama sukurti nediskriminacinę, skaidrią ir proporcingą šių darbuotojų apsaugos sistemą, kartu atsižvelgiant į darbo rinkų bei socialinių partnerių santykių įvairovę.
- 36 Konkrečiau kalbant apie Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalies tikslą, iš šios direktyvos 16 konstatuojamosios dalies matyti, kad, siekdamas lanksčiai išspręsti su darbo rinkų bei darbo santykių įvairove susijusias problemas, valstybės narės gali socialiniams partneriams leisti nustatyti darbo ir įdarbinimo sąlygas su sąlyga, kad būtų užtikrinta bendro lygio laikinųjų darbuotojų apsauga.
- 37 Tęsiant tai, kas išdėstyta šiose konstatuojamosiose dalyse, šios direktyvos 2 straipsnyje nurodyta, kad jos tikslas – užtikrinti laikinųjų darbuotojų apsaugą ir pagerinti darbo per laikinojo įdarbinimo įmones kokybę garantuojant, kad šiems darbuotojams būtų taikomas vienodo požiūrio principas ir kad laikinojo įdarbinimo įmonės būtų pripažintos darbdavėmis, kartu atsižvelgiant į poreikį nustatyti tinkamą tokio pobūdžio darbo naudojimo sistemą, siekiant veiksmingai prisidėti prie darbo vietų kūrimo ir lanksčių darbo formų plėtojimo.
- 38 Šis dvejopas tikslas atsispindi Direktyvos 2008/104 5 straipsnio struktūroje; jo 1 dalyje nustatyta taisyklė, pagal kurią pagrindinės laikinųjų darbuotojų darbo ir įdarbinimo sąlygos, kaip jos apibrėžtos šios direktyvos 3 straipsnio 1 dalies f punkte, yra bent jau tokios, kokios taikomos įmonės naudotojos darbuotojams. Nuo šios taisyklės nukrypstama šio 5 straipsnio 3 dalyje numatyta išimtimi. Vis dėlto ši išimtis turi nepažeisti bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygų ribų. Be to, jos taikymo sritis apribota tuo, kas yra griežtai būtina siekiant apsaugoti interesą, kurį leidžia ginti remiantis šia nuostata numatyta vienodo požiūrio principo išimtis, t. y. interesą, susijusį su būtinybe lanksčiai spręsti su darbo rinkų bei darbo santykių įvairove susijusias problemas (2010 m. spalio 21 d. Sprendimo *Accardo ir kt.*, C-227/09, EU:C:2010:624, 58 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 39 Siekiant suderinti Direktyvos 2008/104 2 straipsnyje įtvirtintą tikslą užtikrinti laikinųjų darbuotojų apsaugą ir atsižvelgti į darbo rinkų įvairovę, reikia konstatuoti, kad kai kolektyvinėje sutartyje, remiantis šios direktyvos 5 straipsnio 3 dalimi ir nukrypstant nuo jo 1 dalies, leidžiama numatyti nepalankų skirtingą požiūrį į laikinuosius darbuotojus, kiek tai susiję su pagrindinėmis įdarbinimo ir darbo sąlygomis, palyginti su tos pačios įmonės naudotojos darbuotojais, šių laikinųjų darbuotojų „bendros apsaugos sąlygos“ yra užtikrinamos tik tuo atveju, jei jiems mainais suteikiama privalumų, siekiant kompensuoti tokio skirtingo požiūrio poveikį. Iš tiesų bendra laikinųjų darbuotojų apsauga neišvengiamai sumažėtų, jei tokia sutartis šių darbuotojų atžvilgiu apsiribotų viena ar keliomis iš šių pagrindinių sąlygų.
- 40 Vis dėlto, atsižvelgiant į Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 1 dalies taikymo sritį, pagal kurią laikiniems darbuotojams turi būti taikomos tos pačios pagrindinės sąlygos kaip ir pačios įmonės naudotojos darbuotojams, siekiant užtikrinti bendrą apsaugą, kaip ji suprantama pagal šio straipsnio 3 dalį, nereikalaujama atsižvelgti į laikinųjų darbuotojų apsaugos lygį, viršijantį tą, kuris, kiek tai susiję su šiomis sąlygomis, numatytas nacionalinėje teisėje ir Sąjungos teisėje įtvirtintose privalomose apsaugos nuostatose, skirtose apskritai darbuotojams.

- 41 Privalumai, kompensuojantys šio sprendimo 39 punkte nurodyto nepalankaus laikiniešiams darbuotojams skirtingo požiūrio poveikį, turi būti susiję su pagrindinėmis darbo ir įdarbinimo sąlygomis, apibrėžtomis Direktyvos 2008/104 3 straipsnio 1 dalies f punkte, t. y. su darbo laiku, viršvalandžiais, pertraukomis, poilsio laiku, naktiniu darbu, atostogomis, valstybinėmis šventėmis ir darbo užmokesčiu.
- 42 Tokį Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalies aiškinimą patvirtina jos kontekstas. Pagal šios direktyvos 5 straipsnio 2 dalį, pasikonsultavus su socialiniais partneriais, valstybėms narėms iš esmės leidžiama nukrypti nuo jos 5 straipsnio 1 dalyje numatyto vienodo požiūrio principo, kiek tai susiję su darbo užmokesčiu, kai, be kita ko, šiems darbuotojams tarp dviejų paskyrimų ir toliau mokamas darbo užmokestis. Taigi, jeigu valstybės narės tik gali nustatyti mažesnę laikinųjų darbuotojų darbo užmokestį nei tas, kurio būtų reikalaujama pagal vienodo požiūrio principą, su sąlyga, kad šis trūkumas kompensuojamas suteikiant privalumų, kurie tokiu atveju susiję su ta pačia pagrindine darbo ir įdarbinimo sąlyga, t. y. darbo užmokesčiu, būtų paradoksalu sutikti su tuo, kad socialiniai partneriai, kurie privalo užtikrinti bendrą tų darbuotojų apsaugą, galėtų taip elgtis savo ruožtu neprivalėdami atitinkamoje kolektyvinėje sutartyje numatyti privalumų, susijusių su šiomis pagrindinėmis sąlygomis.
- 43 Tai *a fortiori* taikytina laikiniešiams darbuotojams, kurie sudarė tik terminuotą darbo sutartį ir kuriems labai retai mokamas darbo užmokestis tarp dviejų paskyrimų; jiems turi būti suteiktas esminis kompensacinis privalumas, kiek tai susiję su minėtomis pagrindinėmis sąlygomis, kuris turi būti iš esmės bent lygiavertis suteikiamam laikiniešiams darbuotojams, su kuriais sudarytos neterminuotos sutartys.
- 44 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į pirmąjį klausimą reikia atsakyti: Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalis turi būti aiškinama taip, kad pagal šią nuostatą nereikalaujama, kad dėl joje daromos nuorodos į sąvoką „bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygos“ būtų atsižvelgta į laikinųjų darbuotojų apsaugos lygį, kuris didesnis nei tas, kuris apskritai nustatytas darbuotojams pagal nacionalinę teisę ir Sąjungos teisę dėl pagrindinių darbo ir įdarbinimo sąlygų. Vis dėlto, kai socialiniai partneriai kolektyvinėje sutartyje leidžia numatyti skirtingą požiūrį į pagrindines darbo ir įdarbinimo sąlygas, kuris nepalankus laikiniešiams darbuotojams, siekiant užtikrinti bendrą atitinkamų laikinųjų darbuotojų apsaugą, šioje kolektyvinėje sutartyje jiems turi būti suteikiama privalumų, susijusių su pagrindinėmis darbo ir įdarbinimo sąlygomis, kurie kompensuotų skirtingą požiūrį į juos.

### ***Dėl antrojo klausimo***

- 45 Antruoju klausimu, kurį sudaro du klausimai, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, kokiomis sąlygomis kolektyvinė sutartis, pagal kurią leidžiamas skirtingas požiūris į pagrindines darbo ir įdarbinimo sąlygas, kuris nepalankus laikiniešiams darbuotojams, vis dėlto gali būti laikoma užtikrinančia bendros atitinkamų laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygas pagal Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalį.

### ***Dėl antrojo klausimo a dalies***

- 46 Antrojo klausimo a dalimi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia sužinoti, ar Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalis turi būti aiškinama taip, kad vertinant, ar paisoma pareigos užtikrinti bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygas, tai turi būti daroma

abstrakčiai, atsižvelgiant į kolektyvinę sutartį, pagal kurią leidžiamas skirtingas požiūris, ar vis dėlto konkrečiai, t. y. lyginant pagrindines darbo ir įdarbinimo sąlygas, taikomas panašioms darbuotojams, kuriuos tiesiogiai įdarbino įmonė naudotoja.

- 47 Pagal Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 1 dalies pirmą pastraipą laikinajam darbuotojui jo paskyrimo į įmonę laikinojo darbo naudotoją laikotarpiu turi būti sudarytos bent tokios pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos, kokios jam būtų taikomos, jei ta įmonė būtų jį tiesiogiai įdarbinusi į tą pačią darbo vietą (2022 m. gegužės 12 d. Sprendimo *Luso Temp*, C-426/20, EU:C:2022:373, 49 punktą). Taigi Sąjungos teisės aktų leidėjas išreiškė savo ketinimą užtikrinti, kad pagal vienodo požiūrio principą laikinųjų darbuotojų padėtis iš principo nebūtų mažiau palanki nei panašių įmonės naudotojos darbuotojų.
- 48 Vadinasi, laikinieji darbuotojai iš esmės turi teisę į tas pačias pagrindines darbo ir įdarbinimo sąlygas, kurios jiems būtų taikomos, jei įmonė naudotoja juos būtų įdarbinusi tiesiogiai. Iš šio sprendimo 38 punkte priminto 5 straipsnio 3 dalies nukrypti leidžiančio pobūdžio ir iš šio sprendimo 36 punkte nurodyto Direktyvos 2008/104 tikslo matyti, kad šios direktyvos 5 straipsnio 3 dalyje numatyta nukrypti leidžianti nuostata įpareigoja konkrečiai patikrinti, ar kolektyvinė sutartis, pagal kurią, kiek tai susiję su pagrindinėmis darbo ir įdarbinimo sąlygomis, leidžiamas skirtingas požiūris į laikinuosius darbuotojus ir panašius įmonės naudotojos darbuotojus, iš tikrųjų užtikrina bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygas, suteikdama jiems tam tikrų privalumų, siekiant kompensuoti tokio skirtingo požiūrio poveikį. Šis patikrinimas turi būti atliekamas atsižvelgiant į pagrindines darbo ir įdarbinimo sąlygas, taikomas panašioms įmonės laikinojo darbo naudotojos darbuotojams.
- 49 Taigi, pirmiausia reikia nustatyti pagrindines darbo ir įdarbinimo sąlygas, kurios būtų taikomos laikinajam darbuotojui, jeigu įmonė naudotoja jį būtų tiesiogiai įdarbinusi į tą pačią darbo vietą. Tada reikės palyginti šias pagrindines darbo ir įdarbinimo sąlygas su kolektyvinėje sutartyje, kuri faktiškai taikoma laikinajam darbuotojui, nustatytomis sąlygomis (pagal analogiją 2022 m. gegužės 12 d. Sprendimo *Luso Temp*, C-426/20, EU:C:2022:373, 50 punktą). Galiausiai, siekiant užtikrinti bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygas, reikės įvertinti, ar suteikti kompensaciniai privalumai leidžia neutralizuoti patiriamą skirtingą požiūrį.
- 50 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į antrojo klausimo a dalį reikia atsakyti: Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalis turi būti aiškinama taip, kad vertinant, ar paisoma pareigos užtikrinti bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygas, turi būti konkrečiai palygintos pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos, taikomos tiesiogiai įmonės laikinojo darbo naudotojos įdarbintiems darbuotojams, su tomis, kurios taikomos laikiniams darbuotojams, kad būtų galima nustatyti, ar suteikti kompensaciniai privalumai, susiję su šiomis pagrindinėmis sąlygomis, leidžia atsverti patiriamo skirtingo požiūrio poveikį.

#### *Dėl antrojo klausimo b dalies*

- 51 Antrojo klausimo b dalimi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalis turi būti aiškinama taip, kad siekiant vykdyti pareigą užtikrinti bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygas reikia, kad atitinkamas laikinasis darbuotojas su laikinojo įdarbinimo įmone būtų sudaręs neterminuotą darbo sutartį.

- 52 Žinoma, pagal šios direktyvos 5 straipsnio 2 dalį dėl darbo užmokesčio valstybės narės, pasikonsultavusios su socialiniais partneriais, gali numatyti, kad gali būti nukrypta nuo vienodo požiūrio principo, kai laikiniams darbuotojams, su laikinojo įdarbinimo įmone sudariusiems neterminuotą darbo sutartį, tarp paskyrimų mokamas darbo užmokestis.
- 53 Vis dėlto, kitaip nei šioje nuostatoje, Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalyje nenumatyta jokia speciali taisyklė, taikoma laikinųjų darbuotojų, su kuriais sudarytos neterminuotos sutartys, situacijai.
- 54 Kaip pažymėjo generalinis advokatas išvados 54 punkte, šis skirtumas tarp Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 2 dalies ir 5 straipsnio 3 dalies yra susijęs su aplinkybe, kad laikiniams darbuotojams, įdarbintiems pagal neterminuotą darbo sutartį, ir toliau mokamas darbo užmokestis laikotarpiais tarp jų paskyrimų į įmones naudotojas. Ši aplinkybė pateisina šios direktyvos 5 straipsnio 2 dalyje numatytą galimybę taikyti skirtingą požiūrį į tokius darbuotojus, kiek tai susiję su darbo užmokesčiu. Specifinis šios taisyklės pobūdis yra kontrastas bendram minėtos direktyvos 5 straipsnio 3 dalies, pagal kurią, nors ir leidžiama taikyti skirtingą požiūrį, kiek tai susiję su pagrindinėmis įdarbinimo ir darbo sąlygomis, vis dėlto būtina užtikrinti bendras laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygas, pobūdžiui.
- 55 Taigi reikia pažymėti, kad pačioje Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 2 dalyje nustatyta konkreti kompensacija, t. y. darbo užmokestis laikotarpiu tarp dviejų paskyrimų, skiriama laikiniams darbuotojams, sudariusiems neterminuotą sutartį, kaip kompensacija už nukrypimą nuo vienodo požiūrio į darbo užmokestį principo, nors pagal šio straipsnio 3 dalį socialiniams partneriams leidžiama savarankiškai derėtis tiek dėl nukrypimo nuo vienodo požiūrio principo pobūdžio, tiek dėl privalumų, kuriais siekiama kompensuoti šios nukrypti leidžiančios nuostatos poveikį, su sąlyga, kad užtikrinamos bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygos.
- 56 Taigi pagal Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalį leidžiama, jeigu garantuojamos tokios bendros apsaugos sąlygos, sudaryti kolektyvinę sutartį, kuria nukrypstama nuo vienodo požiūrio principo bet kurio laikinojo darbuotojo atžvilgiu, nedarant skirtumo pagal tai, ar jo darbo sutartis su laikinojo įdarbinimo įmone yra terminuota, ar ne. Tokiu atveju negalima atmesti galimybės, kad, vertinant minėtos bendros apsaugos sąlygas, galima atsižvelgti į darbo užmokesčio tęstinumą tarp dviejų paskyrimų – nesvarbu, ar tai būtų nustatyta pagal neterminuotą, ar terminuotą sutartį. Vis dėlto svarbu, kad laikiniams darbuotojams, su kuriais sudarytos terminuotos darbo sutartys, būtų suteiktas esminis privalumas, leidžiantis kompensuoti darbo užmokesčio skirtumą, kurį jie patiria paskyrimo laikotarpiu, palyginti su panašiu įmonės laikinojo darbo naudotojos darbuotoju.
- 57 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į antrojo klausimo b dalį reikia atsakyti: Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalis turi būti aiškinama taip, kad siekiant įvykdyti pareigą užtikrinti bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygas nereikia, kad atitinkamas laikinasis darbuotojas su laikinojo įdarbinimo įmone būtų sudaręs neterminuotą darbo sutartį.

### ***Dėl trečiojo klausimo***

- 58 Trečiuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia sužinoti, ar Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalis turi būti aiškinama taip, kad nacionalinės teisės aktų leidėjas privalo numatyti reikalavimus ir kriterijus, kuriais būtų užtikrinta bendra laikinųjų darbuotojų apsauga, kaip tai suprantama pagal šią nuostatą, kai atitinkama valstybė narė

suteikia galimybę socialiniams partneriams toliau taikyti arba sudaryti kolektyvines sutartis, pagal kurias, kiek tai susiję su pagrindinėmis darbo ir įdarbinimo sąlygomis, leidžiamas nepalankus skirtingas požiūris į tuos darbuotojus.

- 59 Pažymėtina, kad 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, vis dėlto išlieka kiekvienos valstybės, kuriai skirta direktyva, pareiga vadovaujantis savo nacionaline teisės sistema imtis visų priemonių, būtinų visiškai direktyvos veiksmingumui užtikrinti, atsižvelgiant į ja siekiamą tikslą (2022 m. kovo 17 d. Sprendimo *Daimler*, C-232/20, EU:C:2022:196, 94 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 60 Kaip jau buvo priminta šio sprendimo 36 punkte, iš Direktyvos 2008/104 16 konstatuojamosios dalies matyti, kad, siekdamas lanksčiai išspręsti su darbo rinkų bei darbo santykių įvairove susijusias problemas, valstybės narės gali socialiniams partneriams leisti nustatyti darbo ir įdarbinimo sąlygas, tačiau būtina užtikrinti bendro lygio laikinųjų darbuotojų apsaugą.
- 61 Be to, iš tos pačios direktyvos 19 konstatuojamosios dalies matyti, kad ji nedaro poveikio socialinių partnerių autonomijai ir jų tarpusavio santykiams, įskaitant teisę derėtis dėl kolektyvinių sutarčių ir jas sudaryti ne tik pagal Sąjungos teisę, bet ir pagal nacionalinę praktiką, laikantis galiojančių Sąjungos teisės aktų.
- 62 Beje, kaip aiškiai matyti iš Direktyvos 2008/104 11 straipsnio 1 dalies, siekdamas šios direktyvos tikslo – apsaugoti laikinuosius darbuotojus – valstybės narės gali priimti būtinus įstatymus ir kitus teisės aktus arba užtikrinti, kad socialiniai partneriai susitartų ir nustatytų būtinas nuostatas, o valstybės narės turi imtis visų būtinų priemonių, kurios sudarytų joms sąlygas bet kuriuo metu užtikrinti, kad bus pasiekti joje nustatyti tikslai.
- 63 Taigi Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalyje valstybėms narėms suteikta galimybė leisti socialiniams partneriams sudaryti kolektyvines sutartis, kuriomis nukrypstama nuo vienodo požiūrio principo, įtvirtinto šio straipsnio 1 dalyje, atitinka Teisingumo Teismo jurisprudenciją, pagal kurią valstybės narės gali visų pirma socialiniams partneriams leisti įgyvendinti šioje srityje priimtoje direktyvoje numatytus socialinės politikos tikslus (2022 m. kovo 17 d. Sprendimo *Daimler*, C-232/20, EU:C:2022:196, 108 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 64 Vis dėlto ši galimybė neatleidžia valstybių narių nuo pareigos tinkamais įstatymais ir kitais teisės aktais užtikrinti, kad laikinieji darbuotojai galėtų visiškai naudotis apsauga, kurią jiems suteikia Direktyva 2008/104 (2022 m. kovo 17 d. Sprendimo *Daimler*, C-232/20, EU:C:2022:196, 109 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 65 Taigi, kai valstybės narės socialiniams partneriams suteikia galimybę sudaryti kolektyvines sutartis, pagal Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalį leidžiančias taikyti laikiniams darbuotojams nepalankų skirtingą požiūrį, jie vis dėlto privalo užtikrinti bendros šių darbuotojų apsaugos sąlygas.
- 66 Atsižvelgiant į Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalies tikslą, kuris išplaukia iš šio sprendimo 60 ir 61 punktuose primintų 16 ir 19 konstatuojamųjų dalių, siekiant įvykdyti socialinių partnerių pareigą užtikrinti bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygas nereikia, kad valstybės narės išsamiai nustatytų reikalavimus ir kriterijus, kuriuos turi atitikti kolektyvinės sutartys.

- 67 Vis dėlto, kaip pažymėjo generalinis advokatas išvados 65 punkte, kai nacionalinės teisės aktais socialiniams partneriams suteikiama galimybė derėtis dėl į direktyvos taikymo sritį patenkančių kolektyvinių sutarčių ir jas sudaryti, jie turi veikti laikydamiesi Sąjungos teisės apskritai ir konkrečiai šios direktyvos. Taigi, kai socialiniai partneriai sudaro kolektyvinę sutartį, patenkančią į Direktyvos 2008/104 taikymo sritį, jie turi veikti laikydamiesi šios direktyvos, visų pirma užtikrindami bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygas pagal jos 5 straipsnio 3 dalį (pagal analogiją žr. 2018 m. rugsėjo 19 d. Sprendimo *Bedi*, C-312/17, EU:C:2018:734, 70 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).
- 68 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į trečiąjį klausimą reikia atsakyti: Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalis turi būti aiškinama taip, kad nacionalinės teisės aktų leidėjas neprivalo numatyti reikalavimų ir kriterijų, kuriais būtų užtikrinta bendra laikinųjų darbuotojų apsauga, kaip tai suprantama pagal šią nuostatą, kai atitinkama valstybė narė suteikia galimybę socialiniams partneriams toliau taikyti arba sudaryti kolektyvines sutartis, pagal kurias, kiek tai susiję su pagrindinėmis darbo ir įdarbinimo sąlygomis, leidžiamas nepalankus skirtingas požiūris į tuos darbuotojus.

#### ***Dėl ketvirtojo klausimo***

- 69 Atsižvelgiant į atsakymą į trečiąjį klausimą, nereikia atsakyti į ketvirtąjį klausimą.

#### ***Dėl penktojo klausimo***

- 70 Penktuoju klausimu, kuris užduodamas tuo atveju, jei į trečiąjį klausimą būtų atsakyta neigiamai, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalis turi būti aiškinama taip, kad gali būti atliekama veiksminga kolektyvinių sutarčių, pagal kurias, remiantis šia nuostata, leidžiamas nepalankus skirtingas požiūris į laikinuosius darbuotojus, kiek tai susiję su pagrindinėmis darbo ir įdarbinimo sąlygomis, teisminė kontrolė, siekiant patikrinti, ar socialiniai partneriai paiso savo pareigos užtikrinti bendros šių darbuotojų apsaugos sąlygas.
- 71 Pirma, reikia priminti, kad pagal Pagrindinių teisių chartijos 28 straipsnį darbuotojai ir darbdaviai arba jų atitinkamos organizacijos pagal Sąjungos teisę ir nacionalinės teisės aktus bei praktiką, be kita ko, turi teisę derėtis ir atitinkamu lygiu sudaryti kolektyvinius susitarimus. Antra, SESV 152 straipsnio pirmoje pastraipoje nurodyta, kad Sąjunga, „atsižvelgdama į nacionalinių sistemų įvairovę, pripažįsta ir remia socialinių partnerių vaidmenį savo lygiu“ ir kad ji „remia socialinių partnerių dialogą, kartu gerbdama jų savarankiškumą“, beje, šio savarankiškumo svarba taip pat priminta Direktyvos 2008/104 19 konstatuojamojoje dalyje.
- 72 Šis savarankiškumas reiškia, kad derybų dėl susitarimo etapu, kuris yra išimtinis socialinių partnerių reikalas, socialiniai partneriai gali vesti dialogą ir veikti laisvai, negaudami niekieno, visų pirma valstybių narių ar Sąjungos institucijų, nurodymų ar instrukcijų (2021 m. rugsėjo 2 d. Sprendimo *EPSU / Komisija*, C-928/19 P, EU:C:2021:656, 61 punktą).
- 73 Svarbu priminti, kad socialiniai partneriai naudojami didele diskrecija ne tik pasirinkdami, kokio konkretaus tikslo siekti socialinės politikos ir užimtumo srityje, bet ir nustatydami priemones, kuriomis to tikslo būtų siekiama (2018 m. rugsėjo 19 d. Sprendimo *Bedi*, C-312/17, EU:C:2018:734, 59 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).



- 74 Vis dėlto, kai teisė į Pagrindinių teisių chartijos 28 straipsnyje įtvirtintą teisę į kolektyvines derybas patenka į Sąjungos teisės nuostatų taikymo sritį, ja turi būti naudojamosi laikantis Sąjungos teisės (2018 m. rugsėjo 19 d. Sprendimo *Bedi*, C-312/17, EU:C:2018:734, 69 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 75 Nors socialiniai partneriai, kaip priminta šio sprendimo 73 punkte, turi didelę diskreciją derėdamiesi dėl kolektyvinių sutarčių ir jas sudarydami, ši diskrecija yra apribota pareiga užtikrinti Sąjungos teisės laikymąsi.
- 76 Tuo remiantis darytina išvada, kad nors, kaip konstatuota atsakant į trečiąjį klausimą, Direktyvos 2008/104 nuostatomis valstybės narės neįpareigojamos priimti konkrečių teisės aktų, kuriais siekiama užtikrinti bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygas, kaip tai suprantama pagal šios direktyvos 5 straipsnio 3 dalį, valstybės narės, įskaitant teismus, turi užtikrinti, kad kolektyvinės sutartys, pagal kurias leidžiama taikyti skirtingą požiūrį į pagrindines darbo ir įdarbinimo sąlygas, visų pirma užtikrintų bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygas pagal Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalį.
- 77 Siekiant užtikrinti visišką Direktyvos 2008/104 veiksmingumą, kaip pažymėjo generalinis advokatas išvados 79 punkte, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi patikrinti, ar kolektyvinės sutartys, kuriomis pagal šios direktyvos 5 straipsnio 3 dalį nukrypstama nuo vienodo požiūrio principo, tinkamai užtikrina bendrą laikinųjų darbuotojų apsaugą, suteikdamos jiems kompensacinius privalumus už bet kokią nukrypimą nuo vienodo požiūrio principo.
- 78 Nepaisant socialinių partnerių turimos diskrecijos derėtis dėl kolektyvinių sutarčių ir jas sudaryti, nacionalinis teismas privalo imtis visų jo kompetencijai priklausančių veiksmų, kad užtikrintų kolektyvinių sutarčių atitikimą Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalyje nustatytiems reikalavimams.
- 79 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į penktąjį klausimą reikia atsakyti: Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalis turi būti aiškinama taip, kad turi būti galima atlikti veiksmingą kolektyvinių sutarčių, pagal kurias, remiantis šia nuostata, leidžiamas nepalankus skirtingas požiūris į laikinuosius darbuotojus, kiek tai susiję su pagrindinėmis darbo ir įdarbinimo sąlygomis, teisminę kontrolę, siekiant patikrinti, ar socialiniai partneriai paiso savo pareigos užtikrinti bendros šių darbuotojų apsaugos sąlygas.

### **Dėl bylinėjimosi išlaidų**

- 80 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (antroji kolegija) nusprendžia:

### **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 taip:

pagal šią nuostatą nereikalaujama, kad dėl joje daromos nuorodos į sąvoką „bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygos“ būtų atsižvelgta į laikinųjų darbuotojų apsaugos lygį, kuris didesnis nei tas, kuris apskritai nustatytas darbuotojams pagal nacionalinę teisę ir Sąjungos teisę dėl pagrindinių darbo ir įdarbinimo sąlygų. Vis dėlto, kai socialiniai partneriai kolektyvinėje sutartyje leidžia numatyti skirtingą požiūrį į pagrindines darbo ir įdarbinimo sąlygas, kuris nepalankus laikiniams darbuotojams, siekiant užtikrinti bendrą atitinkamų laikinųjų darbuotojų apsaugą, šioje kolektyvinėje sutartyje jiems turi būti suteikiama privalumų, susijusių su pagrindinėmis darbo ir įdarbinimo sąlygomis, kurie kompensuotų skirtingą požiūrį į juos.

## 2. Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalis

turi būti aiškinama taip:

vertinant, ar paisoma pareigos užtikrinti bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygas, turi būti konkrečiai palygintos pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygas, taikomos tiesiogiai įmonės laikinojo darbo naudotojos įdarbintiems darbuotojams, su tomis, kurios taikomos laikiniams darbuotojams, kad būtų galima nustatyti, ar suteikti kompensaciniai privalumai, susiję su šiomis pagrindinėmis sąlygomis, leidžia atsverti patiriamo nepalankaus skirtingo požiūrio poveikį.

## 3. Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalis

turi būti aiškinama taip:

siekiant įvykdyti pareigą užtikrinti bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygas nereikia, kad atitinkamas laikinasis darbuotojas su laikinojo įdarbinimo įmone būtų sudaręs neterminuotą darbo sutartį.

## 4. Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalis

turi būti aiškinama taip:

nacionalinės teisės aktų leidėjas neprivalo numatyti reikalavimų ir kriterijų, kuriais būtų užtikrinta bendra laikinųjų darbuotojų apsauga, kaip tai suprantama pagal šią nuostatą, kai atitinkama valstybė narė suteikia galimybę socialiniams partneriams toliau taikyti arba sudaryti kolektyvines sutartis, pagal kurias, kiek tai susiję su pagrindinėmis darbo ir įdarbinimo sąlygomis, leidžiamas skirtingas požiūris į tuos darbuotojus.

## 5. Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalis

turi būti aiškinama taip:

turi būti galima atlikti veiksmingą kolektyvinių sutarčių, pagal kurias, remiantis šia nuostata, leidžiamas nepalankus skirtingas požiūris į laikinuosius darbuotojus, kiek tai susiję su pagrindinėmis darbo ir įdarbinimo sąlygomis, teisminę kontrolę, siekiant patikrinti, ar socialiniai partneriai paiso savo pareigos užtikrinti bendros šių darbuotojų apsaugos sąlygas.

Parašai.