



Teismo praktikos rinkinys

TEISINGUMO TEISMO (šeštoji kolegija) SPRENDIMAS

2024 m. vasario 22 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Direktyva 2008/104/EB – Darbas per laikinojo įdarbinimo įmones – 5 straipsnio 1 dalis – Vienodo požiūrio principas – 3 straipsnio 1 dalies f punktas – Sąvoka „laikinių darbuotojų pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos“ – Sąvoka „darbo užmokestis“ – Kompensacija, mokama dėl laikinojo darbuotojo visiško nuolatinio nedarbingumo, atsiradusio po nelaimingo atsitikimo darbe, įvykusio paskyrimo metu“

Byloje C-649/22

dėl *Tribunal Superior de Justicia del País Vasco* (Baskų krašto aukštesnysis teisingumo teismas, Ispanija) 2022 m. rugsėjo 27 d. nutartimi, kurią Teisingumo Teismas gavo 2022 m. spalio 14 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

XXX

prieš

Randstad Empleo ETT SAU,

Serveo Servicios SAU, buvusi *Ferrovial Servicios SA*,

Axa Seguros Generales SA de Seguros y Reaseguros

TEISINGUMO TEISMAS (šeštoji kolegija),

kuriį sudaro kolegijos pirmininko pareigas einantis P. G. Xuereb, teisėjai A. Kumin (pranešėjas) ir I. Ziemele

generalinis advokatas G. Pitruzzella,

kancleris A. Calot Escobar,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

- Ispanijos vyriausybės, atstovaujamos M. Morales Puerta,
- Europos Komisijos, atstovaujamos I. Galindo Martín ir D. Recchia,

* Proceso kalba: ispanų.

atsižvelgęs į sprendimą, priimtą susipažinus su generalinio advokato nuomone, nagrinėti bylą be išvados,

priima šį

Sprendimą

- 1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (toliau – Chartija) 20 ir 21 straipsnių, ESS 2 straipsnio ir 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 1 dalies pirmos pastraipos, siejamos su jos 3 straipsnio 1 dalies f punktu, išaiškinimo.
- 2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant laikinojo darbuotojo XXX ginčą su *Randstad Empleo ETT SAU* (toliau – *Randstad Empleo*), su kuria jis sudarė laikinojo darbo sutartį, *Serveo Servicios SAU*, buvusia *Ferrovial Servicios SA* (toliau – *Serveo Servicios*), įmone laikinojo darbo naudotoja, į kurią jis buvo nusiųstas dirbti, ir draudimo bendrove *Axa Seguros Generales SA de Seguros y Reaseguros* (toliau – *Axa*) dėl kompensacijos, į kurią XXX turi teisę dėl visiško nuolatinio nedarbingumo, atsiradusio po nelaimingo atsitikimo darbe, įvykusio paskyrimo į šią įmonę laikinojo įdarbinimo naudotoją metu ir dėl kurio nutrūko jo darbo santykiai, dydžio.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

Direktyva 91/383/EEB

- 3 1991 m. birželio 25 d. Tarybos direktyvos 91/383/EEB, pateikiančios papildomas priemones, skatinančias gerinti terminuotuose arba laikinuose darbo santykiuose esančių darbuotojų saugą ir sveikatą darbe (OL L 206, 1991, p. 19; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 1 t., p. 418), ketvirta konstatuojamoji dalis suformuluota taip:

„kadangi atlikti tyrimai rodo, kad iš esmės tam tikruose sektoriuose pagal terminuotas arba laikinas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams labiau nei kitiems gresia nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų pavojus[.]“

- 4 Šios direktyvos 1 straipsnyje „Taikymo sritis“ nustatyta:

„Ši direktyva taikoma:

<...>

- 2) tarp laikino įdarbinimo tarnybos [laikino įdarbinimo įmonės], kuri yra darbdavys, ir darbuotojo susiklosčiusiems laikiniems darbo santykiams, kai darbuotojas yra skiriamas dirbti įmonėje ir (arba) įstaigoje, kurioms reikia jo paslaugų [siunčiamas dirbti į įmonę ir (arba) įstaigą, laikinojo darbo naudotoją,] ir kurios jį kontroliuoja.“

5 Minėtos direktyvos 2 straipsnyje „Tikslas“ numatyta:

„1. Šios direktyvos tikslas – užtikrinti, kad darbuotojams, susietiems 1 straipsnyje nurodytų darbo santykių, būtų sudarytos tokios pačios darbo saugos ir sveikatos apsaugos sąlygos, kaip ir kitiems juos įdarbinusios įmonės ir (arba) įstaigos [kitiems įmonės ir (arba) įstaigos, laikinojo darbo naudotojos,] darbuotojams.

2. 1 straipsnyje nurodytų darbo santykių egzistavimas nepateisina skirtingų darbo sąlygų sudarymo, kiek tai susiję su sauga ir sveikatos apsauga darbe, ypač aprūpinant asmeninėmis apsauginėmis priemonėmis.

<...>“

6 Tos pačios direktyvos 8 straipsnyje „Laikini darbo santykiai: atsakomybė“ nustatyta:

„Valstybės narės imasi reikiamų priemonių užtikrinti, kad:

1) nesusilpninant laikino[jo] įdarbinimo tarnybų atsakomybės, numatytos nacionalinės teisės aktuose, darbuotojus samdanti įmonė ir (arba) įstaiga sutarties galiojimo metu yra atsakinga už sąlygas, taikomas atliekant darbą [nedarant poveikio laikinojo darbo įmonių atsakomybei, numatytai nacionalinės teisės aktuose, įmonės ir (arba) įstaigos, laikinojo darbo naudotojos, sutarties galiojimo metu būtų atsakingos už darbo atlikimo sąlygas];

2) taikant 1 punkto reikalavimą, darbo atlikimą reglamentuotų tik su darbo sauga, higiena ir sveikata susijusios sąlygos [taikant 1 punkto reikalavimą, darbo atlikimo sąlygos apima tik su darbo sauga, higiena ir sveikata susijusios sąlygas].“

Direktyva 2008/104

7 Direktyvos 2008/104 1, 10–13 ir 15–17 konstatuojamosiose dalyse nustatyta:

„(1) Šioje direktyvoje laikomasi pagrindinių teisių ir [Chartijoje] pripažintų principų. Šia direktyva visų pirma siekiama užtikrinti, kad būtų visapusiškai laikomasi Chartijos 31 straipsnio, kuriame numatyta, kad kiekvienas darbuotojas turi teisę į saugias, jo sveikatą ir orumą atitinkančias darbo sąlygas.

<...>

(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.

(13) [Direktyvoje 91/383] nustatomos laikiniejiems darbuotojams taikomos nuostatos dėl saugos ir sveikatos.

<...>

(15) Neterminuotos darbo sutartys yra bendriausia darbo santykių forma. Darbuotojų, sudariusių neterminuotą darbo sutartį su laikinojo įdarbinimo įmone, atveju ir atsižvelgiant į tokioje sutartyje numatytą specialią apsaugą, reikėtų numatyti galimybę taikyti įmonėje laikinojo darbo naudotojoje taikomų taisyklių išimtis.

(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.“

8 Šios direktyvos 1 straipsnio „Taikymo sritis“ 1 dalyje nustatyta:

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

9 Minėtos direktyvos 2 straipsnyje „Tikslas“ numatyta:

„Šios direktyvos tikslas – užtikrinti laikinųjų darbuotojų apsaugą ir pagerinti darbo per laikinojo įdarbinimo įmones kokybę užtikrinant, kad laikiniejiems 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.“

10 Direktyvos 2008/104 3 straipsnyje „Sąvokų apibrėžtys“ nurodyta:

„1. Šioje direktyvoje:

<...>

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

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

2. Ši direktyva nepažeidžia nacionalinės teisės aktuose pateikto darbo užmokesčio, darbo sutarties, darbo santykių ar darbuotojo apibrėžimo.

<...>“

11 Šios direktyvos 5 straipsnyje „Vienodo požiūrio principas“ numatyta:

„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.

<...>

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.

<...>“

Ispanijos teisės aktai

Įstatymas Nr. 14/1994

12 Pagrindinėje byloje taikytinos redakcijos 1994 m. birželio 1 d. *ley 14/1994 por la que se regulan las empresas de trabajo temporal* (Įstatymas Nr. 14/1994 dėl laikinojo įdarbinimo įmonių) (BOE, Nr. 131, 1994 m. birželio 2 d., toliau – Įstatymas Nr. 14/1994) 11 straipsnio 1 dalyje numatyta:

„Laikinieji darbuotojai turi teisę jų paskyrimo į įmonę laikinojo darbo naudotoją laikotarpiu turėti tokias pagrindines darbo ir įdarbinimo sąlygas, kokios būtų taikomos, jei įmonė laikinojo darbo naudotoją būtų juos tiesiogiai įdarbinusi į tas pačias pareigas.

Šiuo tikslu pagrindinėmis darbo ir įdarbinimo sąlygomis laikomos sąlygos, susijusios su darbo užmokesčiu, darbo laiko, viršvalandžių, poilsio laiko, naktinio darbo, atostogų ir valstybinių švenčių trukme.

Darbo užmokestį sudaro visas fiksuotas arba kintamas finansinis atlygis, nustatytas įmonei laikinojo darbo naudotojai taikomoje kolektyvinėje sutartyje ir susijęs su tomis pačiomis pareigomis. Bet kuriuo atveju į jį turi būti įtraukta proporcinga dalis, susijusi su kassavaitinio poilsio laiku, metinėmis premijomis ir išmokomis, švenčių dienomis ir kasmetinėmis atostogomis. Įmonė laikinojo darbo

naudotoja turi apskaičiuoti, ką galutinai gaus darbuotojas, ir tuo tikslu nurodyti šioje dalyje aptariamą atlyginimą darbuotojo paskyrimo dirbti sutartyje.

Be to, laikiniems darbuotojams taikomos tos pačios nuostatos, kaip ir įmonės laikinojo darbo naudotojos <...> darbuotojams, susijusios su nėščių ir krūtimi maitinančių moterų bei nepilnamečių apsauga, vienodu požiūriu į vyrus ir moteris ir tų pačių nuostatų, priimtų kovojant su diskriminacija dėl lyties, rasės ar etninės kilmės, religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos, taikymu.“

Darbuotojų statusas

- 13 *Estatuto de los Trabajadores* (Darbuotojų statusas), iš dalies pakeisto 2015 m. spalio 23 d. *Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* (Karaliaus įstatyminis dekretas Nr. 2/2015, kuriuo patvirtinamas naujos redakcijos Darbuotojų statusas) (BOE, Nr. 255, 2015 m. spalio 24 d., p. 100224) 49 straipsnio 1 dalyje nustatyta:

„Darbo sutartis pasibaigia:

<...>

- e) darbuotojui mirus, nustačius nuolatinį visišką ar bendrą neįgalumą ar nedarbingumą. <...>“

Kolektyvinė sutartis dėl laikinojo darbo

- 14 Pagal *VI convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal* (šeštoji nacionalinė laikinojo įdarbinimo įmonių kolektyvinė sutartis; toliau – kolektyvinė sutartis dėl laikinojo darbo) 42 straipsnį laikinieji darbuotojai turi teisę į 10 500 EUR kompensaciją už dėl nelaimingo atsitikimo darbe atsiradusį visišką nuolatinį nedarbingumą, dėl kurio jis negali vykdyti savo įprastos profesinės veiklos.

Transporto sektoriaus kolektyvinė sutartis

- 15 *Convenio colectivo de la industria de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava* (Alavos krovinių vežimo keliais įmonių ir transporto agentūrų kolektyvinė sutartis, Ispanija) (toliau – transporto sektoriaus kolektyvinė sutartis) 31 straipsnyje numatyta 60 101,21 EUR kompensacija darbuotojui už dėl nelaimingo atsitikimo darbe atsiradusį visišką arba bendrą nuolatinį nedarbingumą, dėl kurio jis negali vykdyti savo įprastos profesinės veiklos.

Pagrindinė byla ir prejudicinis klausimas

- 16 XXX sudarė laikinojo darbo sutartį su *Randstad Empleo*, ši jį nusiuntė į *Serveo Servicios* kroviko specialisto pareigoms; sutartis įsigaliojo 2016 m. spalio 1 d. Pagal šią sutartį šiems darbo santykiams taikoma kolektyvinė sutartis dėl laikinojo darbo.
- 17 Kol dirbo atsiųstas pas *Serveo Servicios*, 2016 m. spalio 24 d. XXX patyrė nelaimingą atsitikimą darbe. 2019 m. kovo 16 d. *Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de Álava* (Nacionalinio socialinės apsaugos instituto Alavos provincijos direkcija, Ispanija)

sprendimu, kurį 2019 m. rugsėjo 12 d. sprendimu patvirtino *Juzgado de lo Social nº 2 de Vitoria-Gasteiz* (Vitorijos-Gasteiso darbo teismas Nr. 2, Ispanija), buvo pripažinta, kad XXX dėl šio nelaimingo atsitikimo darbe atsiradusio visiško nuolatinio nedarbingumo negalės vykdyti savo įprastos profesinės veiklos.

- 18 2019 m. lapkričio 21 d. *Axa*, remdamasi kolektyvinės sutarties dėl laikinojo darbo 42 straipsniu, išmokėjo XXX 10 500 EUR kompensaciją už nuolatinį visišką nedarbingumą, dėl kurio jis nebegalėjo vykdyti savo įprastos profesinės veiklos. Tačiau XXX mano, kad jam turėjo būti sumokėta 60 101,21 EUR dydžio kompensacija pagal transporto sektoriaus kolektyvinės sutarties 31 straipsnį.
- 19 Taigi 2020 m. vasario 7 d. *sindicato Eusko Langileen Alkartasuna* (profesinė sąjunga „Baskų darbuotojų solidarumas“), kaip XXX atstovas, pareiškė *Juzgado de lo social nº 3 de Vitoria* (Vitorijos darbo bylų teismas Nr. 3, Ispanija) ieškinį dėl žalos atlyginimo, pirma, *Randstad Empleo, Serveo Servicios* bei *Axa* ir, antra, *Fondo de Garantía Salarial* (Darbo užmokesčio garantijų fondas, Ispanija), reikalaudamas sumokėti 49 601,21 EUR sumą, t. y. skirtumą tarp kompensacijos, kuri XXX buvo sumokėta pagal kolektyvinės sutarties dėl laikinojo darbo 42 straipsnį, ir transporto sektoriaus kolektyvinės sutarties 31 straipsnyje numatytos kompensacijos kartu su 20 % delspinigių. Šis teismas atmetė šį skundą 2021 m. gruodžio 30 d. sprendimu, motyvuodamas, be kita ko, tuo, kad XXX buvo taikoma kolektyvinė sutartis dėl laikinojo darbo ir kad, atsižvelgiant į *Tribunal Supremo* (Aukščiausiasis Teismas, Ispanija) praktiką, savanoriškai teikiamos papildomos socialinės apsaugos išmokos, kurios negarantuojamos Įstatymo Nr. 14/1994 11 straipsnyje kaip minimalaus darbo užmokesčio dalis, kaip antai kompensacija, kurios šioje byloje reikalauja XXX, nepatenka į „darbo užmokesčio“ sąvoką.
- 20 Profesinė sąjunga „Baskų darbuotojų solidarumas“ dėl šio sprendimo pateikė apeliacinį skundą *Tribunal Superior de Justicia del País Vasco* (Baskų krašto aukštesnysis teisingumo teismas, Ispanija), t. y. prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui. Šiame teisme XXX teigia, kad turėjo gauti kompensaciją pagal transporto sektoriaus kolektyvinės sutarties 31 straipsnį, nes ši kompensacija patenka į sąvoką „pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos“, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2008/104 3 straipsnio 1 dalies f punktą. Tačiau atsakovės pagrindinėje byloje mano, kad XXX taikoma kolektyvinė sutartis dėl laikinojo darbo ir kad kompensacija, kaip antai nagrinėjama pagrindinėje byloje, nepatenka į „pagrindinių darbo ir įdarbinimo sąlygų“, kaip jos suprantamos pagal šią direktyvą, taikymo sritį.
- 21 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui kyla abejonių dėl *Tribunal Supremo* (Aukščiausiasis Teismas) pateikto Įstatymo Nr. 14/1994, kuriuo į nacionalinę teisę perkelta Direktyva 2008/104, 11 straipsnio aiškinimo atitikties Chartijos 20 ir 21 straipsniuose įtvirtintiems vienodo požiūrio ir nediskriminavimo principams ir šios direktyvos 5 straipsniui. Iš tiesų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas teigia, kad pagal šį aiškinimą savanoriškai skiriami socialinės apsaugos išmokų priedai nepatenka į sąvoką „darbo užmokesčio“, kaip ji suprantama pagal šį 11 straipsnį, nes jie nėra tiesiogiai susiję su darbu. Remiantis tokiu aiškinimu, pagrindinėje byloje nagrinėjama kompensacija nepatenka į sąvoką „pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos“, todėl XXX negali reikalauti kompensacijos pagal transporto sektoriaus kolektyvinės sutarties 31 straipsnį.
- 22 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusių teismo teigimu, atsižvelgiant į Direktyvos 2008/104 tikslą, visų pirma į jos 5 straipsnį, sąvoką „pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos“ reikia aiškinti plačiai, laikantis Teisingumo Teismo jurisprudencijos, taigi, kad XXX turi teisę į tokią pačią kompensaciją, į kurią tokioje pačioje situacijoje turėtų teisę tiesiogiai *Serveo*

Servicios įdarbintas darbuotojas. Iš tiesų *Tribunal Supremo* (Aukščiausiasis Teismas) pateiktas Įstatymo Nr. 14/1994 11 straipsnio aiškinimas galėtų lemti absurdišką situaciją, kai du per tą patį nelaimingą atsitikimą darbe sužaloti darbuotojai gautų skirtingą kompensaciją, atsižvelgiant į tai, ar juos tiesiogiai įdarbino įmonė laikinojo darbo naudotoja.

- 23 Be to, dėl aplinkybės, kad XXX darbo sutartis buvo nutraukta dėl visiško nuolatinio nedarbingumo, dėl kurio jis nebegalėjo vykdyti savo įprastos profesinės veiklos, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, jog 2022 m. gegužės 12 d. Sprendime *Luso Temp* (C-426/20, EU:C:2022:373) Teisingumo Teismas nusprendė, kad sąvoka „pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos“ apima kompensaciją, kurią darbdavys turi sumokėti darbuotojui dėl jo nutrūkusių darbo santykių.
- 24 Galiausiai prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, kad XXX turi negalią dėl aptariamo nelaimingo atsitikimo darbe, todėl prarado darbą. Jeigu jam nebūtų pripažinta teisė į tokią pačią kompensaciją, kaip tokioje pačioje situacijoje esantiems tiesiogiai *Serveo Servicios* įdarbintiems darbuotojams, t. y. pagal transporto sektoriaus kolektyvinės sutarties 31 straipsnį, tai galėtų būti pripažinta diskriminacija dėl negalios, draudžiama pagal Chartijos 21 straipsnį.
- 25 Šiomis aplinkybėmis *Tribunal Superior de Justicia del País Vasco* (Baskų krašto aukštesnysis teisingumo teismas) nutarė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui tokį prejudicinį klausimą:

„Ar [Chartijos] 20 ir 21 straipsniai, ES sutarties 2 straipsnis ir Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2008/104 3 straipsnio [1 dalies] f punktas ir 5 straipsnis turi būti aiškinami taip, kad jais draudžiamas Ispanijos teisės normos aiškinimas teismų praktikoje, pagal kurį į „pagrindinių darbo ir įdarbinimo sąlygų“ sąvoką nepatenka kompensacija, mokama laikinajam darbuotojui, kurio darbo sutartis pasibaigė, kai jam buvo pripažintas visiškas nuolatinis nedarbingumas dėl nelaimingo atsitikimo darbe, įvykusio įmonėje laikinojo darbo naudotojoje, kurioje jis dirbo?“

Dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą priimtinumą

- 26 Pirmiausia reikia priminti, kad, siekiant pateikti nacionaliniam teismui naudingą Sąjungos teisės išaiškinimą, būtina, kad tas teismas apibrėžtų su pateikiamais klausimais susijusias faktines aplinkybes ir teisės nuostatas arba bent paašškintų šiuos klausimus pagrindžiančias faktines prielaidas. Iš tiesų, vykstant procesui pagal SESV 267 straipsnį, Teisingumo Teismas gali priimti sprendimą dėl Sąjungos teisės akto išaiškinimo tik remdamasis nacionalinio teismo nurodytomis faktinėmis aplinkybėmis (2023 m. sausio 12 d. Sprendimo *DOBELES HES*, C-702/20 ir C-17/21, EU:C:2023:1, 85 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 27 Be to, Teisingumo Teismas pabrėžė nacionalinio teismo nurodomų tikslų priežasčių, dėl kurių šis nusprendė kreiptis dėl Sąjungos teisės aiškinimo ir manė, kad būtina pateikti prejudicinius klausimus Teisingumo Teismui, svarbą. Šiuo klausimu būtina, kad pačiame sprendime dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą nacionalinis teismas pateiktų minimalių paašškinių dėl prašomų išaiškinti Sąjungos teisės nuostatų pasirinkimo priežasčių ir ryšio, kuris, kaip tas teismas mano, egzistuoja tarp šių nuostatų ir jo nagrinėjamam ginčui taikytinų nacionalinės teisės aktų (2021 m. rugsėjo 9 d. Sprendimo *Toplofikatsia Sofia ir kt.*, C-208/20 ir C-256/20, EU:C:2021:719, 19 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

- 28 Šie prašymo priimti prejudicinį sprendimą turiniui keliami reikalavimai aiškiai išdėstyti Teisingumo Teismo procedūros reglamento 94 straipsnyje, kuris prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui turi būti žinomas vykdant bendradarbiavimą tarp Teisingumo Teismo ir nacionalinių teismų pagal SESV 267 straipsnį ir kurio jis privalo tiksliai laikytis. Šie reikalavimai taip pat nurodomi Europos Sąjungos Teisingumo Teismo rekomendacijų nacionaliniams teismams dėl prašymų priimti prejudicinį sprendimą pateikimo (OL C 380, 2019, p. 1) 15 punkte (2021 m. rugsėjo 9 d. Sprendimo *Toplofikatsia Sofia ir kt.*, C-208/20 ir C-256/20, EU:C:2021:719, 20 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 29 Nagrinėjamu atveju prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas kreipėsi į Teisingumo Teismą dėl Chartijos 20 ir 21 straipsnių, ESS 2 straipsnio ir Direktyvos 2008/104 3 straipsnio 1 dalies f punkto ir 5 straipsnio išaiškinimo. Vis dėlto šis teismas tiksliai ir aiškiai nenurodo nei priežasčių, paskatinusių jį kelti klausimą dėl Chartijos 20 ir 21 straipsnių ir ESS 2 straipsnio išaiškinimo, nei ryšio, kurį jis nustatė tarp šių nuostatų ir pagrindinėje byloje nagrinėjamų nacionalinės teisės aktų.
- 30 Pirma, nors Chartijos 20 ir 21 straipsniuose atitinkamai įtvirtinti vienodo požiūrio ir nediskriminavimo principai, reikia konstatuoti, kaip tai padarė Europos Komisija, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas dėl šių nuostatų tik nurodo, kad XXX teisės į kompensaciją nepripažinimas, tarsi jis būtų tiesiogiai *Serveo Servicios* įdarbintas darbuotojas, galėtų būti pripažinta diskriminacija dėl negalios, draudžiama pagal šį 21 straipsnį.
- 31 Vis dėlto prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nepatikslino, kodėl tai, kad XXX atlyginama pagal kolektyvinės sutarties dėl laikinojo darbo 42 straipsnį, o ne pagal transporto sektoriaus kolektyvinės sutarties 31 straipsnį, gali būti pripažįstama jo diskriminacija dėl negalios. Iš tiesų, kaip matyti iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą, reikia konstatuoti, kaip tai daro Ispanijos vyriausybė, kad siekiant atsakyti į klausimą, kuria iš šių kolektyvinių sutarčių darbuotojas gali remtis prašydamas kompensacijos už visišką nuolatinį nedarbingumą, dėl kurio jis nebegali vykdyti įprastos profesinės veiklos, lemiamą reikšmę turi šio darbuotojo statusas, nes negalia, dėl kurios gali kentėti minėtas darbuotojas, šiomis aplinkybėmis neturi reikšmės.
- 32 Šiomis aplinkybėmis taip pat nereikia nagrinėti XXX situacijos atsižvelgiant į 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (OL L 303, 2000, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 79), 2 ir 3 straipsnius, susijusius, be kita ko, su diskriminacija dėl negalios, t. y. nuostatas, į kurias prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas daro nuorodą, tačiau nepatikslina, kodėl šios nuostatos reikšmingos sprendžiant ginčą pagrindinėje byloje.
- 33 Be to, kadangi nutartyje dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą daroma nuoroda į 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (OL L 204, 2006, p. 23) 14 straipsnį, pagal kurį „negali būti nei tiesioginės, nei netiesioginės diskriminacijos dėl lyties“, reikia konstatuoti, kad iš Teisingumo Teismo turimos bylos medžiagos nematyti jokių XXX diskriminacijos dėl lyties požymių.
- 34 Antra, dėl ESS 2 straipsnio pakanka pažymėti, kad prašymas priimti prejudicinį sprendimą neatitinka šio sprendimo 27 ir 28 punktuose primintos jurisprudencijos, nes jame visiškai nepatikslintos priežastys, paskatinusios prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusį teismą kreiptis į Teisingumo Teismą dėl šios nuostatos išaiškinimo, ar yra ryšys, kurį jis nustatė tarp minėtos nuostatos ir pagrindinėje byloje taikomų nacionalinės teisės aktų.

- 35 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, prašymas priimti prejudicinį sprendimą priimtinas tik tiek, kiek jis susijęs su Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 1 dalies pirma pastraipa ir 3 straipsnio 1 dalies f punktu.

Dėl prejudicinio klausimo

- 36 Atsižvelgiant į tai, kas matyti iš šio sprendimo 35 punkto, savo klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 1 dalies pirma pastraipa, siejama su jos 3 straipsnio 1 dalies f punktu, turi būti aiškinama taip, kad pagal ją draudžiamos nacionalinės teisės nuostatos, kaip jos aiškinamos nacionalinių teismų praktikoje, pagal kurias kompensacija, kurią laikinieji darbuotojai turi teisę gauti po įmonėje laikinojo darbo naudotojoje įvykusio nelaimingo atsitikimo darbe atsiradusio visiško nuolatinio nedarbingumo, dėl kurio nebegali vykdyti savo įprastos profesinės veiklos ir dėl kurio nutrūko jų laikinieji darbo santykiai, yra mažesnė nei kompensacija, į kurią šie darbuotojai esant tokiai pačiai situacijai ir tuo pačiu pagrindu galėtų pretenduoti, jei ta įmonė laikinojo darbo naudotoja būtų juos tiesiogiai įdarbinusi į tas pačias pareigas tam pačiam laikotarpiui.

Dėl sąvokos „pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos“, kaip ji suprantama pagal Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 1 dalies pirmą pastraipą, siejamą su jos 3 straipsnio 1 dalies f punktu

- 37 Pirma, reikia išnagrinėti, ar laikinajam darbuotojui mokama kompensacija už po nelaimingo atsitikimo darbe įmonėje laikinojo darbo naudotojoje atsiradusį visišką nuolatinį nedarbingumą, dėl kurio jis nebegali vykdyti savo įprastos profesinės veiklos ir dėl kurio nutrūko jo laikinieji darbo santykiai, patenka į sąvoką „pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos“, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 1 dalies pirmą pastraipą, siejamą su jos 3 straipsnio 1 dalies f punktu.
- 38 Nors Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 1 dalies pirmoje pastraipoje nėra nieko, kas leistų nustatyti, ar joje esanti sąvoka „pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos“ turi būti aiškinama kaip apimanti tokią kompensaciją, šioje sąvokoje, remiantis Direktyvos 2008/104 3 straipsnio 1 dalies f punkte pateikta apibrėžtimi, be kita ko, daroma nuoroda į „darbo užmokestį“.
- 39 Šiuo klausimu reikia pažymėti, kad pastaroji sąvoka Direktyvoje 2008/104 neapibrėžta.
- 40 Nors tiesa, kad pagal Direktyvos 2008/104 3 straipsnio 2 dalį ši direktyva „nepažeidžia nacionalinės teisės aktuose pateikto darbo užmokesčio <...> apibrėžimo“, svarbu pažymėti, kad šios nuostatos negalima aiškinti kaip Sąjungos teisės aktų leidėjo atsisakymo pačiam nustatyti sąvokos „darbo užmokestis“, kaip ji suprantama pagal šią direktyvą, apimtį, nes ši nuostata reiškia tik tai, kad teisės aktų leidėjas siekė išsaugoti valstybių narių teisę apibrėžti šią sąvoką, kaip tai suprantama pagal nacionalinę teisę, o šio aspekto minėta direktyva nesiekia suderinti (šiuo klausimu žr. 2016 m. lapkričio 17 d. Sprendimo *Betriebsrat der Ruhrlandklinik*, C-216/15, EU:C:2016:883, 30–32 punktus).

- 41 Iš suformuotos jurisprudencijos matyti, kad sąvokų, kurių apibrėžtis Sąjungos teisėje nepateikiama, reikšmė ir apimtis turi būti nustatoma remiantis jų įprasta reikšme bendrinėje kalboje, atsižvelgiant į kontekstą, kuriam esant jos vartojamos, ir teisės aktų, kuriuose jos įtvirtintos, tikslus (2020 m. rugpjūčio 1 d. Sprendimo *Navitours*, C-294/21, EU:C:2022:608, 25 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 42 Pirma, pagal įprastą reikšmę bendrinėje kalboje sąvoka „darbo užmokestis“ bendrai suprantama kaip pinigai, mokami už konkretų darbą ar už suteiktas paslaugas.
- 43 Šiuo klausimu reikia priminti, kad iš suformuotos jurisprudencijos matyti, jog pagrindinis darbo užmokesčio požymis yra tai, kad jis yra ekonominis atlygis už suteiktą paslaugą, paprastai apibrėžtas paslaugos teikėjo ir gavėjo (2021 m. lapkričio 11 d. Sprendimo *Manpower Lit*, C-948/19, EU:C:2021:906, 45 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 44 Be to, SESV 157 straipsnio 2 dalyje sąvoka „užmokestis“ apibrėžta kaip „įprastinis bazinis arba minimalus darbo užmokestis arba alga ir bet koks kitas atlygis grynaisiais arba natūra, kurį darbuotojas tiesiogiai arba netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą“. Kaip matyti iš jurisprudencijos, ši sąvoka turi būti aiškinama plačiai ir apima, be kita ko, bet kokią atlygį grynaisiais arba natūra dabartiniu metu ar ateityje, su sąlyga, kad jį moka, nors ir netiesiogiai, darbdavys darbuotojui už jo darbą, nesvarbu, ar pagal darbo sutartį, ar pagal teisės nuostatas, ar savanoriškai (2019 m. gegužės 8 d. Sprendimo *Praxair MRC*, C-486/18, EU:C:2019:379, 70 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 45 Teisingumo Teismas taip pat pažymėjo, kad išmokos, laikomos darbo užmokesčiu, kaip tai suprantama pagal SESV 157 straipsnį, apima ir darbdavio mokamas išmokas dėl atlygintinų darbo santykių, kurių tikslas – užtikrinti darbuotojams pajamų šaltinį net tais specifiniais atvejais, kai jie neatlieka jokios veiklos, numatytos jų darbo sutartyje. Be to, tai, kad tokios išmokos yra darbo užmokesčio pobūdžio, neturėtų būti kvestionuojama tik todėl, kad jos susijusios su socialine politika (2018 m. rugsėjo 19 d. Sprendimo *Bedi*, C-312/17, EU:C:2018:734, 34 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 46 Šiuo klausimu reikia konstatuoti, kad iš jurisprudencijos matyti, jog „užmokestis“, kaip jis suprantamas pagal SESV 157 straipsnio 2 dalį, yra viena iš „darbo sąlygų“, kaip tai suprantama pagal 1997 m. birželio 6 d. sudaryto Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, pateikto 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyvos 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC) (OL L 14, 1998, p. 9; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 267), iš dalies pakeistos 1998 m. balandžio 7 d. Tarybos direktyva 98/23/EB (OL L 131, 1998, p. 10; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 131), priede, 4 straipsnio 1 dalį, ir 1999 m. kovo 18 d. sudaryto Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis, pateikto 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvos 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis (OL L 175, 1999, p. 43; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 368) priede, 4 punkto 1 dalį (šiuo klausimu žr. 2008 m. balandžio 15 d. Sprendimo *Impact*, C-268/06, EU:C:2008:223, 131 ir 132 punktus ir 2012 m. lapkričio 22 d. Sprendimo *Elbal Moreno*, C-385/11, EU:C:2012:746, 20 ir 21 punktus).

- 47 Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 1 dalies pirmą pastraipą labiau nei minėtomis nuostatomis siekiama užtikrinti veiksmingą netipinių ir mažų garantijų darbą dirbančių darbuotojų apsaugą, todėl išvada, analogiška padarytai šio sprendimo 44 ir 45 punktuose nurodytoje jurisprudencijoje dėl „užmokesčio“ sąvokos, kaip ji suprantama pagal SESV 157 straipsnį, juo labiau taikytina siekiant nustatyti šios sąvokos, kaip ji suprantama pagal šios direktyvos 3 straipsnio 1 dalies f punkto ii papunktį, apimtį (šiuo klausimu žr. 2022 m. gegužės 12 d. Sprendimo *Luso Temp*, C-426/20, EU:C:2022:373, 36 punktą).
- 48 Nors tiesa, kad kompensacija, kaip antai nurodyta šio sprendimo 37 punkte, nėra tiesiogiai mokama kaip atlygis už laikinojo darbuotojo atliktą darbą, vis dėlto reikia konstatuoti, kad tokia kompensacija yra išmoka natūra, kurią darbdavys, pirma, netiesiogiai suteikia darbuotojui už darbą, nes ši kompensacija numatyta kolektyvinėje sutartyje, kuri taikoma jų darbo santykiams, ir, antra, moka šiam darbuotojui, siekdamas kompensuoti pajamas, prarastas dėl to, kad darbuotojas dėl nedarbingumo negali vykdyti savo įprastos profesinės veiklos, todėl ja siekiama užtikrinti darbuotojui pajamų šaltinį.
- 49 Taigi sąvoka „darbo užmokestis“, kaip ji suprantama pagal Direktyvos 2008/104 3 straipsnio 1 dalies f punkto ii papunktį, yra pakankamai plati, kad apimtų kompensaciją, kurią laikinieji darbuotojai turi teisę gauti dėl po nelaimingo atsitikimo darbe įmonėje laikinojo darbo naudotojoje atsiradusio visiško nuolatinio nedarbingumo, dėl kurio jie nebegali užsiimti savo įprasta profesine veikla.
- 50 Antra, dėl Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos, siejamos su jos 3 straipsnio 1 dalies f punkto ii papunkčiu, konteksto reikia konstatuoti, kad pagal šios direktyvos 13 konstatuojamąją dalį Direktyvoje 91/383 nustatytos laikiniams darbuotojams taikomos nuostatos dėl saugos ir sveikatos darbe.
- 51 Iš Direktyvos 91/383 2 straipsnio 1 dalies, siejamos su jos 1 straipsnio 2 punktu, matyti, kad šia direktyva siekiama užtikrinti, kad laikiniams darbuotojams saugos ir sveikatos darbe srityje būtų taikoma tokia pati apsauga kaip ir kitiems laikinąja darbo jėga besinaudojančios įmonės darbuotojams. Be to, pagal šio 2 straipsnio 2 dalį, siejamą su šio 1 straipsnio 2 punktu, laikinojo darbo santykių buvimas negali pateisinti skirtingų darbo sąlygų sudarymo, kiek tai susiję su darbo saugos ir sveikatos apsauga, juo labiau kad, kaip matyti iš minėtos direktyvos ketvirtos konstatuojamosios dalies, tam tikruose sektoriuose laikiniams darbuotojams kyla didesnė nelaimingų atsitikimų darbe rizika nei kitiems darbuotojams.
- 52 Direktyvos 91/383 8 straipsnyje iš esmės numatyta, kad valstybės narės imasi reikiamų priemonių užtikrinti, kad, nepažeidžiant nacionalinės teisės aktuose nustatytos laikinojo įdarbinimo įmonės atsakomybės, paskyrimo laikotarpiu įmonė laikinojo darbo naudotoja būtų atsakinga už darbo sąlygas, susijusias su darbo sauga, higiena ir sveikata.
- 53 Taigi reikia konstatuoti, pirma, kad „saugos“ ir „sveikatos“ apsauga darbe priskirtina prie „darbo sąlygų“, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 91/383, ir kad šiuo atžvilgiu paskyrimo laikotarpiu laikinasis darbuotojas turi būti vertinamas taip pat, kaip ir tiesiogiai įmonėje laikinojo darbo naudotojoje įdarbinti darbuotojai.
- 54 Kita vertus, kompensacija, kaip antai nurodyta šio sprendimo 37 punkte, susijusi su darbo „saugos“ ir „sveikatos“ apsauga, nes įmonės laikinojo darbo naudotojos ir prireikus laikinojo įdarbinimo įmonės atsakomybė už darbo atlikimo sąlygas, susijusias su šia apsauga, neatsiejama nuo žalos atlyginimo tuo atveju, kai minėta apsauga neveikia, t. y. visų pirma, kai laikinojo

darbuotojo paskyrimo metu įvyksta nelaimingas atsitikimas darbe, dėl kurio atsiranda visiškas nuolatinis laikinojo darbuotojo nedarbingumas, dėl kurio jis nebegali vykdyti savo įprastos profesinės veiklos.

- 55 Taigi, atsižvelgiant į Direktyvoje 2008/104 daromą nuorodą į Direktyvą 91/383, reikia konstatuoti, kad Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos, siejamos su jos 3 straipsnio 1 dalies f punktu, kontekstas patvirtina aiškinimą, kad sąvoka „darbo užmokestis“, į kurią daro nuorodą šiose nuostatose vartojama sąvoka „pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos“, apima tokią kompensaciją, kaip nurodyta šio sprendimo 37 punkte.
- 56 Trečia, dėl Direktyva 2008/104 siekiamų tikslų reikia pažymėti, kad iš šios direktyvos 1 konstatuojamosios dalies matyti, kad ja siekiama užtikrinti visišką Chartijos 31 straipsnio, kurio 1 dalyje bendrai įtvirtinta kiekvieno darbuotojo teisė į saugias, jo sveikatą ir orumą atitinkančias darbo sąlygas, laikymąsi. Su Pagrindinių teisių chartija susijusiuose išaiškinimuose (OL C 303, 2007, p. 17) šiuo klausimu nurodyta, kad sąvoka „darbo sąlygos“ turi būti suprantama pagal SESV 156 straipsnį, nors pastarojoje nuostatoje ši sąvoka neapibrėžta. Atsižvelgiant į tai, kad Direktyva 2008/104 siekiama apsaugoti laikinojo darbuotojo teises, nesant tikslesnių nuostatų, sąvoka „darbo sąlygos“ aiškintina plačiai (šiuo klausimu žr. 2022 m. gegužės 12 d. Sprendimo *Luso Temp*, C-426/20, EU:C:2022:373, 40 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).
- 57 Taigi, kadangi Direktyva 2008/104 siekiama užtikrinti laikinųjų darbuotojų apsaugą darbo saugos ir sveikatos srityje, reikia konstatuoti, kaip tai padarė Komisija, kad jeigu nelaimingo atsitikimo darbe atveju finansinė rizika, kiek tai susiję su šiais darbuotojais, įmonėms laikinojo darbo naudotojoms būtų mažesnė, palyginti su tiesiogiai įdarbintais darbuotojais, šios įmonės būtų mažiau skatinamos investuoti į laikinųjų darbuotojų saugą, o tai pažeistų šį tikslą.
- 58 Vadinas, Direktyva 2008/104 siekiami tikslai patvirtina sąvokos „darbo užmokestis“, kaip ji suprantama pagal šios direktyvos 3 straipsnio 1 dalies f punkto ii papunktį, kaip „pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos“, kaip tai suprantama pagal šios direktyvos 5 straipsnio 1 dalies pirmą pastraipą, aiškinimą, pagal kurį ši sąvoka apima kompensaciją, kurios laikinasis darbuotojas gali reikalauti dėl po nelaimingo atsitikimo darbe įmonėje laikinojo darbo naudotojoje atsiradusio visiško nuolatinio nedarbingumo, dėl kurio jis nebegali vykdyti savo įprastos profesinės veiklos.
- 59 Priešingai, nei iš esmės teigia Ispanijos vyriausybė, šio aiškinimo negalima paneigti remiantis tuo, kad tokia kompensacija mokama pasibaigus laikinojo darbo santykiams, arba tuo, kad ši kompensacija tariamai mokama tik atitinkamą laikinąjį darbuotoją pripažinus visiškai nuolat nedarbingu, taigi dėl jo nutrūkusių darbo santykių.
- 60 Iš tiesų, pirma, svarbu pabrėžti, jog tai, kad aptariama kompensacija mokama po nutrūkusių darbo santykių, netrukdo jos laikyti darbo užmokesčiu, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2008/1043 straipsnio 1 dalies f punkto ii papunktį (pagal analogiją žr. 2019 m. gegužės 8 d. Sprendimo *Praxair MRC*, C-486/18, EU:C:2019:379, 70 punktą).
- 61 Kita vertus, reikia priminti, kad sąvokos „pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos“ aiškinimas, pagal kurį kompensacija, kurią darbdavys turi mokėti laikinajam darbuotojui vien dėl to, kad ši kompensacija susijusi su jo nutrūkusiais darbo santykiais, neįtraukiama į Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos taikymo sritį, prieštarautų tiek šios nuostatos kontekstui, tiek šia direktyva siekiamiems tikslams (šiuo klausimu žr. 2022 m. gegužės 12 d. Sprendimo *Luso Temp*, C-426/20, EU:C:2022:373, 39 ir 45 punktus).

- 62 Be to, reikia konstatuoti, kad, kaip matyti iš Teisingumo Teismo turimos bylos medžiagos, pagrindinėje byloje nagrinėjamas nelaimingas atsitikimas darbe, dėl kurio XXX atsirado visiškas nuolatinis nedarbingumas, dėl ko jis nebegali vykdyti savo įprastos profesinės veiklos, įvyko „paskyrimo į įmonę laikinojo darbo naudotoją laikotarpiu“, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 1 dalies pirmą pastraipą, todėl negalima pripažinti, kad dėl šio nedarbingumo mokama kompensacija atsirado tik dėl nutrūkusių XXX darbo santykių.
- 63 Atsižvelgiant į visa tai, kas išdėstyta, reikia konstatuoti, kad laikinajam darbuotojui mokama kompensacija dėl po nelaimingo atsitikimo darbe įmonėje laikinojo darbo naudotojoje atsiradusio visiško nuolatinio nedarbingumo, dėl kurio jis nebegali užsiimti įprasta profesine veikla ir dėl kurio nutrūko jo laikinieji darbo santykiai, patenka į sąvoką „pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos“, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 1 dalies pirmą pastraipą, siejamą su jos 3 straipsnio 1 dalies f punktu.

Dėl Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 1 dalies pirmoje pastraipoje įtvirtinto vienodo požiūrio principo apimties

- 64 Antra, dėl vienodo požiūrio principo, įtvirtinto Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 1 dalies pirmoje pastraipoje, apimties reikia pažymėti, kad pagal šią nuostatą laikiniems darbuotojams paskyrimo į įmonę laikinojo darbo naudotoją laikotarpiu turi būti sudarytos bent tokios pačios pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos, kokios būtų taikomos, jei ši įmonė būtų juos tiesiogiai įdarbinusi atlikti tas pačias pareigas.
- 65 Taigi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pirmiausia turi nustatyti pagrindines darbo ir įdarbinimo sąlygas, kurios būtų taikomos nagrinėjamam laikinajam darbuotojui, jeigu įmonė laikinojo darbo naudotoja jį būtų įdarbinusi tiesiogiai atlikti tas pačias pareigas, kurias jis faktiškai atlieka, ir tokiam pačiam laikotarpiui, ir konkrečiai šiuo atveju – ar jis turėtų teisę į kompensaciją dėl po nelaimingo atsitikimo darbe atsiradusio visiško nuolatinio nedarbingumo, dėl kurio nutrūko jo darbo santykiai. Antra, šis teismas turi palyginti šias pagrindines darbo ir įdarbinimo sąlygas su sąlygomis, kurios faktiškai taikomos šiam laikinajam darbuotojui jo paskyrimo dirbti šioje įmonėje laikinojo darbo naudotojoje laikotarpiu, kad, remdamasis visomis reikšmingomis pagrindinės bylos aplinkybėmis, įsitikintų, ar minėto laikinojo darbuotojo atžvilgiu laikomasi vienodo požiūrio principo (šiuo klausimu žr. 2022 m. gegužės 12 d. Sprendimo *Luso Temp*, C-426/20, EU:C:2022:373, 50 punktą).
- 66 Nagrinėjamu atveju prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodo, kad, atsižvelgiant į *Tribunal Supremo* (Aukščiausiasis Teismas) pateiktą Įstatymo Nr. 14/1994 11 straipsnio išaiškinimą, laikinieji darbuotojai dėl atsiradusio visiško nuolatinio nedarbingumo, dėl kurio nebegali vykdyti savo įprastos profesinės veiklos, pagal kolektyvinės sutarties dėl laikinojo darbo 42 straipsnį gali reikalauti tik kompensacijos, kuri yra mažesnė už kompensaciją, į kurią tiesiogiai įdarbinti įmonės laikinojo darbo naudotojos darbuotojai turi teisę pagal transporto sektoriaus kolektyvinės sutarties 31 straipsnį. Konkrečiai kalbant, iš Teisingumo Teismo turimos bylos medžiagos matyti, kad XXX, kaip laikinasis darbuotojas, pagal pirmąją iš šių kolektyvinių sutarčių turi teisę į 10 500 EUR dydžio kompensaciją, o jeigu *Serveo Servicios* būtų jį tiesiogiai įdarbinusi, jis turėtų teisę į 60 101,21 EUR kompensaciją pagal antrąją iš šių kolektyvinių sutarčių.
- 67 Jeigu taip iš tikrųjų yra, o tai turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, reikia konstatuoti, kad, priešingai, nei numatyta Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 1 dalies pirmoje pastraipoje, XXX per paskyrimo į *Serveo*

Servicios laikotarpį nebuvo taikomos bent tokios pačios pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos, kokios būtų taikomos, jeigu ši įmonė laikinojo darbo naudotoja būtų jį tiesiogiai įdarbinusi tam pačiam laikotarpiui į tas pačias pareigas.

- 68 Šiuo klausimu reikia pažymėti, kad nors pagal Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 2–4 dalis valstybės narės turi galimybę tam tikromis konkrečiomis sąlygomis numatyti vienodo požiūrio principo išimtis, nutartyje dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą ir Teisingumo Teismo turimoje bylos medžiagoje nėra jokios informacijos apie galimą vienos iš šių išimčių įgyvendinimą Portugalijoje.
- 69 Be to, reikia priminti, kad nors pagal Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalį socialiniai partneriai turi galimybę sudaryti kolektyvines sutartis, kuriose nustatytos laikinųjų darbuotojų darbo ir įdarbinimo sąlygų nuostatos, galinčios skirtis nuo šio straipsnio 1 dalyje numatytų nuostatų, vis dėlto pagal šią 3 dalį, siejamą su šios direktyvos 16 ir 17 konstatuojamosiomis dalimis, tokios sutartys turi užtikrinti bendrą laikinųjų darbuotojų apsaugą.
- 70 Vis dėlto dėl pareigos užtikrinti bendrą laikinųjų darbuotojų apsaugą visų pirma reikalaujama, kad jiems būtų suteikta privalumų, susijusių su pagrindinėmis darbo ir įdarbinimo sąlygomis, kurie kompensuotų skirtingą požiūrį į tokius darbuotojus, o šios pareigos laikymasis turi būti vertinamas konkrečiai (šiuo klausimu žr. 2022 m. gruodžio 15 d. Sprendimo *TimePartner Personalmanagement*, C-311/21, EU:C:2022:983, 44 ir 50 punktus). Taigi tam, kad kolektyvinėje darbo per laikinojo įdarbinimo įmonės sutartyje būtų galima nukrypti nuo vienodo požiūrio principo, įtvirtinto Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 1 dalies pirmoje pastraipoje, būtina, kad ši kolektyvinė sutartis leistų XXX užtikrinti tokią bendrą apsaugą, suteikiant jam privalumų, susijusių su pagrindinėmis darbo ir įdarbinimo sąlygomis, kurie leistų kompensuoti šio skirtingo požiūrio jo atžvilgiu poveikį; tai turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.
- 71 Galiausiai reikia priminti, kad Teisingumo Teismas ne kartą yra nusprendęs, kad nacionalinis teismas, nagrinėdamas išimtinai privačių asmenų ginčą ir taikydamas nacionalinės teisės nuostatas, priimtas siekiant perkelti direktyvoje numatytus įsipareigojimus, turi atsižvelgti į visas nacionalinės teisės normas ir jas aiškinti kuo labiau atsižvelgdamas į direktyvos tekstą ir paskirtį, kad pasiektų direktyvos tikslą atitinkantį rezultatą, tačiau draudžiama aiškinti nacionalinę teisę *contra legem* (šiuo klausimu žr. 2022 m. gegužės 12 d. Sprendimo *Luso Temp*, C-426/20, EU:C:2022:373, 56 ir 57 punktus ir juose nurodytą jurisprudenciją).
- 72 Taigi, jeigu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas padarytų išvadą, kad XXX turi teisę į kompensaciją, kurios jis reikalauja pagal transporto sektoriaus kolektyvinės sutarties 31 straipsnį taip, lyg *Serveo Servicios* jį būtų įdarbinusi tiesiogiai, šis teismas, be kita ko, turėtų patikrinti, ar Įstatymo Nr. 14/1994 11 straipsnis gali būti aiškinamas taip, kad atitiktų Direktyvos 2008/104 reikalavimus, t. y. turi būti aiškinamas kitaip, nei nesuteikti XXX šios kompensacijos, nes tai prieštarautų šios direktyvos 5 straipsnio 1 dalies pirmai pastraipai, kaip matyti iš šio sprendimo 67 punkto.
- 73 Iš viso to, kas išdėstyta, matyti, kad Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 1 dalies pirmą pastraipą, siejama su jos 3 straipsnio 1 dalies f punktu, turi būti aiškinama taip, kad pagal ją draudžiami nacionalinės teisės aktai, kaip jie aiškinami nacionalinių teismų praktikoje, pagal kuriuos laikiniems darbuotojams gali būti mokama kompensacija už po nelaimingo atsitikimo darbe, įvykusio įmonėje laikinojo darbo naudotojoje, atsiradusį visišką nuolatinį nedarbingumą, susijusį su jų įprastine profesine veikla, dėl kurio nutrūko jų laikini darbo santykiai, mažesnė už

kompensaciją, į kurią šie darbuotojai turėtų teisę esant tokiai pačiai situacijai ir tuo pačiu pagrindu, jeigu jie būtų buvę tiesiogiai įdarbinti šioje įmonėje laikinojo darbo naudotojoje į tas pačias pareigas ir tokiam pačiam laikotarpiui.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

- 74 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikuso teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi 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 (šeštoji kolegija) nusprendžia:

2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones 5 straipsnio 1 dalies pirma pastraipa, siejama su jos 3 straipsnio 1 dalies f punktu,

turi būti aiškinama taip:

pagal ją draudžiami nacionalinės teisės aktai, kaip jie aiškinami nacionalinėje teismų praktikoje, pagal kuriuos laikiniems darbuotojams gali būti mokama kompensacija už po nelaimingo atsitikimo darbe, įvykusio įmonėje laikinojo darbo naudotojoje, atsiradusį visišką nuolatinį nedarbingumą, susijusį su jų įprastine profesine veikla, dėl kurio nutrūko jų laikini darbo santykiai, mažesnė už kompensaciją, į kurią šie darbuotojai turėtų teisę esant tokiai pačiai situacijai ir tuo pačiu pagrindu, jeigu jie būtų buvę tiesiogiai įdarbinti šioje įmonėje laikinojo darbo naudotojoje į tas pačias pareigas ir tokiam pačiam laikotarpiui.

Parašai.