



Teismo praktikos rinkinys

TEISINGUMO TEISMO (antroji kolegija) SPRENDIMAS

2022 m. kovo 17 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Direktyva 2008/104/EB – Darbas per laikinojo įdarbinimo įmones – 1 straipsnio 1 dalis – Paskyrimas „laikina“ dirbti – Sąvoka – Darbas nuolatinėje darbo vietoje – 5 straipsnio 5 dalis – Vėlesni paskyrimai – 10 straipsnis – Sankcijos – 11 straipsnis – Socialinių partnerių sutarta kitokia nei nacionalinės teisės aktų leidėjo nustatyta maksimali trukmė“

Byloje C-232/20

dėl *Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg* (Berlyno-Brandenburg apygardos darbo teismas, Vokietija) 2020 m. gegužės 13 d. nutartimi, kurią Teisingumo Teismas gavo 2020 m. birželio 3 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

NP

prieš

Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin

TEISINGUMO TEISMAS (antroji kolegija),

kuri sudaro antrosios kolegijos pirmininko pareigas einantis pirmosios kolegijos pirmininkas A. Arabadjev, teisėjai I. Ziemele (pranešėja), T. von Danwitz, P. G. Xuereb ir A. Kumin,

generalinis advokatas E. Tanchev,

kancleris A. Calot Escobar,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

- NP, atstovaujamo konsultantų R. Buschmann ir K. Jessolat,
- *Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin*, atstovaujamos *Rechtsanwälte* U. Baeck ir M. Launer,
- Vokietijos vyriausybės, atstovaujamos J. Möller ir R. Kanitz,
- Prancūzijos vyriausybės, atstovaujamos E. de Moustier ir N. Vincent,

* Proceso kalba: vokiečių.

– Europos Komisijos, atstovaujamos B.-R. Killmann ir C. Valero,
susipažinęs su 2021 m. rugsėjo 9 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), visų pirma jos 1 straipsnio 1 dalies, išaiškinimo.
- 2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant NP ir *Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin* (toliau – *Daimler*) ginčą dėl jo prašymo konstatuoti, kad ji su *Daimler* sieja darbo santykiai, nes jo paskyrimas dirbti šioje bendrovėje kaip laikinojo darbuotojo dėl savo trukmės negali būti laikomas „laikinu“.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

- 3 Direktyvos 2008/104 12, 16, 17, 19 ir 21 konstatuojamosiose dalyse nustatyta:

„(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.

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

<...>

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

<...>

(21) Valstybės narės turėtų numatyti administracines arba teismines procedūras, užtikrinančias laikinųjų darbuotojų teisių apsaugą, ir turėtų numatyti veiksmingas, atgrasomąsias ir proporcingas sankcijas už šioje direktyvoje numatytų pareigų pažeidimus.“

4 Šios direktyvos 1 straipsnyje „Taikymo sritis“ nustatyta:

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

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

3. Valstybės narės, pasikonsultavusios su socialiniais partneriais, gali numatyti, kad ši direktyva netaikoma darbo sutartims, sudarytoms pagal konkrečią viešą ar viešai remiamą profesinio mokymo, integracijos ar perkvalifikavimo programą, ar pagal tokią programą atsiradusiems santykiams.“

5 Šios direktyvos 2 straipsnis „Tikslas“ suformuluotas taip:

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

6 Tos pačios direktyvos 3 straipsnio „Sąvokų apibrėžtys“ 1 dalies b–e punktuose nustatyta:

„Šioje direktyvoje:

<...>

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

c) laikinasis darbuotojas – darbuotojas, pasirašęs darbo sutartį ar turintis darbo santykių su laikinojo įdarbinimo įmone, kuris paskiriamas laikinai dirbti įmonėje laikinojo darbo naudotojoje jai prižiūrint ir vadovaujant;

d) įmonė laikinojo darbo naudotoja – fizinis ar juridinis asmuo, kuriam ir kurio prižiūrimas bei vadovaujamas laikinai dirba laikinasis darbuotojas;

e) paskyrimas – laikotarpis, kurį laikinasis darbuotojas paskirtas laikinai dirbti įmonėje laikinojo darbo naudotojoje jai prižiūrint ir vadovaujant.“

7 Direktyvos 2008/104 5 straipsnio „Vienodo požiūrio principas“ 1, 3 ir 5 dalyse 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.

<...>

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.

<...>

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 paskyrimams, kuriais būtų siekiama nesilaikyti šios direktyvos nuostatų. Apie tokias priemones jos informuoja Komisiją.“

- 8 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.“

- 9 Šios direktyvos 10 straipsnis „Sankcijos“ suformuluotas taip:

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

2. Valstybės narės nustato taisykles dėl sankcijų, taikomų pažeidus šią direktyvą įgyvendinančias nacionalines nuostatas, ir imasi visų būtinų priemonių, kad užtikrintų šių sankcijų taikymą. Nustatytos sankcijos turi būti veiksmingos, proporcingos ir atgrasomosios. <...>“

- 10 Šios direktyvos 11 straipsnio „Įgyvendinimas“ 1 dalyje nustatyta:

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

Vokietijos teisė

- 11 Nuo 2011 m. gruodžio 1 d. iki 2017 m. kovo 31 d. galiojusios redakcijos 1995 m. vasario 3 d. *Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung* (Darbuotojų paskyrimo dirbti įstatymas, toliau – AÜG) (BGBl. 1995 I, p. 158) 1 straipsnio 1 dalyje buvo nustatyta:

„Darbdaviai, kurie, vykdydami savo ekonominę veiklą, kaip laikinojo įdarbinimo įmonės nori darbuotojus (laikinuosius darbuotojus) paskirti dirbti kitose įmonėse (įmonėse naudotojose), turi turėti tam leidimą. Darbuotojų paskyrimas dirbti įmonėje laikinojo darbo naudotojoje turi būti laikinas.“

- 12 AÜG 3 straipsnyje buvo numatyta, kad atsisakoma išduoti leidimą arba jį pratęsti, jei faktinės aplinkybės leidžia manyti, kad prašymą pateikęs asmuo nėra patikimas, kaip reikalaujama pagal 1 straipsnį, kad galėtų vykdyti veiklą, ypač dėl to, kad nesilaiko socialinės apsaugos teisės nuostatų, kuriose reglamentuojamas pajamų mokesčio už įdarbinimo paslaugas, įdarbinimo kitose valstybėse narėse paslaugas arba darbuotojų iš kitų valstybių narių įdarbinimą išskaičiavimas ir sumokėjimas, taip pat darbuotojų apsaugą reglamentuojančių teisės nuostatų arba darbo teisėje numatytų pareigų.

- 13 Pagal AÜG 5 straipsnį leidimas galėjo būti panaikintas ateityje, jeigu jį išdavusi institucija, remdamasi vėliau atsiradusiomis faktinėmis aplinkybėmis, turėjo teisę atsisakyti jį išduoti. Taip pat buvo nustatyta, kad leidimas nustoja galioti pasitraukus iš rinkos.

- 14 Pagal AÜG 9 straipsnį tuo atveju, kai laikinojo įdarbinimo įmonė neturi įstatyme numatyto leidimo, sutartys tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir įmonės laikinojo darbo naudotojos bei tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbuotojo yra negaliojančios. AÜG 10 straipsnyje buvo numatyta, kad tokiu atveju laikoma, jog atsirado darbo santykiai tarp įmonės laikinojo darbo naudotojos ir laikinojo darbuotojo.

- 15 AÜG buvo iš dalies pakeistas 2017 m. vasario 21 d. *Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze* (Įstatymas, kuriuo iš dalies keičiamas Darbuotojų paskyrimo dirbti įstatymas ir kiti įstatymai) (BGBl 2017 I, p. 258, toliau – iš dalies pakeistas AÜG), jis įsigaliojo 2017 m. balandžio 1 d.

- 16 Iš dalies pakeisto AÜG 1 straipsnis „Darbuotojų paskyrimas dirbti, pareiga gauti leidimą“ suformuluotas taip:

„(1) <...> Darbuotojų paskyrimas dirbti įmonėje laikinojo darbo naudotojoje turi būti laikinas ir neviršyti 1b dalyje nustatyto maksimalaus laikotarpio.

<...>

(1b) Laikinojo įdarbinimo įmonei draudžiama tą patį laikinąjį darbuotoją skirti dirbti pas tą patį laikinojo darbo naudotoją ilgesniam laikui nei 18 mėnesių iš eilės; laikinojo darbo naudotojas neturi teisės leisti tam pačiam laikinajam darbuotojui dirbti pas jį ilgiau nei 18 mėnesių iš eilės. Laikotarpis, kuriuo ta pati ar kita laikinojo įdarbinimo įmonė tą patį laikinąjį darbuotoją buvo paskyrusi dirbti pas tą patį laikinojo darbo naudotoją, turi būti įskaitomas visas, jei pertraukos tarp paskyrimų yra ne ilgesnės nei trys mėnesiai. Kolektyvinėje sutartyje, sudarytoje įdarbinimo sektoriui atstovaujančių kolektyvinės sutarties šalių, gali būti nustatyta nuo pirmo sakinio nukrypstanti maksimali paskyrimo dirbti trukmė. <...> Remiantis įdarbinimo sektoriui atstovaujančių kolektyvinės sutarties šalių sudaryta kolektyvine sutartimi, sudarytame darbdavio ir darbo tarybos susitarime gali būti nustatyta nuo pirmo sakinio nukrypstanti maksimali paskyrimo dirbti trukmė. <...>“

- 17 Iš dalies pakeisto AÜG 9 straipsnio 1 dalies 1b punkte nustatyta:

„Negaliojančios yra:

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

<...>“

- 18 Iš dalies pakeisto AÜG 10 straipsnio 1 dalies pirmame sakinyje nustatyta:

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

- 19 Iš dalies pakeisto AÜG 19 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta pereinamojo laikotarpio nuostata, suformuluota taip:

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

- 20 2012 m. gegužės 23 d. kolektyvinėje sutartyje dėl laikinojo darbo metalo ir elektros pramonėje Berlyne ir Brandenburge ir ją pakeitusioje 2017 m. birželio 1 d. kolektyvinėje sutartyje, be kita ko, numatyta, kad laikinai galima įdarbinti laikinuosius darbuotojus. Be to, 2017 m. birželio 1 d. kolektyvinėje sutartyje aiškiai daroma nuoroda į iš dalies pakeisto AÜG 1 straipsnio 1b dalyje įtvirtintą leidžiančią nukrypti nuostatą. Taip pat kolektyvinės sutarties šalys susitaria, kad maksimali paskyrimo dirbti trukmė pagal šią kolektyvinę sutartį negali viršyti 48 mėnesių. Kolektyvinės sutarties 8 punkte įtvirtinta pereinamojo laikotarpio nuostata. Pagal ją šalys turi susitarti dėl maksimalios paskyrimo dirbti trukmės. Jeigu joms nepavyksta pasiekti susitarimo, nuo 2017 m. birželio 1 d. taikoma 36 mėnesių maksimali paskyrimo dirbti trukmė.

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

- 21 Nuo 2014 m. rugsėjo 1 d. NP dirbo laikinojo įdarbinimo įmonėje. Nuo tos dienos iki 2019 m. gegužės 31 d., išskyrus dviejų mėnesių vaiko priežiūros atostogų laikotarpį, jis paskirtas dirbti tik į *Daimler*, įmonę laikinojo darbo naudotoją, kur visą laiką atliko variklių surinkimo darbus. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodo, kad aptariamas darbas nebuvo kito darbuotojo pavadavimas.
- 22 2019 m. birželio 27 d. *Arbeitsgericht Berlin* (Berlyno darbo teismas) pareikštame ieškinyje NP prašo pripažinti, kad nuo 2015 m. rugsėjo 1 d., alternatyviai – nuo 2016 m. kovo 1 d., toliau alternatyviai – nuo 2016 m. lapkričio 1 d., toliau alternatyviai – nuo 2018 m. spalio 1 d. ir visiškai alternatyviai – nuo 2019 m. gegužės 1 d. jį su *Daimler* sieja darbo santykiai. Jis tvirtino, kad jo paskyrimas dirbti *Daimler* truko ilgiau nei vienus metus, todėl negali būti laikomas „laikinu“, ir kad iš dalies pakeisto AÜG 19 straipsnio 2 dalyje numatyta pereinamojo laikotarpio nuostata prieštarauja Sąjungos teisei. 2019 m. spalio 8 d. sprendimu šis teismas ieškinį atmetė.
- 23 2019 m. lapkričio 22 d. NP apskundė šį sprendimą *Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg* (Berlyno-Brandenburg apygardos darbo teismas, Vokietija).
- 24 Šis teismas nurodo, kad, nors nacionalinės teisės aktuose, kuriais įgyvendinama Direktyva 2008/104, nuo pat pradžių buvo numatyta, kad darbuotojai gali būti paskirti dirbti tik „laikini“, maksimali paskyrimo dirbti trukmė nacionalinėje teisėje nustatyta tik nuo 2017 m. balandžio 1 d. – ji yra 18 mėnesių, tačiau numatyta, kad atitinkamo sektoriaus socialinių partnerių sudarytose kolektyvinėse sutartyse ar remiantis tokiomis sutartimis sudarytuose darbdavio ir darbo tarybos susitarimuose gali būti nukrypstama nuo šios maksimalios trukmės. Nuo tos dienos taikytinuose teisės aktuose kaip sankcija už šios trukmės viršijimą taip pat numatyta, kad tokiu atveju laikoma, jog nuo paskyrimo pradžios atsirado darbo santykiai tarp įmonės laikinojo darbo naudotojos ir laikinojo darbuotojo.
- 25 Tas teismas taip pat nurodo, kad pirmesniame punkte nurodytas įstatymo pakeitimas apima ir pereinamojo laikotarpio nuostatą, pagal kurią, apskaičiuojant maksimalią paskyrimo dirbti trukmę, atsižvelgiama tik į laikotarpius, išdirbtus po 2017 m. balandžio 1 d. Be to, šio sprendimo 20 punkte nurodytoje 2017 m. birželio 1 d. kolektyvinėje sutartyje ir 2017 m. rugsėjo 20 d. bendrajame įmonės susitarime, kuris taikomas *Daimler*, buvo numatyta maksimali 36 mėnesių paskyrimo dirbti trukmė, skaičiuojama atitinkamai nuo 2017 m. birželio 1 d. ir nuo 2017 m. balandžio 1 d. Vadinasi, tokio darbuotojo, kaip NP, atveju jo paskyrimo dirbti *Daimler* trukmė pagal taikytinus teisės aktus negali būti laikoma viršijančia šiuose teisės aktuose numatytą maksimalų laikotarpį, nors šis paskyrimas truko beveik penkerius metus.
- 26 Šiomis aplinkybėmis prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, kad NP prašo pripažinti, kad jį su *Daimler* darbo santykiai siejo iki 2018 m. spalio 1 d., todėl jo ieškinys gali būti visiškai patenkintas tik tuo atveju, jei to reikalaujama pagal Sąjungos teisę.

27 Šiomis aplinkybėmis *Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg* (Berlyno-Brandenburgio apygardos darbo teismas) nutarė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

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

Jeigu atsakymas į pirmąjį arba antrąjį klausimus būtų teigiamas <...>:

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

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl pirmojo klausimo

- 28 Pirmuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Direktyvos 2008/104 1 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad šioje nuostatoje vartojamas žodis „laikiniai“ draudžia darbuotoją, sudariusį darbo sutartį ar susijusį darbo santykiais su laikinojo įdarbinimo įmone, paskirti dirbti įmonėje laikinojo darbo naudotojoje, kai jis įdarbinamas darbo vietoje, kuri yra nuolatinė ir į kurią darbuotojas paskiriamas ne pavaduoti kitą asmenį.
- 29 Primintina, kad, remiantis suformuota jurisprudencija, aiškinant Sąjungos teisės nuostatas svarbu atsižvelgti ne tik į jų tekste vartojamų žodžių įprastą reikšmę bendrinėje kalboje, bet ir į kontekstą ir teisės aktų, kuriuose jos įtvirtintos, tikslus (šiuo klausimu žr. 2010 m. birželio 24 d. Sprendimo *Pontini ir kt.*, C-375/08, EU:C:2010:365, 58 punktą ir 2019 m. liepos 29 d. Sprendimo *Pelham ir kt.*, C-476/17, EU:C:2019:624, 28 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

- 30 Pirma, iš Direktyvos 2008/104 1 straipsnio, kuriame apibrėžiama jos taikymo sritis, formuluotės matyti, kad pagal šio straipsnio 1 dalį 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.
- 31 Taigi iš pačios šios nuostatos formuluotės matyti, kad žodis „laikiniai“ vartojamas ne siekiant apriboti laikinojo darbo taikymą nenuolatinėms darbo vietoms arba darbo vietoms, į kurias darbuotojas paskiriamas pavaduoti kitą asmenį, nes šiuo žodžiu apibūdinama ne darbo vieta, į kurią paskiriama dirbti įmonėje laikinojo darbo naudotojoje, bet darbuotojo paskyrimo dirbti šioje įmonėje tvarka.
- 32 Antra, ši pažodinį Direktyvos 2008/104 1 straipsnio 1 dalies aiškinimą patvirtina šios nuostatos kontekstas, visų pirma šios direktyvos struktūra.
- 33 Pažymėtina, kad nė vienoje Direktyvos 2008/104 nuostatoje neužsimenama apie darbo įmonėje laikinojo darbo naudotojoje pobūdį ar darbo vietą, į kurią darbuotojas paskiriamas dirbti. Be to, šioje direktyvoje neišvardyti atvejai, kai galima pateisinti šios darbo formos naudojimą, nes, kaip išvados 37 punkte pažymėjo generalinis advokatas, valstybės narės išlaikė plačią diskreciją nustatyti atvejus, kai yra pateisinama ja naudotis. Kaip matyti iš Direktyvos 2008/104 9 straipsnio 2 dalies, joje numatyta nustatyti tik būtiniausius reikalavimus (šiuo klausimu žr. 2020 m. spalio 14 d. Sprendimo *KG (Vėlesni paskyrimai dirbant per laikinojo įdarbinimo įmones)*, C-681/18, EU:C:2020:823, 41 punktą).
- 34 Taip pat pasakytina, kad žodis „laikiniai“ vartojamas ir Direktyvos 2008/104 3 straipsnio 1 dalies b–e punktuose, kuriuose apibrėžiamos sąvokos „laikinojo įdarbinimo įmonė“, „laikinis darbuotojas“, „įmonė laikinojo darbo naudotoja“ ir „paskyrimas“. Teisingumo Teismas jau yra nusprendęs, kad iš šių apibrėžčių matyti, jog darbo santykiai su įmone laikinojo darbo naudotoja pagal savo pobūdį yra laikini (šiuo klausimu žr. 2020 m. spalio 14 d. Sprendimo *KG (Vėlesni paskyrimai dirbant per laikinojo įdarbinimo įmones)*, C-681/18, EU:C:2020:823, 61 punktą).
- 35 Teisingumo Teismas taip pat yra nusprendęs, kad pagal šios direktyvos 5 straipsnio 5 dalies pirmą sakinį, kuriame numatyta, kad vadovaudamasi nacionaline teise arba praktika valstybės narės imasi tinkamų priemonių, kad taikant šį straipsnį būtų išvengta piktnaudžiavimo ir visų pirma užkirstas kelias vėlesniems paskyrimams, kuriais būtų siekiama nesilaikyti šios direktyvos nuostatų, valstybės narės neįpareigojamos reikalauti, kad taikant darbo per laikinojo įdarbinimo įmones formą būtų nurodomos techninės, gamybinės, organizacinės ar su darbuotojų pavadinimu susijusios priežastys (šiuo klausimu žr. 2020 m. spalio 14 d. Sprendimo *KG (Vėlesni paskyrimai dirbant per laikinojo įdarbinimo įmones)*, C-681/18, EU:C:2020:823, 42 punktą).
- 36 Vadinas, kaip iš esmės pažymi Komisija, Sąjungos teisės aktų leidėjas neketino apriboti naudojimosi darbu per laikinojo įdarbinimo įmones taip, kad laikinieji darbuotojai galėtų būti paskirti tik į laikinas darbo vietas.
- 37 Trečia, tokio aiškinimo nepaneigia Direktyvos 2008/104 12 konstatuojamojoje dalyje ir 2 straipsnyje nurodyti tikslai nustatyti nediskriminuojamą, skaidrią ir proporcingą laikinųjų darbuotojų teises ginančią sistemą, kurioje būtų atsižvelgiama į darbo rinkų ir darbo santykių įvairovę, skatinti lanksčių darbo formų plėtojimą, darbo vietų kūrimą ir užtikrinti laikinųjų darbuotojų apsaugą, nes, kaip išvados 42 punkte iš esmės nurodė generalinis advokatas, siekiant šių tikslų nereikalaujama, kad laikinieji darbuotojai negalėtų būti paskirti į nuolatinės darbo vietas, į kurias paskiriama ne pavaduoti kitą asmenį. Priešingai, aplinkybė, kad

Direktyva 2008/104 taip pat siekiama, kaip priminė Teisingumo Teismas, sudaryti laikiniams darbuotojams geresnes galimybes neterminuotai įsidarbinti įmonėje laikinojo darbo naudotojoje (2020 m. spalio 14 d. Sprendimo *KG (Vėlesni paskyrimai dirbant per laikinojo įdarbinimo įmones)*, C-681/18, EU:C:2020:823, 51 punktas), patvirtina aiškinimą, kad laikinasis darbuotojas gali būti paskirtas dirbti į įmonę laikinojo darbo naudotoją, kad joje laikinai užimtų nuolatinę darbo vietą, kurioje galiausiai galėtų būti įdarbintas nuolat.

- 38 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į pirmąjį klausimą reikia atsakyti, kad Direktyvos 2008/104 1 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad šioje nuostatoje vartojamas žodis „laikiniai“ nedraudžia darbuotojo, sudariusio darbo sutartį ar susijusio darbo santykiais su laikinojo įdarbinimo įmone, paskirti dirbti įmonėje laikinojo darbo naudotojoje, kai jis įdarbinamas darbo vietoje, kuri yra nuolatinė ir į kurią darbuotojas paskiriamas ne pavaduoti kitą asmenį.

Dėl antrojo klausimo

Dėl Teisingumo Teismo jurisdikcijos

- 39 *Daimler* ginčija Teisingumo Teismo jurisdikciją atsakyti į antrąjį klausimą, motyvuodama tuo, kad šiuo klausimu Teisingumo Teismo prašoma įvertinti faktines aplinkybes, t. y. pagrindinėje byloje nagrinėjamą darbuotojo paskyrimą dirbti.
- 40 Šiuo aspektu pakanka konstatuoti, kad antrasis klausimas susijęs ne su pagrindinės bylos faktinių aplinkybių konstatavimu ar vertinimu, o su pagrindinėje byloje nagrinėjamo laikinojo darbuotojo paskyrimo dirbti trukmės teisiniu kvalifikavimu, pirmiausia atsižvelgiant į Direktyvos 2008/104 1 straipsnyje nurodytą reikalavimą, kad toks paskyrimas turi būti „laikinas“. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismo nustatytų faktinių aplinkybių kvalifikavimas pagal Sąjungos teisę reiškia šios teisės aiškinimą, kuris patenka į Teisingumo Teismo jurisdikciją pagal SESV 267 straipsnyje nustatytą procedūrą (šiuo klausimu žr. 2017 m. gruodžio 20 d. Sprendimo *Asociación Profesional Elite Taxi*, C-434/15, EU:C:2017:981, 20 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).
- 41 Taigi Teisingumo Teismas turi jurisdikciją atsakyti į antrąjį klausimą.

Dėl priimtinumų

- 42 *Daimler* mano, kad bet kuriuo atveju antrasis klausimas yra nepriimtinas, nes jis nėra svarbus ginčui pagrindinėje byloje išspręsti.
- 43 Primintina, kad pagal Teisingumo Teismo suformuotą jurisprudenciją, šiam teismui ir nacionaliniams teismams bendradarbiaujant, kaip numatyta SESV 267 straipsnyje, tik bylą 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, kai pateikti klausimai susiję su Sąjungos teisės išaiškinimu (2021 m. lapkričio 25 d. Sprendimo *job-medium*, C-233/20, EU:C:2021:960, 17 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

- 44 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 teises aplinkybes, būtinos tam, kad naudingai atsakytų į jam pateiktus klausimus (2021 m. lapkričio 25 d. Sprendimo *job-medium*, C-233/20, EU:C:2021:960, 18 punktą ir jame nurodyta jurisprudenciją).
- 45 Nagrinėjamu atveju, kaip nurodyta šio sprendimo 40 punkte, antruoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas siekia išsiaiškinti, kaip teisiškai kvalifikuoti pagrindinėje byloje nagrinėjamą laikinojo darbuotojo paskyrimo dirbti trukmę, atsižvelgiant į Direktyvos 2008/104 1 straipsnyje nurodytą reikalavimą, kad toks paskyrimas turi būti „laikinas“. Kaip nurodyta šio sprendimo 26 punkte, šis teismas taip pat pridūrė, kad NP prašo pripažinti, jog iki 2018 m. spalio 1 d. ji su *Daimler* siejo darbo santykiai, todėl jo ieškinys gali būti visiškai patenkintas tik tuo atveju, jei to reikalaujama pagal Sąjungos teisę.
- 46 Taigi konstatuotina, kad antrasis klausimas susijęs su Sąjungos teisės išaiškinimu ir kad atsakymas į šį klausimą yra svarbus siekiant išspręsti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikuso teismo nagrinėjamą ginčą.
- 47 Vadinasi, šis klausimas yra priimtinas.

Dėl esmės

- 48 Pirmiausia primintina, kad pagal SESV 267 straipsnyje įtvirtintą nacionalinių teismų ir Teisingumo Teismo bendradarbiavimo procedūrą pastarasis turi pateikti nacionaliniam teismui naudingą atsakymą, kuris leistų šiam išspręsti nagrinėjamą bylą. Atsižvelgiant į tai, prireikus Teisingumo Teismui gali tekti performuluoti jam pateiktus klausimus. Teisingumo Teismas turi išsiaiškinti visas Sąjungos teisės nuostatas, kurių reikia nacionaliniams teismams, kad jie išspręstų nagrinėjamas bylas, net jei šios nuostatos nėra aiškiai nurodytos šių teismų Teisingumo Teismui pateiktuose klausimuose (2016 m. birželio 21 d. Sprendimo *New Valmar*, C-15/15, EU:C:2016:464, 28 punktą ir jame nurodyta jurisprudenciją).
- 49 Vadinasi, net jei, formaliai vertinant, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas apribojo savo klausimą Direktyvos 2008/104 1 straipsnio aiškinimu, ši aplinkybė netrukdo Teisingumo Teismui pateikti jam visapusišką Sąjungos teisės išaiškinimą, kuris gali būti naudingas sprendimui jo nagrinėjamoje byloje priimti, neatsižvelgiant į tai, ar šis teismas apie tai užsiminė savo pateiktame klausime. Teisingumo Teismas turi iš visos nacionalinio teismo pateiktos informacijos, ypač iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą motyvuojamosios dalies, atrinkti aiškinamus šios teisės klausimus, atsižvelgdamas į pagrindinės bylos dalyką (šiuo klausimu pagal analogiją žr. 2016 m. birželio 21 d. Sprendimo *New Valmar*, C-15/15, EU:C:2016:464, 29 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).
- 50 Nagrinėjamu atveju, nors antruoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas prašo Teisingumo Teismo išsiaiškinti Direktyvos 2008/104 1 straipsnį, konkrečiai kalbant, šio straipsnio 1 dalyje vartojamą žodį „laikiniai“, iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą motyvų matyti, kad pateikdamas šį klausimą šis teismas siekia sužinoti ne tai, ar atitinkamo laikinojo darbuotojo paskyrimas dirbti patenka į šios direktyvos taikymo sritį, o tai, ar toks paskyrimas vis dar laikomas „laikiniu“, kaip tai suprantama pagal šią direktyvą, ar, priešingai,

jis laikomas piktnaudžiavimu dėl vienas po kito einančių šio darbuotojo paskyrimo pratęsimų, dėl kurių paskyrimas iš viso truko 55 mėnesius; šis teismas teigė, kad jam nagrinėjant bylą NP tvirtino, jog tai yra piktnaudžiavimas.

- 51 Taigi pateikiant tą klausimą iš esmės siekiama nustatyti, ar tokiomis aplinkybėmis, kaip nagrinėjamos pagrindinėje byloje, tokie pratęsimai gali būti laikomi piktnaudžiavimu vėlesniais laikinojo darbuotojo paskyrimais, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 dalį.
- 52 Šiomis aplinkybėmis reikia reformuluoti antrąjį klausimą ir konstatuoti, kad juo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Direktyvos 2008/104 1 straipsnio 1 dalis ir 5 straipsnio 5 dalis turi būti aiškinamos taip, kad vis pratęsimi laikinojo darbuotojo vėlesni paskyrimai į tą pačią darbo vietą įmonėje laikinojo darbo naudotojoje 55 mėnesių laikotarpį yra piktnaudžiavimas.
- 53 Pirmiausia pažymėtina, kad, viena vertus, Direktyva 2008/104 nesiekia konkrečiai apibrėžti laikinojo darbuotojo paskyrimo dirbti įmonėje laikinojo darbo naudotojoje trukmės, kuriai pasibaigus šis paskyrimas nebegali būti laikomas „laikinu“. Konstatuotina, kad nei Direktyvos 2008/104 1 straipsnio 1 dalyje, kurioje, kaip priminta šio sprendimo 30 punkte, minimas darbuotojų paskyrimas „laikina“ dirbti įmonėse laikinojo darbo naudotojose, nei jokioje kitoje šios direktyvos nuostatoje nenustatytas laikotarpis, kuriam pasibaigus paskyrimas nebegali būti laikomas „laikinu“. Be to, jokioje šios direktyvos nuostatoje valstybėms narėms nenustatyta pareigos nacionalinėje teisėje numatyti tokį laikotarpį.
- 54 Kita vertus, pagal Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 dalies pirmą sakinį, kuriame valstybės narės įpareigojamos imtis reikiamų priemonių, kad būtų užkirstas kelias vėlesniems paskyrimams, kuriais būtų siekiama nesilaikyti šios direktyvos nuostatų, jos vis dėlto neįpareigojamos riboti vėlesnių to paties darbuotojo paskyrimų į tą pačią įmonę laikinojo darbo naudotoją skaičiaus, taip pat šioje nuostatoje nenumatyta jokių konkrečių priemonių, kurių šiuo tikslu valstybės narės turėtų imtis, įskaitant priemones, skirtas užkirsti kelią piktnaudžiavimui (šiuo klausimu žr. 2020 m. spalio 14 d. Sprendimo *KG (Vėlesni paskyrimai dirbant per laikinojo įdarbinimo įmones)*, C-681/18, EU:C:2020:823, 42 ir 44 punktus).
- 55 Vadinas, Direktyvos 2008/104 nuostatomis valstybės narės neįpareigojamos šioje srityje priimti tam tikrų teisės aktų (pagal analogiją žr. 2015 m. kovo 17 d. Sprendimo *AKT*, C-533/13, EU:C:2015:173, 31 punktą).
- 56 Vis dėlto, kaip Teisingumo Teismas jau yra priminęs, pagal Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 dalies pirmą sakinį valstybės narės įpareigojamos imtis būtinų priemonių, kad būtų išvengta laikinojo darbuotojo vėlesnių paskyrimų, kuriais būtų siekiama nesilaikyti visų šios direktyvos nuostatų. Konkrečiai kalbant, valstybės narės turi užtikrinti, kad darbas per laikinojo įdarbinimo įmonę toje pačioje įmonėje laikinojo darbo naudotojoje netaptų nuolatinis laikinojo darbuotojo darbas (2020 m. spalio 14 d. Sprendimo *KG (Vėlesni paskyrimai dirbant per laikinojo įdarbinimo įmones)*, C-681/18, EU:C:2020:823, 55 ir 60 punktai).
- 57 Valstybės narės gali nacionalinėje teisėje nustatyti tikslų laikotarpį, kuriam pasibaigus paskyrimas nebegali būti laikomas „laikinu“, visų pirma kai to paties laikinojo darbuotojo paskyrimas dirbti toje pačioje įmonėje laikinojo darbo naudotojoje vis pratęsiamas ir trunka ilgai. Atsižvelgiant į tai, pagal Direktyvos 2008/104 1 straipsnio 1 dalį toks laikotarpis būtinai turi būti laikinojo pobūdžio, t. y. atsižvelgiant į šio žodžio reikšmę bendrinėje kalboje, jis turi būti apribotas laiko atžvilgiu.

- 58 Tuo atveju, jei valstybės narės teisės aktuose tokio laikotarpio trukmė nenumatyta, nacionaliniai teismai gali ją nustatyti, kiekvienu atveju atsižvelgdami į visas reikšmingas aplinkybes, visų pirma į sektoriaus veiklos ypatumus (šiuo klausimu žr. 2008 m. gruodžio 18 d. Sprendimo *Andersen*, C-306/07, EU:C:2008:743, 52 punktą), ir, kaip išvados 46 punkte iš esmės pažymėjo generalinis advokatas, įsitikinti, kad laikinojo darbuotojo vėlesniais paskyrimais nesiekama nesilaikyti Direktyvos 2008/104 tikslų, būtent darbo per laikinojo įdarbinimo įmones laikinojo pobūdžio.
- 59 Pagal Teisingumo Teismo jurisprudenciją siekdamas tai nustatyti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas gali atsižvelgti į toliau išdėstytus argumentus.
- 60 Darant prielaidą, kad to paties laikinojo darbuotojo vėlesni paskyrimai į tą pačią įmonę laikinojo darbo naudotoją lemtų ilgesnį darbo šioje įmonėje laikotarpį nei tą, kuris pagrįstai gali būti laikomas „laikinu“, tai galėtų būti piktnaudžiavimo vykdant vėlesnius paskyrimus įrodymas, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 dalies pirmą sakinį (šiuo klausimu žr. 2020 m. spalio 14 d. Sprendimo *KG (Vėlesni paskyrimai dirbant per laikinojo įdarbinimo įmones)*, C-681/18, EU:C:2020:823, 69 punktą).
- 61 Be to, to paties laikinojo darbuotojo vėlesniais paskyrimais į tą pačią laikinąją įmonę laikinojo darbo naudotoją nesilaikoma pačios Direktyvos 2008/104 nuostatų esmės ir piktnaudžiuojama šia darbo santykių forma, nes jie suardo minėtos direktyvos užtikrinamą darbdavių siekiamo lankstumo ir darbuotojų apsaugos, kuriais ji pažeidžiama, pusiausvyrą (2020 m. spalio 14 d. Sprendimo *KG (Vėlesni paskyrimai dirbant per laikinojo įdarbinimo įmones)*, C-681/18, EU:C:2020:823, 70 punktas).
- 62 Galiausiai, kai konkrečiu atveju nepateikiama jokie objektyvaus paaiškinimo, kodėl atitinkama įmonė laikinojo darbo naudotoja paeiliui sudaro darbo per laikinojo įdarbinimo įmones sutartis, nacionalinis teismas, atsižvelgdamas į nacionalinės teisės aktus ir į kiekvieno atvejo aplinkybes, turi išnagrinėti, ar buvo nesilaikoma vienos iš Direktyvos 2008/104 nuostatų, ypač tuomet, kai remiantis keliomis paeiliui sudaromomis sutartimis į įmonę laikinojo darbo naudotoją paskiriamas tas pats laikinasis darbuotojas (2020 m. spalio 14 d. Sprendimo *KG (Vėlesni paskyrimai dirbant per laikinojo įdarbinimo įmones)*, C-681/18, EU:C:2020:823, 71 punktas).
- 63 Atsižvelgiant į visa tai, kas išdėstyta, į antrąjį klausimą reikia atsakyti, kad Direktyvos 2008/104 1 straipsnio 1 dalis ir 5 straipsnio 5 dalis turi būti aiškinamos taip, kad vis pratęsimi laikinojo darbuotojo vėlesni paskyrimai į tą pačią darbo vietą įmonėje laikinojo darbo naudotojoje 55 mėnesių laikotarpį yra piktnaudžiavimas, jeigu to paties laikinojo darbuotojo vėlesni paskyrimai į tą pačią įmonę laikinojo darbo naudotoją lemia ilgesnį darbo šioje įmonėje laikotarpį nei tą, kuris pagrįstai gali būti laikomas „laikinu“, atsižvelgiant į visas svarbias aplinkybes, visų pirma sektoriaus veiklos ypatumus, bei laikantis nacionalinės teisės aktų, ir nepateikiama objektyvaus paaiškinimo, kodėl atitinkama įmonė laikinojo darbo naudotoja paeiliui sudaro darbo per laikinojo įdarbinimo įmones sutartis, o tai turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.

Dėl ketvirtojo klausimo

- 64 Pirmiausia pažymėtina, kad ketvirtąjį klausimą, kurį reikia nagrinėti kaip trečią, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pateikė atsižvelgdamas į savo nurodytą aplinkybę, kad, nors nuo 2011 m. gruodžio 1 d. nacionalinės teisės normose numatyta, kad darbuotojų paskyrimas į įmones laikinojo darbo naudotojas turi būti laikinas, tik po šių teisės normų pakeitimo, įsigaliojusio 2017 m. balandžio 1 d., t. y. praėjus daugiau nei šešeriems metams po to,

kai turėjo būti įgyvendinta Direktyva 2008/104, Vokietijos įstatymų leidėjas numatė, jog, išskyrus galimas nukrypti leidžiančias nuostatas socialinių partnerių kolektyvinėse sutartyse ir remiantis šiomis kolektyvinėmis sutartimis sudarytuose įmonių susitarimuose, maksimali laikinojo darbuotojo paskyrimo dirbti trukmė yra 18 mėnesių, tačiau pereinamojo laikotarpio nuostatoje pažymėjo, kad apskaičiuojant šią maksimalią trukmę turi būti atsižvelgiama tik į paskyrimo laikotarpius po 2017 m. balandžio 1 d.

- 65 Šis teismas ne tik klausia, ar pagal Direktyvą 2008/104 draudžiamos tokios teisės nuostatos, kiek pagal jas neatsižvelgiama į laikotarpius iki jų įsigaliojimo, nors toks atsižvelgimas galėtų lemti, kad paskyrimas nebebūtų „laikinas“, bet ir siekia išsiaiškinti, ar jis turi visiškai arba iš dalies netaikyti nagrinėjamos pereinamojo laikotarpio nuostatos.
- 66 Taigi ketvirtuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Direktyva 2008/104 turi būti aiškinama taip, kad pagal ją draudžiamos nacionalinės teisės nuostatos, kuriose nustatyta maksimali to paties laikinojo darbuotojo paskyrimo dirbti toje pačioje įmonėje laikinojo darbo naudotojoje trukmė, tačiau pereinamojo laikotarpio nuostatoje numatyta, kad apskaičiuojant šią trukmę neatsižvelgiama į laikotarpius iki tokių teisės nuostatų įsigaliojimo. Jeigu į šį klausimą būtų atsakyta teigiamai, šis teismas nori sužinoti, ar nagrinėdamas asmenų ginčą jis privalo netaikyti tokios pereinamojo laikotarpio nuostatos.
- 67 Teisingumo Teismas jau yra nusprendęs, kad Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 dalies pirmame sakinyje valstybės narės aiškiai, tiksliai ir besąlygiškai įpareigojamos imtis būtinų priemonių, kad būtų užkirstas kelias piktnaudžiavimui vykdant vėlesnius paskyrimus per laikinojo įdarbinimo įmones, siekiant nesilaikyti šios direktyvos nuostatų. Darytina išvada, kad ši nuostata turi būti aiškinama taip, kad pagal ją valstybei narei draudžiama nesiumti jokių priemonių, siekiant išlaikyti laikinąjį darbo per laikinojo įdarbinimo įmones pobūdį (2020 m. spalio 14 d. Sprendimo *KG (Vėlesni paskyrimai dirbant per laikinojo įdarbinimo įmones)*, C-681/18, EU:C:2020:823, 63 punktas).
- 68 Be to, šio sprendimo 53 punkte priminta, kad jokiame Direktyvos 2008/104 nuostatoje nenustatyta valstybių narių pareigos nacionalinėje teisėje numatyti laikotarpį, kuriam pasibaigus paskyrimas dirbti nebegali būti laikomas „laikinu“.
- 69 Vis dėlto valstybės narės gali nacionalinėje teisėje nustatyti maksimalų paskyrimo dirbti laikotarpį, kuriam pasibaigus laikinojo darbuotojo paskyrimas dirbti įmonėje laikinojo darbo naudotojoje nebelaikomas laikinu, ir šiuo tikslu numatyti pereinamojo laikotarpio nuostatas.
- 70 Direktyvos 2008/104 9 straipsnio 1 dalyje nurodyta, kad ši direktyva nepažeidžia valstybių narių teisės taikyti arba priimti darbuotojams palankesnius įstatymus, prie kurių priskiriamos tokios teisės nuostatos, kaip nagrinėjamos pagrindinėje byloje, kuriose nustatytas maksimalus laikotarpis, kuriam pasibaigus laikinojo darbuotojo paskyrimas dirbti įmonėje laikinojo darbo naudotojoje nebelaikomas laikinu.
- 71 Vis dėlto naudodamasi šia teise valstybės narės negali pažeisti Direktyvos 2008/104 nuostatų. Taigi, viena vertus, kaip nurodyta šios direktyvos 1 straipsnio 1 dalyje ir 5 straipsnio 5 dalies pirmame sakinyje, nustatydama maksimalią laikinojo darbuotojo paskyrimo dirbti įmonėje laikinojo darbo naudotojoje trukmę valstybė narė negali nustatyti tokios trukmės, kad dėl jos paskyrimas viršytų laikiną laikotarpį arba būtų leidžiami laikinojo darbuotojo vėlesni paskyrimai,

dėl kurių būtų nesilaikoma šios direktyvos nuostatų. Kita vertus, kaip matyti iš Direktyvos 2008/104 9 straipsnio 2 dalies, šios direktyvos įgyvendinimas jokių būdu nėra pagrįsta priežastis sumažinti bendrą darbuotojų apsaugos lygį šios direktyvos taikymo srityse.

- 72 Kadangi pagal Direktyvos 2008/104 11 straipsnio 1 dalį valstybės narės turėjo įgyvendinti šias nuostatas ne vėliau kaip 2011 m. gruodžio 5 d., darytina išvada, kad nuo šios datos jos privalėjo užtikrinti, kad laikinųjų darbuotojų paskyrimas dirbti neviršytų laikotarpio, kuris gali būti laikomas „laikinu“.
- 73 Nagrinėjamu atveju, kaip išvados 62 punkte iš esmės pažymėjo generalinis advokatas, tokia pereinamojo laikotarpio nuostata, kaip nurodyta šio sprendimo 19 punkte, negali panaikinti apsaugos, kuri pagal Direktyvą 2008/104 suteikiama laikinajam darbuotojui, kurio paskyrimas dirbti įmonėje laikinojo darbo naudotojoje dėl savo bendros trukmės nebegali būti laikomas „laikinu“, kaip tai suprantama pagal šią direktyvą, veiksmingumo.
- 74 Vadinasi, Direktyva 2008/104 turi būti aiškinama taip, kad pagal ją draudžiamos nacionalinės teisės nuostatos, kuriose nustatyta maksimali to paties laikinojo darbuotojo paskyrimo dirbti toje pačioje įmonėje laikinojo darbo naudotojoje trukmė, jeigu dėl šių teisės nuostatų laikinajam darbuotojui, kurio paskyrimas dirbti įmonėje laikinojo darbo naudotojoje dėl savo bendros trukmės nebegali būti laikomas „laikinu“, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 2008/104, pagal šią direktyvą suteikiama apsauga tampa neveiksminga. Būtent nacionalinis teismas turi nustatyti, ar taip iš tikrųjų yra.
- 75 Jei atsakymas būtų teigiamas, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas klausia, ar nagrinėdamas išimtinai privačių asmenų ginčą jis turi netaikyti tokios pereinamojo laikotarpio nuostatos, kaip nurodyta šio sprendimo 19 punkte.
- 76 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 (2014 m. sausio 15 d. Sprendimo *Association de médiation sociale*, C-176/12, EU:C:2014:2, 38 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija ir 2015 m. birželio 4 d. Sprendimo *Faber*, C-497/13, EU:C:2015:357, 33 punktą).
- 77 Vis dėlto šis Sąjungos teisę atitinkančio nacionalinės teisės aiškinimo principas turi tam tikras ribas. Nacionalinio teismo pareigą remtis direktyvos nuostatomis aiškinant ir taikant atitinkamas nacionalinės teisės normas riboja bendrieji teisės principai, ir ši pareiga negali būti pagrindas nacionalinę teisę aiškinti *contra legem* (šiuo klausimu žr. 2014 m. sausio 15 d. Sprendimo *Association de médiation sociale*, C-176/12, EU:C:2014:2, 39 punktą; 2018 m. gruodžio 13 d. Sprendimo *Hein*, C-385/17, EU:C:2018:1018, 51 punktą ir 2020 m. spalio 14 d. Sprendimo *KG (Vėlesni paskyrimai dirbant per laikinojo įdarbinimo įmones)*, C-681/18, EU:C:2020:823, 66 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).
- 78 Nagrinėjamu atveju, kaip išvados 63 ir 64 punktuose pažymėjo generalinis advokatas, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi nustatyti, ar šio sprendimo 19 punkte nurodyta pereinamojo laikotarpio nuostata, atsižvelgiant į visas nacionalinės teisės normas, gali būti aiškinama taip, kad atitiktų Direktyvos 2008/104 reikalavimus, t. y. taip, kad iš ieškovo

pagrindinėje byloje nebūtų atimta teisė remtis visu jo paskyrimo dirbti įmonėje laikinojo darbo naudotojoje laikotarpiu, prireikus prašant pripažinti, kad šio paskyrimo trukmė viršijo laikiną trukmę.

- 79 Pagal Sąjungos teisės viršenybės principą nacionalinis teismas, įpareigotas taikyti Sąjungos teisės nuostatas pagal savo kompetenciją, tuo atveju, kai neturi galimybės aiškinti nacionalinės teisės aktų taip, kad jie atitiktų Sąjungos teisės reikalavimus, privalo užtikrinti visišką šių nuostatų veiksmingumą, prireikus savo iniciatyva netaikydamas bet kurios, net ir vėliau priimtose, joms prieštaraujančios nacionalinės teisės nuostatos, ir neprivalo prašyti ar laukti šios nacionalinės nuostatos pašalinimo per teisėkūros ar kitą konstitucinę procedūrą (2022 m. sausio 18 d. Sprendimo *Thelen Technopark Berlin*, C-261/20, EU:C:2022:33, 30 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 80 Turint tai omenyje, dar reikia atsižvelgti į kitus esminius Sąjungos teisės ypatumus, ypač į direktyvų pobūdį ir jų teises pasekmes (2022 m. sausio 18 d. Sprendimo *Thelen Technopark Berlin*, C-261/20, EU:C:2022:33, 31 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 81 Pati direktyva negali sukurti pareigų privačiam asmeniui, todėl ja, kaip tokia, prieš jį negalima remtis nacionaliniame teisme. Pagal SESV 288 straipsnio trečią pastraipą direktyva, kurios privalomumu grindžiama galimybė ja remtis, privaloma tik „kiekvienai valstybei narei, kuriai ji skirta“, o Sąjunga turi teisę nustatyti bendrus ir abstrakčius privatiems asmenims nedelsiant taikomus įpareigojimus tik tose srityse, kur jai suteikti įgaliojimai priimti reglamentus. Taigi net aiški, tiksli ir besąlyginė direktyvos nuostata nacionaliniam teismui neleidžia netaikyti šiai direktyvai prieštaraujančios vidaus teisės nuostatos, jeigu dėl to privačiam asmeniui atsirastų papildoma pareiga (2022 m. sausio 18 d. Sprendimo *Thelen Technopark Berlin*, C-261/20, EU:C:2022:33, 32 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 82 Darytina išvada, kad nacionalinis teismas, nagrinėjantis išimtinai privačių asmenų ginčą, remdamasis vien Sąjungos teise neprivalo netaikyti Sąjungos teisei prieštaraujančios pereinamojo laikotarpio nuostatos, pagal kurią taikant teisės nuostatas, kuriuose nustatyta maksimali laikinojo darbuotojo paskyrimo dirbti trukmė, neatsižvelgiama į paskyrimo laikotarpius iki tokių teisės nuostatų įsigaliojimo.
- 83 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į ketvirtąjį klausimą reikia atsakyti, kad Direktyva 2008/104 turi būti aiškinama taip, kad pagal ją draudžiamos nacionalinės teisės nuostatos, kuriose nustatyta maksimali to paties laikinojo darbuotojo paskyrimo dirbti toje pačioje įmonėje laikinojo darbo naudotojoje trukmė, jeigu pereinamojo laikotarpio nuostatoje numatyta, kad apskaičiuojant šią trukmę neatsižvelgiama į laikotarpius iki tokių nuostatų įsigaliojimo, ir taip iš nacionalinio teismo atimama galimybė atsižvelgti į faktinę laikinojo darbuotojo paskyrimo dirbti trukmę, siekiant nustatyti, ar šis paskyrimas yra „laikinas“, kaip tai suprantama pagal šią direktyvą, o tai turi nustatyti šis teismas. Nacionalinis teismas, nagrinėjantis išimtinai privačių asmenų ginčą, remdamasis vien Sąjungos teise neprivalo netaikyti tokios Sąjungos teisei prieštaraujančios pereinamojo laikotarpio nuostatos.

Dėl trečiojo klausimo

Dėl priimtinumų

- 84 *Daimler* teigia, kad trečiasis klausimas nepriimtinas, nes neįrodytas ryšys su Sąjungos teise.

85 Šiuo aspektu pakanka konstatuoti, kad šis klausimas konkrečiai susijęs su tuo, ar laikinasis darbuotojas gali teisę į darbo santykius su įmone laikinojo darbo naudotoja grįsti tiesiogiai Sąjungos teise, jeigu nacionalinėje teisėje nenumatyta sankcijų už Direktyvos 2008/104 nuostatų nesilaikymą. Taigi ryšys su Sąjungos teise yra pakankamai įrodytas.

86 Vadinasi, trečiasis klausimas yra priimtinas.

Dėl esmės

87 Trečiuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Direktyvos 2008/104 10 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad, nesant nacionalinės teisės nuostatos, kurioje būtų numatyta sankcija už tai, kad laikinojo įdarbinimo įmonės ar įmonės laikinojo darbo naudotojos nesilaiko šios direktyvos, laikinasis darbuotojas iš Sąjungos teisės gali kildinti subjektinę teisę į darbo santykių su įmone laikinojo darbo naudotoja atsiradimą.

88 Šį klausimą prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas uždavė dėl to, kad iki 2017 m. kovo 31 d. Vokietijos įstatymų leidėjas nebuvo numatęs jokios sankcijos tais atvejais, kai laikinojo darbuotojo paskyrimas dirbti nebegali būti laikomas laikinu.

89 Šis teismas pažymi, kad taikomose nacionalinės teisės normose numatyta, jog darbo santykiai su įmone laikinojo darbo naudotoja atsiranda tuomet, kai laikinojo įdarbinimo įmonė neturi reikiamo leidimo paskirti darbuotojus dirbti, todėl jam kyla klausimas, ar remiantis Direktyvos 2008/104 10 straipsnio 1 dalies veiksmingumu galima daryti išvadą, kad ta pati sankcija turėtų būti taikoma už paskyrimą, kuris nebėra laikinas.

90 Pirmiausia pažymėtina, kad Vokietijos vyriausybė ginčija prielaidą, kuria remiasi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, kad Vokietijoje nėra numatyta jokios sankcijos tuo atveju, kai laikinojo darbuotojo paskyrimas nebegali būti laikomas laikinu, ir pabrėžia, kad dar iki 2017 m. balandžio 1 d. už nelaikinus laikinojo darbuotojo paskyrimus buvo baudžiama panaikinant leidimą, kurio reikalaujama tam, kad laikinojo įdarbinimo įmonės galėtų paskirti darbuotojus dirbti.

91 Primintina, kad pagal Teisingumo Teismo suformuotą jurisprudenciją SESV 267 straipsnyje numatytoje procedūroje Teisingumo Teismo ir prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikuso teismo funkcijos yra aiškiai atskirtos, ir tik pastarasis privalo aiškinti nacionalinės teisės nuostatas (2019 m. lapkričio 14 d. Sprendimo *Spedidam*, C-484/18, EU:C:2019:970, 28 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

92 Taigi nagrinėdamas prašymą priimti prejudicinį sprendimą Teisingumo Teismas neturi aiškinti nacionalinės teisės nuostatų. Laikydamasis Sąjungos ir nacionalinių teismų kompetencijos atskyrimo taisyklių Teisingumo Teismas turi atsižvelgti į faktinį ir teisinį sprendime dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą suformuluotų prejudicinių klausimų kontekstą (2019 m. lapkričio 14 d. Sprendimo *Spedidam*, C-484/18, EU:C:2019:970, 29 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

93 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.

- 94 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 direktyvos veiksmingumui užtikrinti, atsižvelgiant į ja siekiamą tikslą (1984 m. balandžio 10 d. Sprendimo *von Colson ir Kamann*, 14/83, EU:C:1984:153, 15 punktą).
- 95 Nagrinėjamu atveju Direktyvos 2008/104 10 straipsnio 1 dalyje valstybės narės įpareigojamos numatyti tinkamas priemones, jeigu laikinojo įdarbinimo įmonės arba įmonės laikinojo darbo naudotojos nesilaikytų šios direktyvos. Konkrečiai kalbant, šios valstybės turi užtikrinti, kad egzistuočių tinkamos administracinės arba teisminės procedūros siekiant užtikrinti iš šios direktyvos kylančių įsipareigojimų vykdymą. Šio straipsnio 2 dalyje nurodyta, kad valstybės narės nustato taisykles dėl sankcijų, taikomų pažeidus Direktyvą 2008/104 įgyvendinančias nacionalines nuostatas, ir imasi visų būtinų priemonių, kad užtikrintų šių sankcijų taikymą, ir patikslinta, kad šios sankcijos turi būti veiksmingos, proporcingos ir atgrasomosios (tai nurodyta ir šios direktyvos 21 konstatuojamojoje dalyje).
- 96 Kaip aiškiai matyti iš Direktyvos 2008/104 10 straipsnio formuluotės, šioje nuostatoje nėra konkrečių joje nurodytų sankcijų nustatymo taisyklių, bet valstybėms narėms paliekama laisvė pasirinkti sankcijas, tinkamas jos tikslui pasiekti.
- 97 Vadinas, laikinasis darbuotojas, kurio paskyrimas dirbti įmonėje laikinojo darbo naudotojoje nebėra laikinas, ir taip pažeidžiama Direktyvos 2008/104 1 straipsnio 1 dalis ir 5 straipsnio 5 dalies pirmas sakiny, atsižvelgiant į šio sprendimo 79 punkte primintą jurisprudenciją, negali iš Sąjungos teisės kildinti subjektinės teisės į darbo santykių su šia įmone atsiradimą.
- 98 Priešingas aiškinimas praktiškai lemtų diskrecijos, kuri suteikiama tik nacionalinės teisės aktų leidėjams, kurie turi sukurti tinkamą sankcijų sistemą laikydamiesi Direktyvos 2008/104 10 straipsnio, panaikinimą (pagal analogiją žr. 2018 m. spalio 4 d. Sprendimo *Link Logistik N&N* C-384/17, EU:C:2018:810, 54 punktą).
- 99 Primintina, kad dėl nacionalinės teisės neatitikties Sąjungos teisei nukentėjusi šalis galėtų remtis 1991 m. lapkričio 19 d. Sprendime *Francovich ir kt.* (C-6/90 ir C-9/90, EU:C:1991:428) suformuota jurisprudencija tam, kad prireikus gautų patirtos žalos atlyginimą (šiuo klausimu žr. 2014 m. sausio 15 d. Sprendimo *Association de médiation sociale*, C-176/12, EU:C:2014:2, 50 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).
- 100 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į trečiąjį klausimą reikia atsakyti, kad Direktyvos 2008/104 10 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad, nesant nacionalinės teisės nuostatos, kurioje būtų numatyta sankcija už tai, kad laikinojo įdarbinimo įmonės ar įmonės laikinojo darbo naudotojos nesilaiko šios direktyvos, laikinasis darbuotojas iš Sąjungos teisės negali kildinti subjektinės teisės į darbo santykių su įmone laikinojo darbo naudotoja atsiradimą.

Dėl penktojo klausimo

- 101 Penktuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Direktyva 2008/104 turi būti aiškinama taip, kad pagal ją draudžiamos nacionalinės teisės nuostatos, pagal kurias įmonių laikinojo darbo naudotojų šakos lygmeniu socialiniai partneriai gali nukrypti nuo tose teisės nuostatose įtvirtintos maksimalios laikinojo darbuotojo paskyrimo dirbti trukmės.

- 102 Šio teismo teigimu, šis klausimas pateiktas atsižvelgiant į tai, kad Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalis, kurioje numatyta, kad socialiniai partneriai gali priimti nuostatas, nukrypstančias nuo šio straipsnio 1 dalyje įtvirtinto principo, susijusi tik su galimybe nukrypti nuo šiame straipsnyje sukonkretinto vienodo požiūrio principo. Taigi socialiniams partneriams nebuvo suteikta įgaliojimų dėl darbuotojų paskyrimo dirbti trukmės pakeitimų.
- 103 Kaip matyti iš Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalies, valstybės narės gali tik tam tikromis sąlygomis suteikti socialiniams partneriams galimybę nesilaikyti šio straipsnio 1 dalyje nurodytų sąlygų. Be to, šios direktyvos 17 konstatuojamojoje dalyje nustatyta, kad 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.
- 104 Vis dėlto konstatuotina, kad socialinių partnerių vaidmuo įgyvendinant Direktyvą 2008/104 neapsiriboja jiems pagal šios direktyvos 5 straipsnį tenkančia užduotimi.
- 105 Konkrečiai kalbant, pirma, šios direktyvos 16 konstatuojamojoje dalyje numatyta plati socialinių partnerių veiklos sritis patikslinant, kad valstybės narės gali leisti socialiniams partneriams nustatyti darbo ir įdarbinimo sąlygas, su sąlyga, kad bus užtikrinta bendro lygio laikinųjų darbuotojų apsauga. Be to, iš tos pačios direktyvos 19 konstatuojamosios dalies matyti, kad ji neturi įtakos 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. Darytina išvada, kad šiuo klausimu valstybės narės turi plačią diskreciją, be kita ko, nustatyti šiuo tikslu įgaliotus socialinius partnerius.
- 106 Antra, pažymėtina, kad Direktyvos 2008/104 9 straipsnyje iš esmės numatyta, kad valstybės narės gali leisti sudaryti socialinių partnerių kolektyvines sutartis arba susitarimus, jei laikomasi šioje direktyvoje numatytų būtinausių reikalavimų.
- 107 Trečia, kaip aiškiai matyti iš Direktyvos 2008/104 11 straipsnio 1 dalies, siekdamos šios direktyvos tikslų valstybės narės gali priimti būtinus įstatymus ir kitus teisės aktus arba užtikrinti, kad socialiniai partneriai susitarime įtvirtintų būtinus nuostatas, o valstybės narės turi imtis visų būtinų priemonių, kurios sudarytų joms sąlygas bet kuriuo metu užtikrinti, kad yra pasiekiami šios direktyvos tikslai.
- 108 Tokia pagal Direktyvą 2008/104 valstybėms narėms suteikta galimybė atitinka Teisingumo Teismo jurisprudenciją, pagal kurią valstybės narės gali pirmiausia socialiniams partneriams leisti įgyvendinti šioje srityje direktyvos numatytus socialinės politikos tikslus (šiuo klausimu žr. 2010 m. vasario 11 d. Sprendimo *Ingeniørforeningen i Danmark*, C-405/08, EU:C:2010:69, 39 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).
- 109 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 (šiuo klausimu žr. 2010 m. vasario 11 d. Sprendimo *Ingeniørforeningen i Danmark*, C-405/08, EU:C:2010:69, 40 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).
- 110 Dėl aplinkybės, kad nagrinėjamu atveju socialiniai partneriai yra kompetentingi įmonių laikinojo darbo naudotojų šakos lygmeniu, pažymėtina, kad Direktyvoje 2008/104 šiuo aspektu nenumatyta jokio apribojimo ar pareigos, todėl toks sprendimas priklauso valstybių narių diskrecijai.

- 111 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į penktąjį klausimą reikia atsakyti, kad Direktyva 2008/104 turi būti aiškinama taip, kad pagal ją nedraudžiamos nacionalinės teisės nuostatos, pagal kurias įmonių laikinojo darbo naudotojų šakos lygmeniu socialiniai partneriai gali nukrypti nuo tose teisės nuostatose įtvirtintos maksimalios laikinojo darbuotojo paskyrimo dirbti trukmės.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

- 112 Kadangi šis procesas pagrindinių bylų šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio 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 (antroji kolegija) nusprendžia:

- 1. 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones 1 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad šioje nuostatoje vartojamas žodis „laikiniai“ nedraudžia darbuotojo, sudariusio darbo sutartį ar susijusio darbo santykiais su laikinojo įdarbinimo įmone, paskirti dirbti įmonėje laikinojo darbo naudotojoje, kai jis įdarbinamas darbo vietoje, kuri yra nuolatinė ir į kurią darbuotojas paskiriamas ne pavaduoti kitą asmenį.**
- 2. Direktyvos 2008/104 1 straipsnio 1 dalis ir 5 straipsnio 5 dalis turi būti aiškinamos taip, kad vis pratęsimi laikinojo darbuotojo vėlesni paskyrimai į tą pačią darbo vietą įmonėje laikinojo darbo naudotojoje 55 mėnesių laikotarpį yra piktnaudžiavimas, jeigu to paties laikinojo darbuotojo vėlesni paskyrimai į tą pačią įmonę laikinojo darbo naudotoją lemia ilgesnį darbo šioje įmonėje laikotarpį nei tą, kuris pagrįstai gali būti laikomas „laikinu“, atsižvelgiant į visas svarbias aplinkybes, visų pirma sektoriaus veiklos ypatumus, bei laikantis nacionalinės teisės aktų, ir nepateikiama objektyvaus paaiškinimo, kodėl atitinkama įmonė laikinojo darbo naudotoja paeiliui sudaro darbo per laikinojo įdarbinimo įmones sutartis, o tai turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.**
- 3. Direktyva 2008/104 turi būti aiškinama taip, kad pagal ją draudžiamos nacionalinės teisės nuostatos, kuriose nustatyta maksimali to paties laikinojo darbuotojo paskyrimo dirbti toje pačioje įmonėje laikinojo darbo naudotojoje trukmė, jeigu pereinamojo laikotarpio nuostatoje numatyta, kad apskaičiuojant šią trukmę neatsižvelgiama į laikotarpius iki tokių nuostatų įsigaliojimo, ir taip iš nacionalinio teismo atimama galimybė atsižvelgti į faktinę laikinojo darbuotojo paskyrimo dirbti trukmę, siekiant nustatyti, ar šis paskyrimas yra „laikinas“, kaip tai suprantama pagal šią direktyvą, o tai turi nustatyti šis teismas. Nacionalinis teismas, nagrinėjantis išimtinai privačių asmenų ginčą, remdamasis vien Sąjungos teise neprivalo netaikyti tokios Sąjungos teisei prieštaraujančios pereinamojo laikotarpio nuostatos.**
- 4. Direktyvos 2008/104 10 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad, nesant nacionalinės teisės nuostatos, kurioje būtų numatyta sankcija už tai, kad laikinojo įdarbinimo įmonės ar įmonės laikinojo darbo naudotojos nesilaiko šios direktyvos, laikinasis darbuotojas iš Sąjungos teisės negali kildinti subjektinės teisės į darbo santykių su įmone laikinojo darbo naudotoja atsiradimą.**

- 5. Direktyva 2008/104 turi būti aiškinama taip, kad pagal ją nedraudžiamos nacionalinės teisės nuostatos, pagal kurias įmonių laikinojo darbo naudotojų šakos lygmeniu socialiniai partneriai gali nukrypti nuo tose teisės nuostatose įtvirtintos maksimalios laikinojo darbuotojo paskyrimo dirbti trukmės.**

Parašai.