



Teismo praktikos rinkinys

TEISINGUMO TEISMO (šeštoji kolegija) SPRENDIMAS

2022 m. gegužės 12 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 „pagrindinės laikinųjų darbuotojų darbo ir įdarbinimo sąlygos“ – Kompensacija už nepanaudotas mokamas kasmetines atostogas ir su tuo susijusius atostoginius nutrūkus darbo santykiams“

Byloje C-426/20

dėl *Tribunal Judicial da Comarca de Braga, Juízo do Trabalho de Barcelos* (Bragos pirmosios instancijos teismas, Barseloso darbo bylų teismas, Portugalija) 2020 m. liepos 15 d. nutartimi, kurią Teisingumo Teismas gavo 2020 m. rugsėjo 10 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

GD,

ES

prieš

Luso Temp – Empresa de Trabalho Temporário SA

TEISINGUMO TEISMAS (šeštoji kolegija),

kurių sudaro kolegijos pirmininkė I. Ziemele, teisėjai T. von Danwitz ir A. Kumin (pranešėjas),

generalinis advokatas G. Pitruzzella,

kancleris A. Calot Escobar,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

- Portugalijos vyriausybės, atstovaujamos A. Pimenta, P. Barros da Costa, J. Marques, D. Silva ir L. Claudino Oliveira,
- Europos Komisijos, atstovaujamos D. Recchia ir G. Braga da Cruz,

* Proceso kalba: portugalių.

susipažinęs su 2021 m. gruodžio 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) 5 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos, siejamos su jos 3 straipsnio 1 dalies f punktu, išaiškinimo.
- 2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant GD ir ES, laikinųjų darbuotojų, ginčą su bendrove *Luso Temp – Empresa de Trabalho Temporário SA* (toliau – *Luso Temp*), su kuria šie darbuotojai sudarė laikinojo darbo sutartis, dėl kompensacijos, kurią už nepanaudotas mokamas atostogas ir su tuo susijusius atostoginius turi sumokėti ši bendrovė nutrūkus jų darbo santykiams, sumos.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

Bendrasis susitarimas dėl darbo ne visą darbo dieną

- 3 1997 m. birželio 6 d. sudaryto Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, esančio 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyvos 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kuri sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungą (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. 278), priede, 4 straipsnio „Nediskriminavimo principas“ 1 dalyje nustatyta:

„Darbuotojams, dirbantiems ne visą darbo dieną, negali būti sudaromos blogesnės darbo sąlygos, negu panašioms darbuotojams, dirbantiems visą darbo dieną, tik dėl tos priežasties, kad jie dirba ne visą darbo dieną, nebent šis nevienodas požiūris yra objektyviai pagrįstas.“

Bendrasis susitarimas dėl darbo pagal terminuotas sutartis

- 4 1999 m. kovo 18 d. sudaryto Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis, esančio 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., 1 t., p. 368), priede, 4 punkto „Nediskriminavimo principas“ 1 dalyje numatyta:

„Pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams negali būti taikomos mažiau palankios darbo sąlygos negu panašioms nuolatinėms darbuotojams vien dėl to, kad jie sudarė terminuotas darbo sutartis ar palaiko terminuotus darbo santykius, nebent ši nevienoda traktuotė yra objektyviai pagrįsta.“

Direktyva 2008/104

5 Direktyvos 2008/104 1, 10–12 ir 15 konstatuojamosios dalys suformuluotos taip:

„(1) Šioje direktyvoje laikomasi pagrindinių teisių ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje [toliau – Chartija] 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, į tai, kad būtų apribotas maksimalus darbo laikas, teisę į dienos ir savaitės poilsį, taip pat kasmetines mokamas atostogas.

<...>

(10) Europos Sąjungoje labai skiriasi darbo per laikino įdarbinimo įmones naudojimas ir laikinųjų darbuotojų teisinė padėtis, statusas ir darbo sąlygos.

(11) Darbas per laikino 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.

<...>

(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.“

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

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

7 Minėtos direktyvos 2 straipsnyje „Tikslas“ nurodyta:

„Šios direktyvos tikslas – užtikrinti laikinųjų darbuotojų apsaugą ir pagerinti darbo per laikino įdarbinimo įmones kokybę užtikrinant, kad laikiniems darbuotojams būtų taikomas 5 straipsnyje

nustatytas vienodo požiūrio principas ir kad laikino įdarbinimo įmonės būtų pripažintos darbdaviais, tuo pat metu atsižvelgiant į poreikį nustatyti tinkamą darbo per laikino įdarbinimo įmones naudojimo sistemą, siekiant veiksmingai prisidėti prie darbo vietų kūrimo ir lanksčių darbo formų plėtojimo.“

8 Direktyvos 2008/104 3 straipsnio „Sąvokų apibrėžtys“ 1 dalies f papunktyje nustatyta:

„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 trukme;
 - ii) darbo užmokesčiu.“

9 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 laikinieji darbuotojai, 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 laikinieji darbuotojai 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 vietoje, 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.

<...>“

Portugalijos teisė

- 10 2009 m. vasario 12 d. *Lei n° 7/2009* (Įstatymas Nr. 7/2009) patvirtinto *Codigo do Trabalho* (Darbo kodeksas) (*Diário da República* 1 serija, Nr. 30, 2009 m. vasario 12 d.; toliau – Darbo kodeksas) 185 straipsnio „Laikinųjų darbuotojų darbo sąlygos“ 6 dalyje nustatyta:

„Laikinajam darbuotojui proporcingai darbo sutarties trukmei suteikiamos kasmetinės mokamos atostogos ir mokami atostoginiai bei kalėdinis priedas, taip pat kitos reguliarios ir periodinės išmokos, skiriamos įmonės laikinojo darbo naudotojos darbuotojams už tokį patį ar lygiavertį darbą.“

- 11 Darbo kodekso 237 straipsnyje „Teisė į kasmetines atostogas“ nurodyta:

„1. Kiekvienais kalendoriniais metais, skaičiuojant nuo sausio 1 d., darbuotojas turi teisę į kasmetines mokamas atostogas.

2. Paprastai teisė į kasmetines atostogas priklauso nuo praėjusiais kalendoriniais metais dirbto darbo laiko, o ne nuo darbo intensyvumo ar veiksmingumo.

<...>“

- 12 Šio kodekso 238 straipsnio „Kasmetinių atostogų trukmė“ 1 dalyje nustatyta:

„Minimali kasmetinių atostogų trukmė – 22 darbo dienos.

<...>“

- 13 Minėto kodekso 239 straipsnyje „Kasmetinių atostogų trukmė išimtiniais atvejais“ numatyta:

„1. Pirmaisiais darbo metais darbuotojui suteikiama po dvi darbo dienas atostogų per mėnesį, skaičiuojant nuo darbo sutarties sudarymo, tačiau ne daugiau kaip 20 dienų; jomis galima pasinaudoti pagal darbo sutartį išdirbus šešis pilnus mėnesius.

2. Jei kalendoriniai metai baigiasi prieš pasibaigiant pirmesnėje dalyje nustatytam laikotarpiui, atostogomis galima pasinaudoti iki kitų metų birželio 30 d.

3. Tais atvejais, kai taikomos šio straipsnio pirmesnių dalių nuostatos, tais pačiais kalendoriniais metais galima pasinaudoti ne ilgesnėmis kaip 30 darbo dienų kasmetinėmis atostogomis, išskyrus atvejus, kai kolektyvinėje darbo sutartyje nustatyta kitaip.

<...>“

- 14 Darbo kodekso 245 straipsnyje „Darbo sutarties nutraukimo pasekmės teisei į kasmetines atostogas“ nurodyta:

„1. Nutraukus darbo sutartį darbuotojas įgyja teisę į kompensaciją už kasmetines atostogas ir atostoginius:

a) už darbuotojui priklausančias, tačiau nepanaudotas atostogas;

b) proporcingai tais metais, kai nutraukiama darbo sutartis, išdirbtam laikotarpiui.

2. Pirmesnės dalies a punkte nurodytas atostogų laikotarpis įskaitomas apskaičiuojant darbo stažą.

3. Jei darbo sutartis nutraukiama kitais kalendoriniais metais nei tais, kuriais ji sudaryta, arba jei jos trukmė neviršija 12 mėnesių, bendra darbuotojui suteikiamų kasmetinių atostogų trukmė arba atitinkamos kompensacijos suma negali viršyti kasmetinių atostogų trukmės, apskaičiuotos proporcingai darbo sutarties trukmei.

<...>“

Pagrindinė byla ir prejudicinis klausimas

- 15 ES ir GD atitinkamai 2017 m. spalio 9 d. ir 29 d. sudarė laikinojo darbo sutartis su *Luso Temp*, pagal kurias jie buvo paskirti dirbti pagrindinėje byloje aptariamoje įmonėje laikinojo darbo naudotojoje.
- 16 Šis paskyrimas baigėsi 2019 m. spalio 8 d. ES atveju ir tų pačių metų spalio 28 d. GD atveju.
- 17 Nutrūkus laikinojo darbo santykiams ieškovai pagrindinėje byloje pareiškė ieškinį *Tribunal Judicial da Comarca de Braga, Juízo do Trabalho de Barcelos* (Bragos pirmosios instancijos teismas, Barseloso darbo bylų teismas, Portugalija), prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teisme, įmonei *Luso Temp*; jie reikalavo priteisti tariamai nesumokėtas sumas už kasmetines mokamas atostogas ir su tuo susijusius atostoginius už laikotarpį, kuriuo jie buvo įdarbinti šioje bendrovėje.
- 18 Iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad šalys pagrindinėje byloje nesutaria dėl apskaičiavimo metodo, taikytino nustatant mokamų atostogų dienų skaičių ir su tuo susijusių atostoginių, į kuriuos ieškovai pagrindinėje byloje turi teisę, sumą.
- 19 Ieškovai pagrindinėje byloje tvirtina, kad tas skaičius ir suma turi būti nustatyti pagal bendrąją mokamų atostogų tvarką, numatytą Darbo kodekso 237–239 ir 245 straipsniuose. Taigi ES ir GD mano, kad pagal šias nuostatas jie turi teisę į kompensaciją už atitinkamai 65 ir 67 mokamas atostogų dienas ir su tuo susijusius atostoginius, t. y.: teisę į
 - dvi atostogų dienas už kiekvieną darbo mėnesį tais metais, kuriais jie buvo įdarbinti, kaip numatyta šio kodekso 239 straipsnio 1 dalyje; 2017 m. už du darbo mėnesius tai sudarys keturias atostogų dienas,
 - 22 atostogų dienas už kiekvienus išdirbtus metus pagal minėto kodekso 237 straipsnio 1 dalį ir 238 straipsnio 1 dalį, t. y. nuo 2018 m. sausio 1 d. iki 2019 m. sausio 1 d., t. y. iš viso 44 atostogų dienas, ir
 - atostogų dienų skaičių, apskaičiuotą proporcingai dirbtam laikui tais metais, kuriais darbo santykiai buvo nutraukti (t. y. 2019 m.), pagal to paties kodekso 245 straipsnio 1 dalies b punktą; tai sudarys 17 dienų ES atveju ir 19 dienų GD atveju.
- 20 Priešingai, *Luso Temp* teigė, kad apskaičiuojant mokamų atostogų dienų skaičių ir su tuo susijusių atostoginių, į kuriuos turi teisę ieškovai pagrindinėje byloje, sumą reikia atsižvelgti į Darbo kodekso 185 straipsnio 6 dalyje numatytą specialiąją laikiniesiems darbuotojams taikomą tvarką

dėl mokamų atostogų, pagal kurią jie turi teisę į mokamas atostogas ir atitinkamus atostoginius tik proporcingai jų darbo sutarties trukmei. Taigi kiekvienas ieškovas pagrindinėje byloje turi teisę tik į 44 dienas mokamų atostogų, atitinkančių dvejus jų išdirbtus metus.

- 21 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodo, kad šio kodekso 185 straipsnis yra specialioji laikinojo darbo sutartims taikytina norma, todėl ji turi viršenybę prieš minėtame kodekse numatytas bendrąsias normas daugeliui darbo sutarčių. Iš tiesų, atsižvelgiant į tai, kad ji sistemingai įtraukiama į Darbo kodeksą, aišku, kad teisės aktų leidėjas norėjo išvengti bendrosios mokamų atostogų tvarkos taikymo.
- 22 Šiam teismui kyla abejonių dėl Darbo kodekso 185 straipsnio 6 dalies atitikties Direktyvos 2008/104 3 straipsnio 1 dalies f punktui ir 5 straipsnio 1 daliai.
- 23 Minėto teismo teigimu, šio kodekso 185 straipsnio 6 dalyje įtvirtintas skirtingas požiūris, pirma, į laikinuosius darbuotojus, kurie paskirti įmonėje laikino darbo naudotojoje dirbti 12 mėnesių ar ilgesnį laikotarpį arba laikotarpiui, kuris prasideda kalendoriniais metais ir pasibaigia tik praėjus dvejiems ar daugiau metų nuo to paskyrimo, ir, antra, į darbuotojus, kuriuos įmonė laikino darbo naudotoja įdarbino tiesiogiai, nes laikinųjų darbuotojų teisė į mokamas atostogas ir su tuos susijusius atostoginius visada apskaičiuojama proporcingai jų sutarties trukmei, nors tos įmonės tiesiogiai į tą pačią darbo vietą įdarbintiems darbuotojams tomis pačiomis aplinkybėmis gali būti taikoma palankesnė bendroji tvarka, numatyta šio kodekso 237–239 straipsniuose ir 245 straipsnio 1 dalyje.
- 24 Nagrinėjamu atveju tai reiškia, kad ieškovai pagrindinėje byloje turi teisę į mažiau mokamų atostogų dienų ir į mažesnę atitinkamų atostoginių sumą, nei jie turėtų teisę, jei pagrindinėje byloje aptariama įmonė juos būtų tiesiogiai įdarbinusi tam pačiam laikotarpiui į tą pačią darbo vietą.
- 25 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, kad vis dėlto toks skirtingas požiūris nėra konstatuotas, kai laikinojo darbo santykių trukmė yra trumpesnė nei 12 mėnesių arba kai jie prasideda vienais kalendoriniais metais ir baigiasi kitais kalendoriniais metais. Iš tiesų tokiais atvejais į bendrosios mokamų atostogų tvarkos taikymo sritį patenkančių darbuotojų mokamų atostogų dienų skaičius ir atitinkamų atostoginių suma taip pat būtų nustatomi proporcingai šių darbuotojų darbo sutarties trukmei pagal Darbo kodekso 245 straipsnio 3 dalį, todėl praktiškai šiais atvejais nėra skirtingo požiūrio.
- 26 Tokiomis aplinkybėmis *Tribunal Judicial da Comarca de Braga, Juízo do Trabalho de Barcelos* (Bragos pirmosios instancijos teismas, Barseloso darbo bylų teismas) nutarė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šį prejudicinį klausimą:

„Ar pagal [Direktyvos 2008/104] 3 straipsnio 1 dalies f punktą ir 5 straipsnio 1 dalį draudžiama tokia nuostata, kaip [Darbo kodekso] 185 straipsnio 6 dalis, pagal kurią laikinasis darbuotojas visada turi teisę tik į kasmetines mokamas atostogas ir atostoginius proporcingai darbo įmonėje, laikino darbo naudotojoje, laikui, nepaisant to, kad jo darbo santykiai prasideda vienais kalendoriniais metais, o pasibaigia praėjus dvejiems ar daugiau kalendorinių metų nuo darbo sutarties sudarymo dienos, o darbo sutartį tiesiogiai su įmone, laikino darbo naudotoja, sudariusiam ir tas pačias pareigas tuo pačiu laikotarpiu einančiam darbuotojui taikoma bendroji kasmetinių atostogų tvarka, todėl pastarajam užtikrinamos ilgesnės kasmetinės mokamos atostogos ir mokami didesni atostoginiai, nes jie nėra proporcingi išdirbtam laikotarpiui?“

Dėl prejudicinio klausimo

- 27 Savo klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia sužinoti, ar 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 draudžiama nacionalinės teisės nuostata, numatanti, kad kompensacija už nepanaudotas mokamas kasmetines atostogas ir su tuo susijusius atostoginius, kurią gali gauti laikinieji darbuotojai nutrūkus jų darbo santykiams su įmone laikino darbo naudotoja, yra mažesnė nei kompensacija, kurią šie darbuotojai galėtų gauti tokioje pačioje situacijoje ir tuo pačiu pagrindu, jei ši įmonė naudotoja juos būtų tiesiogiai įdarbinusi tam pačiam laikotarpiui į tą pačią darbo vietą.

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

- 28 Pirma, reikia išnagrinėti, ar kompensacija, mokėtina nutrūkus laikinojo darbo santykiams už nepanaudotas mokamas kasmetines atostogas, ir su tuo susiję atostoginiai patenka į sąvoką „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.
- 29 Pagal Teisingumo Teismo suformuotą jurisprudenciją aiškinant Sąjungos teisės nuostatą reikia atsižvelgti ne tik į jos tekstą, bet ir į kontekstą ir teisės akto, kuriame ji įtvirtinta, tikslus (2021 m. spalio 28 d. Sprendimo *Magistrat der Stadt Wien (Balėsas – II)*, C-357/20, EU:C:2021:881, 20 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 30 Pirma, 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, daroma nuoroda tiek į atostogas, tiek į darbo užmokestį.
- 31 Kadangi šioje apibrėžtyje aiškiai daroma nuoroda į atostogas ir iš Direktyvos 2008/104 1 konstatuojamosios dalies matyti, kad ja siekiama užtikrinti, kad būtų visapusiškai laikomasi Chartijos 31 straipsnio, kuriame, be kita ko, numatyta, kad kiekvienas darbuotojas turi teisę į kasmetines mokamas atostogas, vadinasi, teisė į kasmetines mokamas atostogas yra viena iš „pagrindinių darbo ir įdarbinimo sąlygų“, kaip jos suprantamos pagal šios direktyvos 5 straipsnio 1 dalies pirmą pastraipą, siejamą su šios direktyvos 3 straipsnio 1 dalies f punktu.
- 32 Antra, dėl šios nuostatos konteksto reikia priminti, kad Direktyva 2008/104 buvo priimta siekiant papildyti reguliavimą, kuris nustatytas Direktyva 97/81, iš dalies pakeista Direktyva 98/23, ir Direktyva 1999/70, remiantis EB 137 straipsnio 1 ir 2 dalimis, pagal kurias Sąjungos institucijoms suteikti įgaliojimai, priimant direktyvas, nustatyti laipsniškai įgyvendinamus minimalius reikalavimus, susijusius, be kita ko, su darbo sąlygoms (2020 m. spalio 14 d. Sprendimo *KG (Vėlesni paskyrimai dirbant per laikinojo įdarbinimo įmones)* C-681/18, EU:C:2020:823, 39 punktas).

- 33 Teisingumo Teismas dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis nusprendė, kad sąvoka „darbo sąlygos“ reiškia teises ir pareigas, kurios apibrėžia tam tikrus darbo santykius, įskaitant sąlygas, kuriomis asmuo dirba, ir tokių darbo santykių nutraukimo sąlygas (2017 m. gruodžio 20 d. Sprendimo *Vega González*, C-158/16, EU:C:2017:1014, 34 punktas).
- 34 Teisingumo Teismas taip pat yra nusprendęs, kad sąvoka „darbo sąlygos“, kaip ji suprantama pagal šio bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalį, apima kompensaciją, kurią darbdavys privalo sumokėti darbuotojui dėl jo terminuotos darbo sutarties nutraukimo (2016 m. rugsėjo 14 d. Sprendimo *de Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, 32 punktas).
- 35 Be to, iš Teisingumo Teismo jurisprudencijos, susijusios su Bendruoju susitarimu dėl darbo ne visą darbo dieną, matyti, kad darbuotojo, kuris dėl nuo jo valios nepriklausančių priežasčių negalėjo pasinaudoti teise į mokamas kasmetines atostogas iki darbo santykių pabaigos, kompensacija, į kurią jis turi teisę, turi būti apskaičiuojama taip, kad šio darbuotojo situacija prilygtų situacijai, kurioje jis būtų, jeigu šia teise būtų pasinaudojęs tęsiantis darbo santykiams (2015 m. lapkričio 11 d. Sprendimo *Greenfield*, C-219/14, EU:C:2015:745, 51 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 36 Be to, kaip generalinis advokatas iš esmės pažymėjo išvados 59 ir 60 punktuose, Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 1 dalies pirma pastraipa dar konkrečiau nei Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną 4 straipsnio 1 dalimi ir Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 4 punkto 1 dalimi siekiama užtikrinti veiksmingą netipinių ir mažų garantijų darbą dirbančių darbuotojų apsaugą, todėl išvada, analogiška padarytai šio sprendimo 33–35 punktuose nurodytoje jurisprudencijoje dėl „darbo sąlygų“ sąvokos, kaip ji suprantama pagal šį 4 straipsnį ir šį 4 punktą, juo labiau taikytina siekiant nustatyti sąvokos „pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos“, kaip tai suprantama pagal šį 5 straipsnį, apimtį.
- 37 Iš tiesų pagal minėtą 5 straipsnį, kuriame įtvirtintas vienodo požiūrio principas, „laikinių darbuotojų pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos jų paskyrimo į įmonę laikino darbo naudotoją laikotarpiu yra bent tokios, kokios būtų taikomos, jei [ši] įmonė būtų juos tiesiogiai įdarbinusi tai pačiai darbo vietai užimti“, o pagal minėtus 4 straipsnį ir 4 punktą, kuriuose įtvirtintas nediskriminavimo principas, pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems ir ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams „negali būti taikomos mažiau palankios darbo sąlygos“ negu panašioms nuolatinėms ar visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams.
- 38 Galiausiai Teisingumo Teismas nusprendė, kad kai nutrūksta darbo santykiai ir dėl to faktiškai nebegalima pasinaudoti mokamomis kasmetinėmis atostogomis, 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 299, 2003, p. 9; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 381) 7 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad darbuotojas turi teisę į kompensaciją, kad būtų išvengta situacijos, kai jis negali pasinaudoti šia teise bent pinigine forma (2016 m. liepos 20 d. Sprendimo *Maschek*, C-341/15, EU:C:2016:576, 26 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 39 Taigi Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos kontekstas patvirtina aiškinimą, kad šioje nuostatoje vartojama sąvoka „pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos“ turi būti aiškinama taip, kad ji apima kompensaciją, kurią už nepanaudotas mokamas kasmetines atostogas ir su tuo susijusius atostoginius privalo sumokėti darbdavys dėl laikinojo darbo santykių nutraukimo.

- 40 Trečia, kiek tai susiję su Direktyva 2008/104 siekiamais tikslais, pažymėtina, kad šia direktyva, kaip nurodyta šio sprendimo 31 punkte, siekiama užtikrinti, kad būtų visapusiškai laikomasi Chartijos 31 straipsnio, kurio 1 dalyje bendrai įtvirtinta kiekvieno darbuotojo teisė į saugias, jo sveikatą ir orumą atitinkančias darbo sąlygas. 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. Pastarojoje nuostatoje „darbo sąlygos“, jų prieš tai išsamiau neapibrėžiant, apibūdinamos tik kaip viena iš Sąjungos socialinės politikos sričių, kuriose Europos Komisija gali imtis veiksmų, kad paskatintų valstybių narių bendradarbiavimą ir palengvintų jų veiklos koordinavimą. Atsižvelgiant į tai, kad Direktyva 2008/104 siekiama apsaugoti laikinojo darbuotojo teises, nesant tikslesnių nuostatų, sąvoka „darbo sąlygos“ aiškintina plačiai (2020 m. spalio 14 d. Sprendimo *KG (Vėlesni paskyrimai dirbant per laikinojo įdarbinimo įmones)* C-681/18, EU:C:2020:823, 54 punktas).
- 41 Beje, iš Direktyvos 2008/104 10 ir 12 konstatuojamųjų dalių matyti, kad laikinojo darbuotojo teisinė padėtis, statusas ir darbo sąlygos Sąjungoje labai skiriasi, todėl šioje direktyvoje nustatoma laikinųjų darbuotojų teises ginanti sistema, kuri yra nediskriminacinė, skaidri bei proporcinga ir kurioje taip pat atsižvelgiama į darbo rinkų bei socialinių partnerių santykių įvairovę. Pagal šios direktyvos 2 straipsnį jos tikslas – užtikrinti laikinųjų darbuotojų apsaugą ir pagerinti darbo per laikinojo įdarbinimo įmones kokybę garantuojant, kad laikiniems darbuotojams būtų taikomas vienodo požiūrio principas ir kad laikinojo įdarbinimo įmonės būtų pripažintos darbdavėmis, tuo pat metu atsižvelgiant į poreikį nustatyti tinkamą tokios formos darbo naudojimo sistemą, siekiant veiksmingai prisidėti prie darbo vietų kūrimo ir lanksčių darbo formų plėtojimo (2020 m. spalio 14 d. Sprendimo *KG (Vėlesni paskyrimai dirbant per laikinojo įdarbinimo įmones)* C-681/18, EU:C:2020:823, 40 punktas).
- 42 Be to, reikia pažymėti, pirma, kad Direktyvos 2008/104 11 konstatuojamojoje dalyje nurodyta, jog ja siekiama tenkinti ne tik su lankstumu susijusius įmonių poreikius, bet ir darbuotojų poreikį suderinti profesinį ir privatų gyvenimą ir taip prisidėti prie darbo vietų kūrimo ir dalyvavimo darbo rinkoje bei integracijos į ją. Vadinas, šia direktyva siekiama suderinti įmonių „lankstumo“ tikslą ir tikslą garantuoti užimtumą, atitinkantį darbuotojų apsaugą (2020 m. spalio 14 d. Sprendimo *KG (Vėlesni paskyrimai dirbant per laikinojo įdarbinimo įmones)* C-681/18, EU:C:2020:823, 50 punktas).
- 43 Taigi šis dvejetainis tikslas atitinka Sąjungos teisės aktų leidėjo siekį priartinti darbo per laikinojo įdarbinimo įmones sąlygas prie „įprastų“ darbo santykių, juo labiau kad Direktyvos 2008/104 15 konstatuojamojoje dalyje teisės aktų leidėjas aiškiai nurodė, kad įprasta darbo forma yra neterminuota darbo sutartis. Todėl šia direktyva taip pat siekiama sudaryti laikiniems darbuotojams geresnes galimybes neterminuotai įsidarbinti įmonėje laikino darbo naudotojoje. Minėtos direktyvos 5 straipsnio 1 dalyje numatytas vienodo požiūrio principas atitinka šį dvejetainį tikslą (2020 m. spalio 14 d. Sprendimo *KG (Vėlesni paskyrimai dirbant per laikinojo įdarbinimo įmones)*, C-681/18, EU:C:2020:823, 51 ir 52 punktai).
- 44 Kaip pažymėjo generalinis advokatas išvados 39 punkte, užimtumo skatinimo ir saugumo darbo rinkoje pusiausvyra gali būti įgyvendinta tikrai tuo atveju, jeigu visapusiškai laikomasi vienodo požiūrio principo.
- 45 Todėl sąvokos „pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos“ aiškinimas, pagal kurį į Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos taikymo sritį nepatektų kompensacija, kurią darbdavys turi sumokėti laikinajam darbuotojui dėl jo darbo santykių nutraukimo, prieštarautų ja siekiamiems tikslams, nurodytiems šio sprendimo 40–44 punktuose.

- 46 Iš tiesų, pirma, toks aiškinimas, neatsižvelgiant į vieną iš šia nuostata siekiamų tikslų, susiaurintų laikinųjų darbuotojų apsaugos, kiek tai susiję su vienodu požiūriu, taikymo sritį (pagal analogiją žr. 2016 m. rugsėjo 14 d. Sprendimo de *Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, 30 punktą).
- 47 Antra, dėl tokio aiškinimo vienodo požiūrio principas nebebūtų taikomas nuo laikinojo darbuotojo sutarties nutraukimo momento, todėl taip būtų sudaromos palankesnės sąlygos nutraukti laikinojo darbo sutartis, o ne įgyvendinti šio sprendimo 43 punkte primintą Direktyva 2008/104 siekiamą tikslą skatinti sudaryti laikiniams darbuotojams geresnes galimybes neterminuotai įsidarbinti.
- 48 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, reikia konstatuoti, kad sąvoka „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, turi būti aiškinama taip, kad ji apima kompensaciją, kurią už nepanaudotas mokamas kasmetines atostogas ir su tuo susijusius atostoginius darbdavys privalo sumokėti darbuotojui dėl laikinųjų darbo santykių nutraukimo.

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

- 49 Antra, kiek tai susiję su vienodo požiūrio principo apimtimi, reikia pažymėti, kad pagal Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 1 dalies pirmą pastraipą laikinųjų darbuotojų pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos jų paskyrimo į įmonę laikino darbo naudotoją laikotarpiu turi būti bent tokios, kokios būtų taikomos, jei ta įmonė būtų juos tiesiogiai įdarbinusi į tą pačią darbo vietą.
- 50 Todėl prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pirmiausia turi nustatyti pagrindines darbo ir įdarbinimo sąlygas, kurios būtų taikomos laikinajam darbuotojui, jei jis būtų tiesiogiai įdarbintas įmonės naudotojos į tą pačią darbo vietą, kurioje jis faktiškai dirba, ir, konkrečiai šiuo atveju – kompensaciją, į kurią už nepanaudotas mokamas kasmetines atostogas ir su to susijusius atostoginius jis turėtų teisę dėl nutrūkusių jo laikinojo darbo santykių. Antra, kaip iš esmės pažymėjo generalinis advokatas išvados 60 punkte, šis teismas turi palyginti šias pagrindines darbo ir įdarbinimo sąlygas su sąlygomis, kurios šiam laikinajam darbuotojui faktiškai taikomos darbo šioje įmonėje laikino darbo naudotojoje laikotarpiu, kad, remdamasis visomis reikšmingomis pagrindinėje byloje nagrinėjamos aplinkybėmis, įsitikintų, ar minėtam laikinajam darbuotojui buvo taikomas vienodo požiūrio principas.
- 51 Nagrinėjamu atveju prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, be kita ko, nurodo, kad laikinųjų darbuotojų, kurie pradeda dirbti įmonėje laikino darbo naudotoje per kalendorinius metus ir kurių darbo santykiai pasibaigia praėjus dvejiems ar daugiau kalendorinių metų nuo jų darbo pradžios, darbo šioje įmonėje laikino darbo naudotojoje laikotarpiu padėtis yra mažiau palanki nei ta, kurioje jie būtų buvę, jei ta įmonė juos būtų tiesiogiai įdarbinusi tam pačiam laikotarpiui į tą pačią darbo vietą.
- 52 Iš tiesų, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo teigimu, pagal Darbo kodekso 185 straipsnio 6 dalį laikinieji darbuotojai turi teisę į kasmetines mokamas atostogas ir atostoginius tik proporcingai išdirbtam laikui, o darbuotojai, kuriuos tiesiogiai įdarbino įmonė laikino darbo naudotoja, turi teisę į mokamas atostogas pagal šio kodekso 237–239 ir 245 straipsniuose numatytą bendrąją tvarką. Tai reiškia, kad nagrinėjamu atveju kiekvienas ieškovas pagrindinėje byloje turi teisę į 44 mokamų atostogų dienas, nors jeigu

pagrindinėje byloje aptariama įmonė laikino darbo naudotoja juos būtų įdarbinusi tiesiogiai tam pačiam laikotarpiui į tą pačią darbo vietą, jie būtų turėję teisę atitinkamai į 67 mokamų atostogų dienas GD atveju ir 65 dienas – ES atveju.

- 53 Portugalijos vyriausybė ginčija tokį nacionalinės teisės aiškinimą ir iš esmės teigia, kad Darbo kodekso 185 straipsnyje neapibrėžta nei laikinųjų darbuotojų atostogų dienų skaičiaus apskaičiavimo konkreti tvarka ar taisyklės, nei jų darbo santykių nutraukimo pasekmės jų teisei į atostogas, todėl reikia taikyti bendrąsias šio kodekso normas, įtvirtintas šio kodekso 237–239 ir 245 straipsniuose, kurios taikomos neatsižvelgiant į darbo sutarties pobūdį, t. y. ir laikiniams darbuotojams, ir kurios numato konkrečius atvejus dėl mokamų atostogų dienų skaičiaus apskaičiavimo ir jų darbo sutarties nutraukimo pasekmių jų teisei į atostogas.
- 54 Šiuo klausimu reikia priminti, kad vykstant SESV 267 straipsnyje numatytam procesui, pagrįstam aiškiu nacionalinių teismų ir Teisingumo Teismo funkcijų atskyrimu, tik nacionalinis teismas gali nustatyti ir įvertinti pagrindinėje byloje nagrinėjamo ginčo aplinkybes ir tiksliai nustatyti nacionalinių įstatymų ir kitų teisės aktų nuostatų taikymo sritį (2022 m. sausio 13 d. Sprendimo *Benedetti Pietro e Angelo ir kt.*, C-377/19, EU:C:2022:4, 37 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 55 Galiausiai 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.

Dėl pasekmių prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui

- 56 Trečia, reikia priminti, kad Teisingumo Teismas ne kartą yra nusprendęs, kad nacionalinis teismas, nagrinėdamas išimtinai privačių asmenų ginčą ir taikdamas nacionalinės teisės nuostatas, priimtas siekiant perkelti direktyvoje numatytus išipareigojimus, 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; 2015 m. birželio 4 d. Sprendimo *Faber*, C-497/13, EU:C:2015:357, 33 punktą ir 2022 m. kovo 17 d. Sprendimo *Daimler*, C-232/20, EU:C:2022:196, 76 punktą).
- 57 Vis dėlto Sąjungos teisę atitinkančio nacionalinės teisės aiškinimo principas turi tam tikras ribas. Nacionalinio teismo pareigą aiškinant ir taikant atitinkamas nacionalinės teisės normas atsižvelgti į direktyvos turinį riboja bendrieji teisės principai ir ja negalima grįsti nacionalinės teisės aiškinimo *contra legem* (2022 m. kovo 17 d. Sprendimo *Daimler*, C-232/20, EU:C:2022:196, 77 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 58 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, reikia patikslinti, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turės, be kita ko, patikrinti, ar, kaip Portugalijos vyriausybė iš esmės nurodė savo rašytinėse pastabose ir kaip pažymėta šio sprendimo 53 punkte, nagrinėjamu atveju taikytina bendroji kasmetinių atostogų tvarka, numatyta Darbo kodekso 237–239 ir 245 straipsniuose, atsižvelgiant į tai, kad šio kodekso 185 straipsnio 6 dalyje vartojamas žodžių junginys „proporcingai jų darbo sutarties trukmei“ turi būti suprantamas ne automatiškai ir siejamas tik su minėto kodekso 238 straipsnio 1 dalimi, bet ir su kitomis šios bendrosios tvarkos nuostatomis,

siekiant nustatyti kompensacijos už nepanaudotas kasmetines mokamas atostogas ir su tuo susijusių atostoginių sumą, į kurią turi teisę ieškovai pagrindinėje byloje dėl jų laikinojo darbo santykių nutraukimo su *Luso Temp*.

- 59 Iš tiesų tokiu atveju negalima pripažinti, kad laikiniems darbuotojams, kaip antai ieškovams pagrindinėje byloje, taikomos pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos jų paskyrimo į įmonę laikino darbo naudotoją laikotarpiu yra bent tokios, kokios būtų taikomos, jei ta įmonė būtų juos tiesiogiai įdarbinusi tam pačiam laikotarpiui į tą pačią darbo vietą, todėl negalima daryti išvados, kad buvo pažeista Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 1 dalies pirmą pastraipą.
- 60 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 draudžiama nacionalinės teisės nuostata, numatanti, kad kompensacija už nepanaudotas mokamas kasmetines atostogas ir su tuo susijusius atostoginius, kurią gali gauti laikinieji darbuotojai nutrūkus jų darbo santykiams su įmone laikino darbo naudotoja, yra mažesnė nei kompensacija, kurią šie darbuotojai galėtų gauti tokioje pačioje situacijoje ir tuo pačiu pagrindu, jei ši įmonė naudotoja juos būtų tiesiogiai įdarbinusi tam pačiam laikotarpiui į tą pačią darbo vietą.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

- 61 Kadangi šis procesas pagrindinių bylų 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 pirmą pastraipą, siejama su jos 3 straipsnio 1 dalies f punktu, turi būti aiškinama taip, kad pagal ją draudžiama nacionalinės teisės nuostata, numatanti, kad kompensacija už nepanaudotas mokamas kasmetines atostogas ir su tuo susijusius atostoginius, kurią gali gauti laikinieji darbuotojai nutrūkus jų darbo santykiams su įmone laikino darbo naudotoja, yra mažesnė nei kompensacija, kurią šie darbuotojai galėtų gauti tokioje pačioje situacijoje ir tuo pačiu pagrindu, jei ši įmonė naudotoja juos būtų tiesiogiai įdarbinusi tam pačiam laikotarpiui į tą pačią darbo vietą.

Parašai.