



Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (astotā palāta)

2013. gada 11. aprīlī*

Sociālā politika — Direktīva 1999/70/EK — UNICE, CEEP un EAK noslēgtais pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku — 2. klauzula — Pamatnolīguma piemērošanas joma — Pagaidu darba aģentūra — Lietotājuuzņēmuma nodrošināšana ar pagaidu darbiniekiem — Secīgi uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi

Lieta C-290/12

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Tribunale di Napoli* (Itālija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2012. gada 29. maijā un kas Tiesā reģistrēts 2012. gada 11. jūnijā, tiesvedībā

Oreste Della Rocca

pret

Poste Italiane SpA.

TIESA (astotā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs E. Jarašūns [*E. Jarašiūnas*], tiesneši A. O'Kifs [*A. Ó Caoimh*] (referents) un K. G. Fernlunds [*G. C. Fernlund*],

ģenerālvokāte J. Kokote [*J. Kokott*],

sekretārs A. Kalots Eskobars [*A. Calot Escobar*],

ņemot vērā rakstveida procesu,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— *Poste Italiane SpA* vārdā – *R. De Luca Tamajo, avvocato*,

— Itālijas valdības vārdā – *G. Palmieri*, pārstāve, kurai palīdz *G. Palatiello, avvocato dello Stato*,

— Polijas valdības vārdā – *M. Szpunar* un *B. Majczyna*, pārstāvji,

— Eiropas Komisijas vārdā – *C. Cattabriga* un *M. van Beek*, pārstāvji,

ņemot vērā pēc ģenerālvokātes uzklauššanas pieņemto lēmumu izskatīt lietu bez ģenerālvokāta secinājumiem,

* Tiesvedības valoda – itāļu.

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

- 1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt 1999. gada 18. martā noslēgtā Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku (turpmāk tekstā – “Pamatnolīgums”), kas ir ietverts Padomes 1999. gada 28. jūnija Direktīvas 1999/70/EK par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (OV L 175, 43. lpp.) pielikumā, 2. un 5. klauzulu.
- 2 Šis lūgums ir iesniegts tiesvedībā starp *O. Della Rocca* un uzņēmumu *Poste Italiane SpA* (turpmāk tekstā – “*Poste Italiane*”) par darba attiecībām, kas bija nodibinātas ar pēdējo minēto.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

Direktīva 1999/70

- 3 No Direktīvas 1999/70, kas ir pamatota ar EK Līguma 139. panta 2. punktu, preambulas 14. apsvēruma izriet, ka Pamatnolīguma parakstītājas puses, noslēdzot šādu nolīgumu, ir vēlējušās uzlabot noteikta laika nodarbinātības kvalitāti, nodrošinot, ka tiek ievērots nediskriminācijas princips, un iedibināt kārtību, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, izmantojot vairākas secīgas darba attiecības vai darba līgumus uz noteiktu laiku.
- 4 Saskaņā ar Direktīvas 1999/70 1. pantu tās mērķis ir “ievieš pielikumā pievienoto Pamatnolīgumu [..], ko [..] savā starpā noslēdza vispārējās starpprofesionālās organizācijas (*UNICE*, *CEEP* un EAK)”.
- 5 Pamatnolīguma preambulas ceturtnā daļa ir formulēta šādi:

“Šo nolīgumu piemēro noteikta laika darba ņēmējiem, izņemot tos, kurus darbam lietotāja uzņēmumā [lietotāju uzņēmumā] iekārtojis pagaiddarbu birojs [ir norīkojusi pagaidu darba aģentūra]. Pušu nodoms ir apsvērt vajadzību pēc līdzīgiem nolīgumiem attiecībā uz pagaidu darbu.”
- 6 Pamatnolīguma 2. klauzulai ar virsrakstu “Darbības [piemērošanas] joma” ir šāds formulējums:
 1. Šo nolīgumu piemēro noteikta laika darba ņēmējiem, kuriem ir darba līgums vai darba attiecības saskaņā ar likumiem, kolektīvajiem līgumiem vai praksi katrā dalībvalstī.
 2. Dalībvalstis pēc apspriedes ar darba devējiem un darba ņēmējiem un/vai darba devēji un darba ņēmēji var paredzēt, ka šo nolīgumu nepiemēro:
 - a) sākuma profesionālās sagatavošanas attiecībām un mācekļu programmām;
 - b) darba līgumiem un attiecībām, kuras noslēgtas saskaņā ar īpašu valsts vai valsts atbalstītu mācību, profesionālās integrēšanas un pārkvalifikācijas programmu.”

7 Pamatnolīguma 3. klauzulā ar virsrakstu “Definīcijas” ir paredzēts:

“1. Šajā nolīgumā jēdziens “noteikta laika darba ņēmējs” ir persona, kurai ir darba līgums vai darba attiecības [uz noteiktu laiku], ko savā starpā tieši noslēguši darba devējs un darba ņēmējs, kur darba līguma vai darba attiecību izbeigšanu nosaka tādi objektīvi apstākļi kā noteikta termiņa iestāšanās, konkrēta uzdevuma izpilde vai konkrēta gadījuma iestāšanās.

[..]”

8 Pamatnolīguma 5. klauzulā ar virsrakstu “Pasākumi, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu” ir noteikts:

“1. Lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, pielietojot secīgus uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības, dalībvalstis pēc apspriešanās ar darba devējiem un darba ņēmējiem atbilstīgi valsts tiesību aktiem, koplīgumiem vai praksei un/vai darba devēji un darba ņēmēji, ja nav attiecīgu tiesisku pasākumu, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, tā, lai ņemtu vērā konkrētu sektoru un/vai darba ņēmēju vajadzības, ievieš vienu vai vairākus no šādiem pasākumiem:

- a) objektīvus iemeslus, kas attaisno šādu [darba] līgumu vai darba attiecību atjaunošanu;
- b) secīgu uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu vai darba attiecību kopējo maksimālo ilgumu;
- c) šādu darba līgumu vai darba attiecību atjaunojumu skaitu.

[..]”

Direktīva 2008/104/EK

9 Eiropas Parlamenta un Padomes 2008. gada 19. novembra Direktīvas 2008/104/EK par pagaidu darba aģentūrām (OV L 327, 9. lpp.) preambulas 5.7. apsvērums ir formulēti šādi:

“(5) Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku [..] ievadā [preambulā] parakstītājas puses norādīja nodomus apsvērt vajadzību panākt tādu pašu vienošanos par pagaidu darba aģentūrām un nolēma Direktīvā par noteikta termiņa darbu [par darbu uz noteiktu laiku] neietvert pagaidu darba aģentūru darbiniekus.

[..]

(7) Sociālie partneri 2001. gada 21. maijā atzina, ka pārrunās par pagaidu darba aģentūrām nekāda vienošanās nav panākta.”

Itālijas tiesiskais regulējums

Likumdošanas dekrēts Nr. 368/01

- 10 2001. gada 6. septembra Likumdošanas dekrēta Nr. 368 par Direktīvas 1999/70/EK par *UNICE, CEEP* un EAK noslēgto pamatlīgumu par darbu uz noteiktu laiku īstenošanu (*decreto legislativo n. 368, attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES*; 2001. gada 9. oktobra *GURI* Nr. 235, 4. lpp.; turpmāk tekstā – "Likumdošanas dekrēts Nr. 368/01") 1. pantā ir paredzēts:

"1. Darbinieka darba līgumā var noteikt beigu datumu tehniska rakstura iemeslu vai ar darba organizācijas, ražošanas vai algotu darbinieku aizvietošanas prasībām saistītu iemeslu dēļ.

2. Noteikums par līguma beigu datumu nav spēkā, ja tas tieši vai netieši nav fiksēts ar rakstisku vienošanos, kurā ir norādīti 1. punktā minētie iemesli.

3. Darba devējam ir pienākums piecu darba dienu laikā no pakalpojuma sniegšanas sākuma izsniegt darbiniekam rakstiskās vienošanās kopiju.

4. Vienošanās tomēr var nebūt rakstiska, ja darba attiecību, kurām ir tikai gadījuma raksturs, ilgums nepārsniedz 12 dienas."

- 11 Saskaņā ar Likumdošanas dekrēta Nr. 368/01 4. pantu, kas attiecas uz [darba attiecību] pagarināšanas režīmu:

"1. Uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma termiņš ar darbinieka piekrišanu var tikt pagarināts tikai tad, ja sākotnējais līguma termiņš nav pārsniedzis trīs gadus. Šajā gadījumā pagarināšana ir atļauta tikai vienu reizi un ar nosacījumu, ka tas notiek objektīvu iemeslu dēļ un attiecas uz tās pašas darbības veikšanu, par kuru bija noslēgts līgums uz noteiktu laiku. Vienīgi šajā gadījumā darba attiecību uz noteiktu laiku kopējais ilgums nedrīkst pārsniegt trīs gadus.

2. Pienākums pierādīt, ka iemesli, kas attaisno iespējamu termiņa pagarināšanu, objektīvi pastāv, ir darba devējam."

- 12 Likumdošanas dekrēta Nr. 368/01 5. pantā ar virsrakstu "Termiņa izbeigšanās un sankcijas. Secīgi noslēgti līgumi" ir noteikts:

"1. Ja darba attiecības turpinās pēc sākotnēji noteiktā vai vēlāk saskaņā ar 4. pantu pagarinātā termiņa izbeigšanās, darba devējam atalgojums, kas pienākas darbiniekam, ir jāpalielina par 20 % dienā līdz desmitajai dienai un par 40 % par katru nākamo dienu.

2. Ja darba attiecības turpinās vēl pēc divdesmitās dienas, kad ir beidzies tāds līgums, kura termiņš nepārsniedz sešus mēnešus, vai pēc trīsdesmitās dienas pārējos gadījumos, darba līgums tiek uzskatīts par noslēgtu uz nenoteiktu laiku, sākot no minēto termiņu izbeigšanās brīža.

3. Ja darbinieks tiek atkārtoti pieņemts darbā uz noteiktu laiku saskaņā ar 1. pantu, desmit dienas pēc tāda darba līguma izbeigšanās, kura termiņš nepārsniedz vai ir vienāds ar sešiem mēnešiem, vai divdesmit dienas pēc tāda līguma izbeigšanās, kura termiņš pārsniedz sešus mēnešus, otrais līgums tiek uzskatīts par noslēgtu uz nenoteiktu laiku.

4. Divu secīgu darba attiecību uz noteiktu laiku, tas ir, bez pārtraukuma, gadījumā darba līgums tiek uzskatīts par noslēgtu uz nenoteiktu laiku, sākot no pirmā līguma noslēgšanas brīža."

Likumdošanas dekrēts Nr. 276/03

- 13 No iesniedzējtiesas nolēmuma izriet, ka 2003. gada 10. septembra Likumdošanas dekrētā Nr. 276 par 2003. gada 14. februāra Likumā Nr. 30 paredzēto pilnvaru izpildi nodarbinātības un darba tirgus jomā (*decreto legislativo n. 276, attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30*; 2003. gada 9. oktobra *GURI* Nr. 235 parastais pielikums; turpmāk tekstā – “Likumdošanas dekrēts Nr. 276/03”) ir ietverta atkāpe no Likumdošanas dekrēta Nr. 368/01 attiecībā uz darba līgumu uz noteiktu laiku, kas ir noslēgts ar pagaidu darba aģentūru, paredzot, ka darba līgumiem var noteikt termiņus un tos var pagarināt bez pamatojuma saskaņā ar režīmu, kas ir netieši balstīts uz vispārējām tiesībām.
- 14 Likumdošanas dekrētā Nr. 276/03 līgums par darbaspēka nodrošināšanu (*somministrazione di lavoro*) ir definēts kā līgums, kura priekšmets ir profesionāla darbaspēka piegādāšana uz nenoteiktu vai noteiktu laiku, kuras ietvaros darbinieks veic darbu lietotāja labā, vadībā un pārraudzībā. Līdz ar to tas ir starp divām personām, iznomātāju (*somministratore*) un lietotāju (*utilizzatore*), noslēgts līgums, saskaņā ar kuru pirmais par samaksu piegādā otrajam darbaspēku, kuru pats ir pieņēmis darbā. Papildus šim līgumam par darbaspēka nodrošināšanu pastāv darba līgums starp iznomātāju un darbinieku.
- 15 Likumdošanas dekrēta Nr. 276/03 20. panta 4. punktā ir paredzēts, ka darbaspēka nodrošināšana uz noteiktu laiku ir atļauta tehniska rakstura iemeslu vai ar darba organizācijas vai ražošanas prasībām saistītu iemeslu dēļ pat tad, ja tā ir saistīta ar lietotāja ierasto darbību. Valsts darba koplīgumos var paredzēt, ka darbaspēka nodrošināšanas uz noteiktu laiku izmantošanai tiks noteikti kvantitatīvi ierobežojumi, pat ja tie nebūtu vienveidīgi.
- 16 Saskaņā ar Likumdošanas dekrēta Nr. 276/03 21. pantu līgums par darbaspēka nodrošināšanu ir jā sastāda rakstveidā un tajā it īpaši ir jā norāda 20. panta 3. un 4. punktā paredzētie gadījumi un tehniska rakstura iemesli vai ar darba organizācijas, ražošanas vai aizvietošanas prasībām saistītie iemesli. Šo informāciju iznomātājs rakstveidā paziņo darbiniekam darba līguma noslēgšanas brīdī vai tad, kad [darbinieks] tiek nosūtīts lietotājam.
- 17 Likumdošanas dekrēta Nr. 276/03 22. panta 2. punktā ir paredzēts, ka darbaspēka nodrošināšanas uz noteiktu laiku gadījumā darba attiecībām starp iznomātāju un lietotāju, ciktāl iespējams, piemēro atbilstošās Likumdošanas dekrēta Nr. 368/01 normas, katrā ziņā izņemot normas, kas ir ietvertas šī likumdošanas dekrēta 5. panta 3. punktā un turpmākajos punktos. Sākotnējais darba līguma termiņš jebkurā gadījumā var tikt pagarināts ar darbinieka piekrišanu un rakstveidā tādās situācijās un uz tādu termiņu, kādi ir paredzēti koplīgumā, kura puse ir iznomātājs.
- 18 Likumdošanas dekrēta Nr. 276/03 27. pantā ir noteikts, ka tad, ja darbaspēka nodrošināšana neatbilst šī likumdošanas dekrēta 20. un 21. pantā paredzētajiem ierobežojumiem un nosacījumiem, darbinieks, iesniedzot lūgumu, par kuru nav jā paziņo nevienam citam kā vien lietotājam, var lūgt atzīt, ka darba attiecības no [darbaspēka] nodrošināšanas sākuma brīža ir bijušas nodibinātas starp viņu un šo personu.

Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

- 19 *O. Della Rocca* noslēdza ar pagaidu darba [nodrošināšanas] sabiedrību *Obiettivo Lavoro SpA* (turpmāk tekstā – “*Obiettivo Lavoro*”) trīs secīgus darba līgumus uz noteiktu laiku, saskaņā ar kuriem viņš tika norīkots darbā *Poste Italiane* kā pastnieks. Šie līgumi attiecās uz laikposmiem no 2005. gada 2. novembra līdz 2006. gada 31. janvārim, no 2006. gada 2. februāra līdz 2006. gada 30. septembrim un no 2006. gada 2. oktobra līdz 2007. gada 31. janvārim. Šie darba līgumi bija noslēgti, pamatojoties uz līgumu par darbaspēka nodrošināšanu uz noteiktu laiku starp *Obiettivo Lavoro* un *Poste Italiane*,

lai nodrošinātu darbā neesošu pasta piegādes darbinieku aizvietošanu Kampānijas [*Campanie*] reģionā. Ir skaidrs, ka vienīgi līgums par darbaspēka nodrošināšanu, nevis uz noteiktu laiku noslēgtie darba līgumi, atbilst objektīvajiem iemesliem, kas attaisno to noslēgšanu un atjaunošanu.

- 20 Uzskatot, ka darbaspēka nodrošināšanas uz noteiktu laiku izmantošanas iemesli ir bijuši “nenoteikti un nepamatoti” un ka tās pagarināšana nav bijusi motivēta, *O. Della Rocca* vērsās *Tribunale di Napoli*, prasot, lai tiek atzīts, ka, tā kā minētā [darbaspēka] nodrošināšana nav atbilstoša Likumdošanas dekrēta Nr. 276/03 20., 21. un 27. panta noteikumiem, viņu ar *Poste Italiane* saista darba attiecības uz nenoteiktu laiku.
- 21 Kā norāda *Poste Italiane*, iemesli, kas attaisnojuši līguma par darbaspēka nodrošināšanu izmantošanu, esot bijuši pietiekami skaidri norādīti un tie esot faktiski pastāvējuši. Turklāt uz darba līgumu, kas bija noslēgti starp *Obiettivo Lavoro* un *O. Della Rocca*, atjaunošanu neattiecoties nekādi reglamentējošos aktos paredzēti ierobežojumi, jo Likumdošanas dekrēta Nr. 276/03 22. pants liedz piemērot Likumdošanas dekrēta Nr. 368/01 5. panta 3. un 4. punktu attiecībā uz šo līgumu veidu.
- 22 Iesniedzējtiesas nolēmumā *Tribunale di Napoli* norāda, ka no minētā 22. panta izriet, ka, atkāpjoties no vispārējo tiesību noteikumiem uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu jomā, valsts tiesību aktos nav noteikti nekādi ierobežojumi pagaidu darba aģentūrām uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu atjaunošanai. Faktiski, lai gan Likumdošanas dekrētā Nr. 368/01 ir noteikts, ka līguma [noslēgšana] un tā pagarināšana ir atkarīga no darba devēja vajadzībām, Likumdošanas dekrēts Nr. 276/03 pieļauj darba līgumu noslēgšanu uz noteiktu laiku, ja arī līgums par darbaspēka nodrošināšanu ir bijis noslēgts uz noteiktu laiku. Saskaņā ar Likumdošanas dekrēta Nr. 276/03 20. panta 4. punktu un 27. panta 1. punktu tikai pēdējam minētajam līgumam ir jābūt attaisnotam ar tehniskām vajadzībām vai prasībām, kas ir saistītas ar ražošanu vai darba organizāciju.
- 23 *Tribunale di Napoli* tomēr pauž šaubas par to, vai šis tiesiskais regulējums ir saderīgs ar Pamatlīguma 5. klauzulu.
- 24 Minētā tiesa šajā ziņā uzskata, ka vispirms ir jāpievēršas jautājumam, vai darba tiesiskās attiecības uz noteiktu laiku starp pagaidu darba aģentūru un pagaidu darbinieku vai tās, kas ir nodibinātas starp pēdējo minēto un lietotājuuzņēmumu, ietilpst Pamatlīguma piemērošanas jomā. Faktiski, kaut gan Pamatlīguma preambula ļaujot noprast, ka tas nav jāpiemēro, no 2010. gada 15. septembra rīkojuma lietā C-386/09 *Briot* (Krājums, I-8471. lpp.) izrietot, ka darba attiecībām starp pagaidu darba aģentūru un pagaidu darbinieku tomēr esot jāpiemēro Pamatlīgums, bet Direktīva 2008/104 attiecoties tikai uz darba attiecībām, kas ir nodibinātas starp pēdējo minēto un lietotājuuzņēmumu.
- 25 Turpinājumā gadījumā, ja Pamatlīgums būtu piemērojams, iesniedzējtiesai nav skaidrs, vai, ja nav noteikti citi ierobežojoši pasākumi, tad, kad līguma par darbaspēka nodrošināšanu noslēgšana uz noteiktu laiku ir bijusi attaisnota iemeslu dēļ, kas ir saistīti ar tehniskām vajadzībām vai prasībām, kuras ir saistītas ar darba organizāciju vai ražošanu, – kuri attiecas nevis uz pagaidu [darba] aģentūru, bet gan uz lietotājuuzņēmumu un kuriem nav saistības ar konkrētajām darba attiecībām – šos iemeslus atbilstoši Pamatlīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunktam var uzskatīt par pietiekamiem, lai attaisnotu darba līguma noslēgšanu uz noteiktu laiku starp pagaidu darbinieku un pagaidu darba aģentūru, kā arī tā pagarināšanu.
- 26 Visbeidzot iesniedzējtiesai nav skaidrības, vai šī klauzula pieļauj to, ka uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgas izmantošanas negatīvās sekas tiek attiecinātas uz trešo personu, kas šajā lietā ir lietotājuuzņēmums. Faktiski, tā kā pagaidu darba aģentūras darbojoties vienkārši kā starpnieki un varot neuzņemt nekādu ekspluatācijas risku, darbinieki sistemātiski ceļot prasības, pamatojoties uz Likumdošanas dekrēta Nr. 276/03 27. panta 1. punktu, un tādējādi sankcija neskarot darba devēju.

27 Šajos apstākļos *Tribunale di Napoli* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

- “1) Vai, ievērojot apsvērumus, kas ir ietverti [iepriekš minētā] rikojuma [lietā *Briot*] 36. punktā, Direktīva [1999/70], it īpaši [Pamatnolīguma] 2. klauzula, attiecas arī uz darba attiecībām uz noteiktu laiku starp darbinieku un pagaidu darba aģentūru vai darbā norikoto darbinieku un lietotāju, proti, vai Direktīvā [1999/70] šādas attiecības ir regulētas?
- 2) Ja nav noteikti citi ierobežojoši pasākumi, vai tāda tiesību norma, ar kuru ir atļauts darba līguma uz noteiktu laiku ar pagaidu darba aģentūru noslēgšanu un atjaunošanu pamatot nevis ar tehniska rakstura iemesliem vai iemesliem, kas ir saistīti ar darba organizācijas vai ražošanas prasībām, kuri neattiecas ne uz pašu aģentūru, ne arī uz konkrētajām darba attiecībām uz noteiktu laiku, bet gan ar vispārīgiem ar pašu lietotāju saistītiem iemesliem, kam nav saistības ar konkrētajām darba attiecībām, atbilst Direktīvas [1999/70 pielikuma] 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunktā paredzētajiem nosacījumiem vai arī minētā direktīva varētu būt ar šo normu apieta? Vai Direktīvas [1999/70 pielikuma] 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunktā paredzētajiem objektīvajiem iemesliem ir jābūt noteiktiem rakstveidā un ir jāattiecas uz konkrētajām darba attiecībām uz noteiktu laiku un to atjaunošanu, un vai tādējādi ar atsauci uz vispārīgiem objektīviem iemesliem kā pamatojumu līguma par darbaspēka nodrošināšanu [noslēgšanai] pietiek, lai būtu izpildītas minētā 5. klauzulas [1. punkta] a) apakšpunkta prasības, vai arī ar to nepietiek?
- 3) Vai Direktīvas [1999/70 pielikuma] 5. klauzula neliedz ļaunprātīgas izmantošanas negatīvās sekas attiecināt uz trešo personu, kas šajā lietā ir lietotājs?”

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par pieņemamību

- 28 *Poste Italiane* apgalvo, ka uzdotie jautājumi neesot atbilstoši, jo tie attiecoties uz Pamatnolīguma piemērošanu darba attiecībām starp pagaidu darbinieku un pagaidu darba aģentūru, kaut gan *O. Della Rocca* pamatlietā pamatojas tikai uz līguma par darbaspēka nodrošināšanu, kas ir noslēgts starp pagaidu darba aģentūru un lietotājuuzņēmumu, prettiesiskumu.
- 29 Ir jāatgādina, ka saskaņā ar pastāvīgo judikatūru uz jautājumiem par Savienības tiesību interpretāciju, kurus valsts tiesa uzdevusi pašas noteiktajos tiesiskā regulējuma un faktisko apstākļu ietvaros un kuru precizitāte Tiesai nav jāpārbauda, attiecas atbilstības prezumpcija. Tiesa var atteikties lemt par valsts tiesas iesniegto lūgumu tikai tad, ja ir acīmredzams, ka lūgtajai Savienības tiesību interpretācijai nav nekādas saistības ar pamatlītas faktisko situāciju vai tās priekšmetu, ja problēmai ir hipotētisks raksturs vai arī tad, ja Tiesai nav zināmi faktiskie vai juridiskie apstākļi, kuri būtu jāzina, lai sniegtu noderīgu atbildi uz tai uzdotajiem jautājumiem (2010. gada 22. jūnija spriedums apvienotajās lietās C-188/10 un C-189/10 *Melki* un *Abdeli*, Krājums, I-5667. lpp., 27. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 30 Ir jākonstatē, ka iesniedzējtiesas uzdotie jautājumi ir par to, kā interpretēt Pamatnolīgumu reālā tiesvedībā, kurā, kā izriet no šī sprieduma 20. un 21. punkta, *O. Della Rocca* apstrīd ne tikai [līgumu par] darbaspēka nodrošināšanu, bet arī viņa ar pagaidu darba aģentūru noslēgto darba līgumu atjaunošanu, kamēr *Poste Italiane* apgalvo, ka attiecībā uz šiem atjaunojumiem esot ievērotas valsts tiesiskajā regulējumā ietvertās prasības, izraisot iesniedzējtiesas šaubas par pēdējās minētās saderīgumu ar Pamatnolīgumu.
- 31 Šajos apstākļos ir jāuzskata, ka šis lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir pieņemams.

Par pirmo jautājumu

- 32 Ar šo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai Direktīva 1999/70 un Pamatnolīgums ir jāinterpretē tādējādi, ka tie ir piemērojami darba attiecībām uz noteiktu laiku starp pagaidu darbinieku un pagaidu darba aģentūru vai arī darba attiecībām uz noteiktu laiku starp šādu darbinieku un lietotājuņēmumu.
- 33 Vispirms ir jāuzsver, ka pagaidu darbinieks, kāds ir *O. Della Rocca*, ietilpst Direktīvas 2008/104 piemērošanas jomā *ratione materiae*. Tomēr ir skaidrs, ka šī direktīva, kurai bija jābūt transponētai valsts tiesībās vēlākais 2011. gada 5. decembrī, pamatlietai nav piemērojama *ratione temporis*, jo pagaidu darba periodi šajā lietā attiecas uz laikposmu no 2005. gada 2. novembra līdz 2007. gada 31. janvārim. Šajos apstākļos iesniedzējtiesa pamatoti šaubās par šāda Pamatnolīguma piemērojamību tikai attiecībā uz šādu darbinieku.
- 34 Šajā ziņā ir jāatgādina, kā Tiesa jau ir lēmusi, ka no Pamatnolīguma 2. klauzulas 1. punkta formulējuma izriet, ka tā piemērošanas joma ir uztverama plašā nozīmē, jo tā vispārīgā veidā attiecas uz “noteikta laika darba ņēmējiem, kuriem ir darba līgums vai darba attiecības saskaņā ar spēkā esošiem tiesību aktiem, koplīgumiem vai praksi katrā dalībvalstī”. Turklāt Pamatnolīguma 3. klauzulas 1. punktā aprakstītā jēdziena “noteikta laika darba ņēmējs” definīcija Pamatnolīguma izpratnē aptver visus darbiniekus, nenoskaidrojot viņus atkarībā no tā, vai viņu darba devējs ir publisko vai privāto [tiesību] subjekts (2006. gada 4. jūlija spriedums lietā *C-212/04 Adeneler u.c.*, Krājums, I-6057. lpp., 56. punkts).
- 35 Pamatnolīguma piemērošanas joma tomēr nav neierobežota. Tā no paša Pamatnolīguma 2. klauzulas 1. punkta formulējuma izriet, ka darba līgumus un attiecības, kam piemēro šo pamatnolīgumu, ir jādefinē nevis atbilstoši tam vai Savienības tiesībām, bet gan atbilstoši valstu tiesību aktiem un/vai praksei. Turklāt Pamatnolīguma 2. klauzulas 2. punktā dalībvalstīm tiek piešķirta rīcības brīvība Pamatnolīguma piemērošanā attiecībā uz noteiktām darba līgumu vai attiecību kategorijām. Pamatnolīguma 2. klauzulas 2. punktā dalībvalstīm un/vai sociālajiem partneriem faktiski ir piešķirta iespēja šī pamatnolīguma piemērošanas jomu sašaurināt, to neattiecinot uz “sākuma profesionālās sagatavošanas attiecībām un mācekļu programmām”, kā arī uz “darba līgumiem un attiecībām, kuras noslēgtas saskaņā ar īpašu valsts vai valsts atbalstītu mācību, profesionālās integrēšanas un pārkvalifikācijas programmu” (skat. 2012. gada 15. marta spriedumu lietā *C-157/11 Sibilio*, 42., 52. un 53. punkts).
- 36 Tāpat no Pamatnolīguma preambulas ceturtais daļas skaidri izriet, ka to nepiemēro noteikta laika darbiniekiem, kurus darbā lietotājuņēmumā ir norikojusi pagaidu darba aģentūra, turklāt Pamatnolīguma pušu nodoms ir noslēgt līdzīgu nolīgumu attiecībā uz pagaidu darbu. Tieši tāds mērķis ir Direktīvai 2008/104, kuru, kā izriet no tās preambulas 5. un 7. apsvēruma, Savienības likumdevējs ir pieņēmis pēc neveiksmes sociālo partneru pārrunās par šāda nolīguma noslēgšanu.
- 37 Šajā ziņā ir jānorāda, ka minētajā Pamatnolīguma preambulā paredzētais izņēmums attiecas uz pagaidu darbinieku, nevis uz atsevišķām viņa darba attiecībām, tādējādi ne viņa darba attiecības ar pagaidu darba aģentūru, ne tās, kas ir nodibinātas ar lietotājuņēmumu, šī pamatnolīguma piemērošanas jomā neietilpst.
- 38 Protams, saskaņā ar Tiesas judikatūru Savienības tiesību akta preambula nav juridiski saistoša un uz to nevar pamatoties, lai atkāptos no pašām attiecīgā tiesību akta normām vai tās interpretētu acīmredzami pretēji to formulējumam (1998. gada 25. novembra spriedums lietā *C-308/97 Manfredi, Recueil*, I-7685. lpp., 30. punkts; 2005. gada 24. novembra spriedums lietā *C-136/04 Deutsches Milch-Kontor*, Krājums, I-10095. lpp., 32. punkts; 2009. gada 2. aprīļa spriedums lietā *C-134/08 Tyson Parketthandel*, Krājums, I-2875. lpp., 16. punkts, un 2012. gada 28. jūnija spriedums lietā *C-7/11 Caronna*, 40. punkts).

- 39 Tomēr šajā gadījumā ir jākonstatē, ka Pamatnolīguma preambulā ietvertais izņēmums ir iztulkots Pamatnolīguma 3. klauzulas 1. punktā, saskaņā ar kuru darba attiecības, kas ir noslēgtas “tieši” ar darba devēju, ietilpst šī pamatnolīguma [piemērošanas jomā].
- 40 Turklāt pagaidu darbaspēka nodrošināšana ir sarežģīts un specifisks darba tiesību institūts, kas, kā izriet no šī sprieduma 32. un 37. punkta, ietver sevī dubultas darba attiecības – starp pagaidu darba aģentūru un pagaidu darbinieku, no vienas puses, un starp pēdējo minēto un lietotāju izņēmumu, no otras puses, kā arī [darbaspēka] nodrošināšanas attiecības starp pagaidu darba aģentūru un lietotāju izņēmumu. Taču Pamatnolīgumā nav nevienas tiesību normas, kurā būtu aplūkoti šie specifiskie aspekti.
- 41 Ir jākonstatē, ka Eiropas Parlamenta un Padomes 1996. gada 16. decembra Direktīvas 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā (OV 1997, L 18, 1. lpp.) 1. panta 3. punkta c) apakšpunktā turpretim ir tieši noteikts, ka šo direktīvu piemēro gadījumiem, kad pagaidu darba aģentūra norīko darbinieku darbā lietotāju izņēmumā, ja starp pagaidu darba aģentūru un pagaidu darbinieku norīkojuma laikā ir darba attiecības. Tāpat Padomes 1991. gada 25. jūnija Direktīvas 91/383/EEK, kas papildina pasākumus, kuru mērķis ir veicināt uzlabojumus darba drošībā un veselības aizsardzībā attiecībā uz darba ņēmējiem, kas pieņemti darbā uz noteiktu laiku vai arī īslaicīgā darbā [ir pagaidu darba attiecībās] (OV L 206, 19. lpp.), 1. panta 2. punktā ir skaidri precizēts, ka šo direktīvu piemēro pagaidu darba attiecībām starp pagaidu darba aģentūru un pagaidu darbinieku.
- 42 No minētā izriet, ka darba attiecības uz noteiktu laiku starp pagaidu darbinieku, kuru darbam lietotāju izņēmumā ir norīkojusi pagaidu darba aģentūra, neietilpst Pamatnolīguma – un attiecīgi Direktīvas 1999/70 – piemērošanas jomā.
- 43 Šis secinājums nekādā gadījumā nav pretrunā tam, ko Tiesa ir nolēmusi savā iepriekš minētajā rīkojumā lietā *Briot*. Faktiski šajā lietā, konstatējusi, ka, neatjaunojot ar pagaidu darbinieku uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu, kas ir beidzies, iestājoties tā beigu termiņam, pirms datuma, kurā ir paredzēts noslēgt darbību, kuras veikšanai darbinieks bija norīkots, netiek pārkāpta Padomes 2001. gada 12. marta Direktīva 2001/23/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmēj sabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmēj sabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā (OV L 82, 16. lpp.), Tiesa minētā rīkojuma 36. punktā tikai precizēja, ka šāds risinājums neskar aizsardzību, kuru pagaidu darbinieks attiecīgā gadījumā varētu izmantot pret secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu, saskaņā ar citām Savienības tiesību, it īpaši Direktīvas 1999/70, normām, vai arī Tiesas sniegtu minēto normu interpretāciju.
- 44 Tātad, runājot precīzi, no Direktīvas 1999/70 un Pamatnolīguma interpretācijas, kāda ir norādīta šī sprieduma 34.–42. punktā, izriet, ka darba attiecības uz noteiktu laiku ar pagaidu darbinieku, kuru darbam lietotāju izņēmumā ir norīkojusi pagaidu darba aģentūra, neietilpst šīs direktīvas un Pamatnolīguma piemērošanas jomā.
- 45 Līdz ar to uz pirmo jautājumu ir jāatbild, ka Direktīva 1999/70 un Pamatnolīgums ir jāinterpretē tādējādi, ka tie nav piemērojami ne darba attiecībām uz noteiktu laiku starp pagaidu darbinieku un pagaidu darba aģentūru, ne arī darba attiecībām uz noteiktu laiku starp šādu darbinieku un lietotāju izņēmumu.

Par otro un trešo jautājumu

- 46 Ņemot vērā uz pirmo jautājumu sniegto atbildi, uz otro un trešo jautājumu nav jāatbild.

Par tiesāšanās izdevumiem

- ⁴⁷ Attiecībā uz pamatlietas dalībniekiem šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto lietas dalībnieku izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (astotā palāta) nospriež:

Padomes 1999. gada 28. jūnija Direktīva 1999/70/EK par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku un 1999. gada 18. martā noslēgtais Pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku, kas ir ietverts šīs direktīvas pielikumā, ir jāinterpretē tādējādi, ka tie nav piemērojami ne darba attiecībām uz noteiktu laiku starp pagaidu darbinieku un pagaidu darba aģentūru, ne arī darba attiecībām uz noteiktu laiku starp šādu darbinieku un lietotāju uzņēmumu.

[Paraksti]