



Judikatūras krājums

ĢENERĀLADVOKĀTES ELEANORAS ŠARPSTONES
[ELEANOR SHARPSTON]
SECINĀJUMI,
sniegti 2020. gada 23. aprīlī¹

Lieta C-681/18

**JH
pret
KG**

(*Tribunale ordinario di Brescia* (Brešas tiesa, Itālija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Sociālā politika – Direktīva 2008/104 – Pagaidu darbs – Secīgi ligumi ar vienu un to pašu lietotājuņēmumu – 5. panta 5. punkts – Vienlīdzīga attieksme – Direktīvas noteikumu apiešana

1. Šī lieta sniedz Tiesai iespēju pirmo reizi interpretēt Direktīvas 2008/104 par pagaidu darba aģentūrām² 5. panta 5. punktu. Precīzāk, Tiesai ir lūgts precizēt, vai gadījumā, kad pagaidu darba aģentūra pieņem darbā darba ņēmēju un norīko viņu kā pagaidu darba aģentūras darbinieku vienā un tajā pašā lietotājuņēmumā, noslēdzot astoņus secīgus ligumus par pagaidu darbaspēka nodrošināšanu un 17 līguma pagarinājumus, ir bijusi “secīga nosūtīšana darbā nolūkā apiet šīs direktīvas noteikumus”.

Atbilstošās tiesību normas

Eiropas Savienības Pamattiesību harta

2. Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – “Harta”)³ 31. pantā ir noteikts:

“1. Ikvienam darba ņēmējam ir tiesības uz veselībai nekaitīgiem, drošiem un cilvēka cieņai atbilstīgiem darba apstākļiem.

2. Ikvienam darba ņēmējam ir tiesības uz maksimālā darba laika ierobežošanu, uz atpūtas laiku ik dienu un ik nedēļu, kā arī uz vienu ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu.”

¹ Oriģinālvaloda – angļu.

² Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2008/104/EK (2008. gada 19. novembris) (OV 2008, L 327, 9. lpp.).

³ OV 2007, C 303, 1. lpp.

Direktīva 2008/104

3. Ar Direktīvu 2008/104, kā tas ir precizēts tās 1. apsvērumā, ievēro pamattiesības un principus, kas atzīti Hartā, un tā ir paredzēta, lai nodrošinātu pilnīgu atbilstību Hartas 31. pantam. Ar šo direktīvu izveido pagaidu darba aģentūru darbinieku aizsardzības sistēmu, kas ir “nediskriminējoša, pārredzama un proporcionāla, vienlaikus tajā ievēro darba tirgu dažādību un kolektīvās darba attiecības”⁴. Saskaņā ar šo sistēmu “darba un nodarbinātības pamata apstākļiem, ko piemēro pagaidu darba aģentūru darbiniekiem, būtu jābūt vismaz tādiem, kādus piemērotu darba ņēmējiem, ja lietotājuzņēmums pats tos būtu pieņēmis darbā veikt šo pašu darbu”⁵.

4. Direktīvas 15. apsvērumā ir precizēts, ka “uz nenoteiktu laiku slēgti darba līgumi ir darba attiecību vispārējā forma. Attiecībā uz darba ņēmējiem, kas ar savu pagaidu darba aģentūru ir noslēguši pastāvīgu līgumu, un ņemot vērā īpašo aizsardzību, kādu šāds līgums sniedz, būtu jāpieņem noteikums, kas pieļautu izņēmumus no lietotājuzņēmumos piemērojamiem noteikumiem”.

5. Direktīvas 21. apsvērumā norādīts, ka “dalībvalstīm būtu jāizstrādā administratīvas vai juridiskas procedūras, lai aizsargātu pagaidu darba aģentūru darbinieku tiesības, un jānodrošina iedarbīgas, atturošas un samērīgas sankcijas, ko piemēro gadījumos, kad netiek pildīti šajā direktīvā paredzētie pienākumi”.

6. Direktīvas 1. pantā ir definēta tās piemērošanas joma.

“1. Šī direktīva attiecas uz darba ņēmējiem, kam ir darba līgums vai darba attiecības ar pagaidu darba aģentūru un kas norikoti lietotājuzņēmumos veikt pagaidu darbu to uzraudzībā un vadībā.

2. Šo direktīvu piemēro valsts un privātiem uzņēmumiem, kas ir pagaidu darba aģentūras vai lietotājuzņēmumi, kas veic saimnieciskas darbības, neatkarīgi no tā, vai tie gūst peļņu vai ne.

[..]”

7. Saskaņā ar 2. pantu Direktīvas 2008/104 mērķis “ir nodrošināt pagaidu darba aģentūru darbinieku aizsardzību un uzlabot pagaidu darba aģentūru darba kvalitāti, nodrošinot 5. pantā izklāstīto vienlīdzīgas attieksmes principa piemērošanu pagaidu darba aģentūru darbiniekiem un atzīstot pagaidu darba aģentūras kā darba devējus, tajā pašā laikā ņemot vērā vajadzību izveidot piemērotu sistēmu pagaidu darba aģentūru darba izmantošanai, lai efektīvi palīdzētu radīt darba vietas un attīstīt elastīgas darba formas”.

8. Tās 3. panta 1. punktā ir definēti dažādi jēdzieni, kas attiecas uz direktīvas piemērošanu:

- a) “darba ņēmējs” ir persona, kuru kā darba ņēmēju aizsargā attiecīgās dalībvalsts tiesību akti nodarbinātības jomā;
- b) “pagaidu darba aģentūra” ir juridiska vai fiziska persona, kas saskaņā ar valsts tiesību aktiem slēdz darba līgumus vai veido darba attiecības ar pagaidu darba aģentūras darbiniekiem, lai tos norikotu uz laiku strādāt lietotājuzņēmumos to uzraudzībā un vadībā;
- c) “pagaidu darba aģentūras darbinieks” ir darba ņēmējs, kam ir darba līgums vai darba attiecības ar pagaidu darba aģentūru un kas lietotājuzņēmumā norikots veikt pagaidu darbu tā uzraudzībā un vadībā;

4 12. apsvēruma.

5 14. apsvēruma.

- d) “lietotājuņēmums” ir fiziska vai juridiska persona, kura labā un kura uzraudzībā un vadībā pagaidu darba aģentūras darbinieks strādā noteiktu laiku;
- e) “norīkojums” ir periods, kad pagaidu darba aģentūras darbinieks strādā lietotājuņēmumā, lai veiktu pagaidu darbu tā uzraudzībā un vadībā;
- f) “darba un nodarbinātības pamata apstākļi” ir darba un nodarbinātības apstākļi, kas noteikti tiesību aktos, administratīvos noteikumos, koplīgumos un/vai citos saistošos vispārējos noteikumos, kas ir spēkā lietotājuņēmumā attiecībā uz:
 - i) darba laiku, virsstundām, pārtraukumiem, atpūtas laiku, nakts darbu, brīvdienām un valsts noteiktām brīvdienām;
 - ii) darba samaksu.”

9. Direktīvas 4. panta 1. punktā ir noteikts, ka “aizliegumus vai ierobežojumus izmantot pagaidu darba aģentūru darbu pamato, tikai ievērojot vispārējas intereses, jo īpaši attiecībā uz pagaidu darba aģentūru darbinieku aizsardzību, veselības aizsardzības un drošības prasībām darbā, vai vajadzību nodrošināt, ka darba tirgus darbojas labi un ka pārkāpumi ir novērsti”.

10. Direktīvas 5. panta 1. punktā ir noteikts, ka “darba un nodarbinātības pamata apstākļi pagaidu darba aģentūru darbiniekiem to norīkojuma laikā lietotājuņēmumā ir vismaz tādi paši kā tie, ko piemērotu, ja tie šajā uzņēmumā darbā būtu pieņemti tieši un veiktu šo pašu darbu. [..]”

11. Saskaņā ar 5. panta 5. punktu “dalībvalstis veic atbilstīgus pasākumus saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi, lai novērstu ļaunprātību šā panta piemērošanā un jo īpaši lai novērstu secīgu nosūtīšanu [norīkošanu] darbā nolūkā apiet šīs direktīvas noteikumus. Tās informē Komisiju par šādiem pasākumiem”.

12. Direktīvas 6. pantā ir noteikts, ka:

“1. Pagaidu darba aģentūru darbiniekus informē par brīvajām darba vietām lietotājuņēmumā, lai tiem dotu tādas pašas iespējas kā pārējiem šā uzņēmuma darba ņēmējiem atrast pastāvīgu darbu. Šādu informāciju var sniegt, izvietojot paziņojumu tam piemērotā vietā uzņēmumā, kura labā un kura uzraudzībā pagaidu darba aģentūras darbinieks strādā.

2. Dalībvalstis veic vajadzīgās darbības, lai nodrošinātu, ka visas klauzulas, ar ko aizliedz vai kā rezultātā pēc norīkojuma beigām novilcina darba līguma noslēgšanu vai darba attiecību izveidošanu starp lietotājuņēmumu un pagaidu darba aģentūras darbinieku, nav spēkā vai ka tās var pasludināt par spēkā neesošām.

[..]”

13. Saskaņā ar 10. panta 1. punktu “dalībvalstis paredz attiecīgus pasākumus gadījumos, kad pagaidu darba aģentūra vai lietotājuņēmums neievēro šīs direktīvas prasības. Jo īpaši tās nodrošina, ka ir pieejamas atbilstīgas administratīvas vai tiesu procedūras, lai varētu īstenot pienākumus, kas izriet no šīs direktīvas”.

Itālijas tiesības

14. Iesniedzējtiesa norāda, ka šajā lietā ir piemērojams *Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276* (2003. gada 10. septembra Likumdošanas dekrēts Nr. 276/2003 par 2003. gada 14. februāra Likumā Nr. 30 paredzētā deleģējuma nodarbinātības un darba tirgus jomā īstenošanu, ar grozījumiem, kuri veikti ar Dekrētlikumu Nr. 34/2014, kas ar grozījumiem ir apstiprināts ar Likumu Nr. 78/2014; turpmāk tekstā – “Likumdošanas dekrēts Nr. 276/2003”).

15. Ar grozījumiem, kas pieņemti ar Likumu Nr. 78/2014, no Likumdošanas dekrēta Nr. 276/2003 20. panta 4. punkta tika svītrotā gan tiesību norma, kas paredzēja, ka “darbaspēka nodrošināšana uz noteiktu laiku ir atļauta tehniska, ražošanas, organizācijas vai aizstāšanas rakstura iemeslu dēļ pat tad, ja tā ir saistīta ar lietotāja ierasto darbību”, gan arī prasība rakstveidā norādīt šos iemeslus līgumā.

16. Likumdošanas dekrēta Nr. 276/03 22. panta 2. punktā ir noteikts, ka gadījumā, ja izmanto darbaspēka nodrošināšanu uz noteiktu laiku, darbinieka un aģentūras darba attiecības reglamentē Likumdošanas dekrēta Nr. 368/01 noteikumi, “izņemot tā 5. panta 3. punkta un turpmāko punktu noteikumus”. Darba līguma sākotnējo termiņu var pagarināt ar darbinieka rakstveida piekrišanu tādās situācijās un uz tādu termiņu, kādi ir paredzēti aģentūrai saistošajā *Contratto collettivo nazionale di lavoro* (Valsts darba koplīgums pagaidu darba aģentūru kategorijā, kas parakstīts 2014. gada 27. februārī, turpmāk tekstā – “CCNL”).

17. Likumdošanas dekrēta Nr. 276/03 27. pantā “Pagaidu darbaspēka nelikumīga izmantošana” ir noteikts – ja darbaspēka nodrošināšana neatbilst šajā likumdošanas dekrētā paredzētajiem ierobežojumiem un nosacījumiem, darbinieks var celt prasību tiesā vienīgi pret lietotāju uzņēmumu, lūdzot, lai tiktu atzīts, ka no darbaspēka nodrošināšanas sākuma brīža starp viņu un lietotāju uzņēmumu ir nodibinātas darba tiesiskās attiecības.

18. *Decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368* (2001. gada 6. septembra Likumdošanas dekrēts Nr. 368, ar kuru īsteno Direktīvu 1999/70/EK par *UNICE, CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku)⁶ 5. panta 3.–4.*bis* punktā redakcijā, kas bija piemērojama *ratione temporis*, ir noteikts, ka:

“[...] 3. Ja darba ņēmējs tiek atkārtoti pieņemts darbā uz noteiktu laiku saskaņā ar 1. pantu desmit dienas pēc tāda darba līguma izbeigšanās, kura termiņš nav garāks par vai ir vienāds ar sešiem mēnešiem, vai divdesmit dienas pēc tāda līguma izbeigšanās, kura termiņš ir garāks par sešiem mēnešiem, otrais līgums tiek uzskatīts par noslēgtu uz nenoteiktu laiku. [...]”

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

4.*bis* Neskarot iepriekšējos punktus paredzētos noteikumus par secīgiem līgumiem un neskarot dažādus noteikumus, kas paredzēti kolektīvajos līgumos [...], ja, turpinoties līgumiem uz noteiktu laiku par līdzvērtīgu uzdevumu izpildi, darba attiecības starp to pašu darba devēju un to pašu darba ņēmēju kopumā pārsniedz 36 mēnešus, ieskaitot pagarinājumus un atjaunošanu, neatkarīgi no pārtraukuma periodiem starp vienu un otru līgumu darba attiecības uzskata par attiecībām uz nenoteiktu laiku [...]”

19. CCNL 47. pantā ir noteikts, ka līgumu pagarināšanu regulē vienīgi saskaņā ar CCNL. Tādējādi saskaņā ar Likumdošanas dekrēta Nr. 276/03 22. panta 2. punktu uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus var pagarināt līdz sešām reizēm. Katrs līgums, ieskaitot pagarinājumus, nedrīkst pārsniegt 36 mēnešus.

⁶ Padomes Direktīva 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par *UNICE, CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (OV 1999, L 175, 43. lpp.).

20. Itālijas Civillkodeksa 1344. un 1421. pantā ir paredzēts, ka līgumi, kas noslēgti, lai apietu imperatīvo normu piemērošanu, nav spēkā.

Fakti, tiesvedība un uzdotais jautājums

21. JH ir pagaidu darba aģentūras darbinieks. Kā pagaidu darba aģentūras darbinieks viņš tika norikots darbam lietotājuņēmumā KG, kur strādājis par mašīnstrādnieku un virpotāju no 2014. gada 3. marta līdz 2016. gada 30. novembrim, pamatojoties uz secīgiem pagaidu darbaspēka nodrošināšanas līgumiem (kopā astoņiem) un to pagarinājumiem (kopā septiņpadsmit).

22. 2017. gada 21. februārī JH cēla prasību *Tribunale ordinario di Brescia* (Brešas tiesa, Itālija). Būtībā viņš lūdz iesniedzējtiesu: a) konstatēt un atzīt, ka pagaidu darbaspēka nodrošināšanas līgumi, saskaņā ar kuriem viņš strādājis uzņēmumā KG, ir prettiesiski un/vai spēkā neesoši; b) atzīt, ka starp viņu un KG pastāv darba attiecības uz nenoteiktu laiku kopš 2014. gada 3. marta; c) uzdot KG atjaunot viņu darbā un samaksāt kompensāciju, kas viņam pienākas, un atbilstošās sociālā nodrošinājuma iemaksas un nodokļus. JH arī lūdz iesniedzējtiesu uzdot Tiesai prejudiciālu jautājumu par Direktīvas 2008/104 un it īpaši tās 5. panta 5. punkta interpretāciju.

23. Iesniedzējtiesa norāda, ka attiecīgajā laikā piemērojamajos tiesību aktos (skat. šo secinājumu 15. punktu): i) nav paredzēts, ka līgumos ir jānorāda tehniska, ražošanas, organizācijas vai aizstāšanas rakstura iemesli pagaidu darbaspēka nodrošināšanai; ii) nav paredzēts, ka šiem iemesliem ir jābūt pagaidu rakstura iemesliem; vai iii) nav ierobežojumu secīgai darba ņēmēja norīkošanai darbā uz vienu un to pašu lietotājuņēmumu. Turklāt iesniedzējtiesa norāda, ka CCNL (skat. šo secinājumu 19. punktu) nav piemērojams, jo tajā ir reglamentētas tikai attiecības starp pagaidu darba aģentūras darbiniekiem un pagaidu darba aģentūrām, nevis starp pagaidu darba aģentūras darbiniekiem un lietotājuņēmumiem. Turklāt iesniedzējtiesa norāda – katrā ziņā lietas faktisko apstākļu norises laikā spēkā esošajā šī regulējuma redakcijā netiek prasīts līgumā norādīt iemeslus pagaidu darbaspēka nodrošināšanas izmantošanai, kā arī nav liegts nekavējoties parakstīt jaunu līgumu uzreiz pēc iepriekšējā līguma sestā pagarinājuma beigām.

24. Iesniedzējtiesai ir šaubas par šī valsts tiesiskā regulējuma saderību ar Direktīvu 2008/104, it īpaši ar tās 15. apsvērumu, lasot to kopā ar tās 5. panta 5. punktu, jo valsts tiesiskajā regulējumā nav paredzēts noteikums par iespēju izskatīt tiesā pagaidu darbinieku nodarbināšanas iemeslus un nav noteikti ierobežojumi viena un tā paša pagaidu darba aģentūras darbinieka secīgai norīkošanai pie viena un tā paša lietotājuņēmuma.

25. Pamatojoties uz to, iesniedzējtiesa lūdz sniegt prejudiciālu nolēmumu par šādu jautājumu:

“Vai [Direktīvas 2008/104] 5. panta 5. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas liedz piemērot Likumdošanas dekrētu Nr. 276/2003, ar grozījumiem, kas ir veikti ar Dekrētlikumu Nr. 34/2014, kurā: a) nav paredzēti ierobežojumi viena darbinieka secīgai nosūtīšanai darbā vienā un tajā pašā lietotājuņēmumā; b) netiek prasīts, ka, lai darbaspēka nodrošināšana uz noteiktu laiku būtu likumīga, ir jābūt tehniska, ražošanas, organizācijas vai aizstāšanas rakstura iemesliem šāda darbaspēka nodrošināšanai; c) nav paredzēts, ka prasība par lietotājuņēmuma ražošanas vajadzību pagaidu raksturu ir nosacījums tāda darba līguma veida izmantošanas likumībai?”

26. Rakstveida apsvērumus iesniedza JH, Itālijas valdība un Eiropas Komisija. Lai gan JH bija lūdzis noturēt tiesas sēdi mutvārdu paskaidrojumu uzklaušīšanai, norādot iemeslus, Tiesa nolēma turpināt tiesvedību, to nenoturot, saskaņā ar Reglamenta 76. panta 2. punktu.

Vērtējums

Par pieņemamību

27. Itālijas valdība apgalvo, ka lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir nepieņemams. Pirmkārt, tā apgalvo – lai gan valsts tiesiskais regulējums, uz kuru atsaucas iesniedzējtiesa, ir piemērojams tikai uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem, iesniedzējtiesa neesot sniegusi nekādu norādi par JH ar pagaidu darba aģentūru noslēgtā darba līguma raksturu (vai tas ir līgums uz noteiktu laiku vai kāds cits). Otrkārt, iesniedzējtiesas izskatāmais strīds ir privātpersonu strīds, un Direktīvai 2008/104 nav tiešas horizontālas iedarbības. Tādējādi atbilde uz prejudiciālo jautājumu neietekmētu iesniedzējtiesā skatītā strīda iznākumu, proti, vienīgais iespējamais labvēlīgais rezultāts JH būtu panākt no Itālijas valsts zaudējumu atlīdzību gadījumā, ja tiktu konstatēts, ka tā ir nepilnīgi vai nepareizi transponējusi Direktīvu 2008/104.

28. Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru “uz jautājumiem par Savienības tiesību interpretāciju, kurus valsts tiesa ir 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 pamatlietas 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”⁷.

29. Attiecībā uz pēdējo minēto aspektu, lai valsts tiesai sniegtu lietderīgu Savienības tiesību interpretāciju, valsts tiesai ir jānorāda faktiskie apstākļi un atbilstošais tiesiskais regulējums, kas veido kontekstu tās uzdotajiem jautājumiem, vai vismaz jāpaskaidro faktiskie pieņēmumi, uz kuriem šie jautājumi ir balstīti. Proti, par Savienības tiesību akta interpretāciju vai spēkā esamību Tiesa var lemt, pamatojoties vienīgi uz faktiem, ko tai ir norādījuši valsts tiesa. Iesniedzējtiesai ir arī jānorāda precīzi iemesli, kuri to ir mudinājuši uzdot jautājumus par noteiktu Savienības tiesību normu interpretāciju un kuru dēļ tā uzskata, ka ir jāuzdod Tiesai prejudiciāli jautājumi. Turklāt valsts tiesai ir vismaz minimāli jāpaskaidro, kāpēc tā ir izvēlējusies konkrētās Savienības tiesību normas, kuras tā lūdz interpretēt, kā arī jāizskaidro saikne, ko tā saskata starp šīm normām un pamatlietā piemērojamajiem valsts tiesību aktiem⁸.

30. No lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka iesniedzējtiesa lūdz Tiesai norādes par Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punkta interpretāciju. Iesniedzējtiesa precizē, ka norādes ir nepieciešamas, lai atrisinātu tai iesniegto lietu. Šajā kontekstā Itālijas valdības argumenti par to, ka nav iespējams tieši piemērot direktīvas noteikumus privātpersonu strīdam, nav atbilstoši. No Tiesas judikatūras izriet, ka tās kompetencē ir sniegt prejudiciālus nolēmumus par Savienības tiesību normu interpretāciju neatkarīgi no tā, vai šīm normām ir vai nav tieša iedarbība uz attiecībām starp attiecīgā strīda pusēm⁹.

31. Manuprāt, lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu ir sniegts pietiekams faktisko apstākļu izklāsts, ar kuriem ir pamatots prejudiciālais jautājums, lai ļautu Tiesai sniegt lietderīgu atbildi uz uzdoto jautājumu.

32. Tāpēc es secinu, ka lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir pieņemams.

⁷ Spriedums, 2013. gada 11. aprīlis, *Della Rocca*, C-290/12, EU:C:2013:235, 29. punkts un tajā minētā judikatūra. Tiesa var arī *noraidīt* lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu, atsaucoties uz pēdējo minēto pamatojumu, skat. spriedumu, 2012. gada 16. februāris, *Varzim Sol*, C-25/11, EU:C:2012:94, 29. punkts.

⁸ Spriedums, 2019. gada 2. maijs, *Asendia Spain*, C-259/18, EU:C:2019:346, 17. un 18. punkts un tajos minētā judikatūra.

⁹ Spriedums, 2019. gada 8. maijs, *Praxair MRC*, C-486/18, EU:C:2019:379, 35. punkts un tajā minētā judikatūra.

Par prejudiciālo jautājumu

33. Ar prejudiciālo jautājumu iesniedzējtiesa jautā, vai Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punkts liedz tādu valsts tiesisko regulējumu, kurā: a) nav paredzēti ierobežojumi viena pagaidu darba aģentūras darbinieka secīgai nosūtīšanai darbā vienā un tajā pašā lietotājumā; b) nav paredzēts, ka darbaspēka nodrošināšana uz noteiktu laiku ir likumīga, ja ir norādīti tehniska, ražošanas, organizācijas vai aizstāšanas rakstura iemesli darbaspēka nodrošināšanai; c) nav paredzēts, ka prasība par lietotājumā ražošanas vajadzību pagaidu raksturu ir nosacījums tāda darba līguma veida izmantošanas likumībai.

34. Lai sniegtu lietderīgu atbildi iesniedzējtiesai, es aplūkošu arī plašāku kontekstu, proti, vai tiek apieti Direktīvas 2008/104 noteikumi.

35. Šajā ziņā man ir jāizvērtē Direktīvas 2008/104 mērķis un piemērošanas joma, kā arī tās 5. panta 5. punkta mērķis, formulējums un konteksts.

36. Direktīva 2008/104 balstās uz agrāko EKL 137. panta 1. un 2. punktu (tagad LESD 153. pants), ar kuru iestādēm tika piešķirta kompetence “ar direktīvām noteikt minimālās prasības, kas pakāpeniski jāievieš”, tostarp attiecībā uz “darba apstākļiem”. Tā tika pieņemta, lai papildinātu divas agrākās direktīvas par netipisku darbu, kurās attiecīgi risināja nepilna darba laika darba un pagaidu darba attiecības¹⁰. Savienības rīcības šajā jomā vispārīgais mērķis bija attīstīt elastīgos darba attiecību veidus, vienlaikus cenšoties sasniegt sociālo tiesību jaunu saskaņošanas pakāpi. Šīs rīcības pamatā esošais normatīvais modelis ir balstīts uz līdzsvara meklējumiem starp darba tirgus elastīgumu un [sociālo] drošību, un tas tika nosaukts par “elastdrošību”¹¹.

37. Tādējādi ar Direktīvu 2008/104 tiek līdzsvarots uzņēmumu izvirzītais “elastības” mērķis ar “drošības” mērķi, kas atbilst darba ņēmēju aizsardzībai. Attiecīgi direktīvas 11. apsvērumā ir noteikts, ka tās mērķis ir apmierināt ne tikai uzņēmumu elastīguma vajadzības, bet arī nepieciešamību darba ņēmējiem saskaņot savu profesionālo un privāto dzīvi un tādējādi veicināt darba vietu radīšanu, kā arī dalību un iekļaušanos darba tirgū.

38. Ar Direktīvu 2008/104 izveido pagaidu darba aģentūru darbinieku aizsardzības sistēmu, kas ir nediskriminējoša, pārredzama un proporcionāla, vienlaikus tajā ievēro darba tirgus dažādību un kolektīvās darba attiecības. Saskaņā ar šīs direktīvas 2. pantu tās mērķis ir nodrošināt pagaidu darba aģentūru darbinieku aizsardzību un uzlabot pagaidu darba aģentūru darba kvalitāti, nodrošinot vienlīdzīgas attieksmes principa piemērošanu pagaidu darba aģentūru darbiniekiem un atzīstot pagaidu darba aģentūras kā darba devējus, tajā pašā laikā ņemot vērā vajadzību izveidot piemērotu sistēmu pagaidu darba aģentūru darba izmantošanai, lai efektīvi palīdzētu radīt darba vietas un attīstīt elastīgas darba formas¹².

39. Tādējādi Direktīva 2008/104 attiecas gan uz pagaidu darba aģentūru darbinieku darba apstākļiem, gan uz nosacījumiem, ko piemēro pagaidu darba aģentūru darbinieku nodarbināšanai. Direktīvas dubultais mērķis atspoguļojas arī tās struktūrā. Izņemot ievadnoteikumus (piemērošanas joma, mērķis un definīcijas) un nobeiguma noteikumus, Direktīva 2008/104 ir organizēta divās daļās. Tās 4. pantā, kas noslēdz I nodaļu (“Vispārīgi noteikumi”), ir paredzēti ierobežojumi attiecībā uz pagaidu darba

10 Tās ir Padomes Direktīva 97/81/EK (1997. gada 15. decembris) par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu (OV 1998, L 14, 9. lpp.) un Padomes Direktīva 1999/70, kas minēta iepriekš 6. zemsvītras piezīmē.

11 Skat. 9. apsvērumu un Kopējos elastīguma un sociālās drošības principus, ko Padome pieņēma 2007. gada 5. un 6. decembrī un ko Briseles Eiropadome apstiprināja 2007. gada 14. decembrī (Padomes dok. 16201/07), kā arī Komisijas paziņojumu Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai “Ceļā uz kopīgiem elastīguma un sociālās drošības principiem: vairāk un labākas darba vietas, izmantojot elastīgumu un drošību” (COM(2007) 359 *final*, 2007. gada 27. jūnijs). Skat. arī ģenerāladvokāta M. Špunar [M. Szpunar] secinājumus lietā *AKT*, C-533/13, EU:C:2014:2392, 33. punkts.

12 Spriedums, 2016. gada 17. novembris, *Betriebsrat der Ruhrlandklinik*, C-216/15, EU:C:2016:883, 35. punkts, saīsināts.

aģentūru darbinieku nodarbināšanu. Direktīvas II nodaļas (“Nodarbinātība un darba apstākļi”) 5.–8. pantā ir ietverts vienlīdzīgas attieksmes princips, nodarbinātības, koplietošanas telpu un iespēju un profesionālās apmācības pieejamība, [pagaidu darba aģentūru darbinieku] pārstāvība un [darbaņēmēju pārstāvju] informēšana¹³.

40. Lai arī ar šiem noteikumiem pagaidu darba aģentūras darbs tuvinās “parastajām” darba attiecībām, ir skaidrs¹⁴, ka Direktīvas 2008/104 atskaites punkts ir tas, ka vispārējais darba attiecību veids ir darba līgumi, kas noslēgti uz nenoteiktu laiku (un jāpiebilst, ka tam tā būtu jābūt). Direktīvas mērķis tādējādi ir veicināt, lai pagaidu darba aģentūru darbiniekiem būtu pieejams pastāvīgs darbs lietotāju uzņēmumā, un šis mērķis ir it īpaši atainots tās 6. panta 1. un 2. punktā¹⁵.

41. Direktīva 2008/104 attiecas uz “darbaņēmējiem, kam ir darba līgums vai darba attiecības ar pagaidu darba aģentūru un kas norikoti lietotāju uzņēmumos veikt pagaidu darbu to uzraudzībā un vadībā” (1. panta 1. punkts), kā arī uz “privātiem uzņēmumiem, kas ir pagaidu darba aģentūras vai lietotāju uzņēmumi, kas veic saimnieciskas darbības, neatkarīgi no tā, vai tie gūst peļņu vai ne” (1. panta 2. punkts). Tiesa jēdzienu “darbaņēmējs” ir interpretējusi tādējādi, ka tas “attiecas uz jebkuru personu, kura veic darbu, proti, kura noteiktā laika posmā citas personas interesēs un tās vadībā sniedz pakalpojumus, par kuriem tā saņem atalgojumu, neatkarīgi no tās darba attiecību juridiskās kvalifikācijas valsts tiesībās un šīs abas personas saistošās juridiskās saiknes rakstura un formas”; un norādījusi, ka jēdziens “saimnieciskā darbība” ir “jebkādas darbības, kas saistītas ar preču vai pakalpojumu piedāvāšanu attiecīgajā tirgū”¹⁶.

42. Direktīvas 2008/104 svarīga daļa ir vienlīdzīgas attieksmes princips. Tādējādi saskaņā ar tās 5. panta 1. punktu ir jānodrošina, ka darba un nodarbinātības pamata apstākļi pagaidu darba aģentūru darbiniekiem to norikojuma laikā lietotāju uzņēmumā ir vismaz tādi paši kā tie, ko piemērotu, ja tie šajā uzņēmumā darbā būtu pieņemti tieši un veiktu šo pašu darbu.

43. Jēdziens “darba un nodarbinātības pamata apstākļi”, kas nosaka vienlīdzīgas attieksmes principa piemērojamību pagaidu darbam norikotiem darbiniekiem, ir definēts 3. panta 1. punkta f) apakšpunktā. Komisijas izveidotās ekspertu grupas sagatavotais ziņojums liek domāt, ka Komisija uzskata – 3. panta 1. punkta f) apakšpunkta i) un ii) punktā ietvertais šo apstākļu uzskaitījums nav izsmeļošs¹⁷.

44. Es piekrītu šai pieejai. Direktīva 2008/104 ir paredzēta, lai nodrošinātu “pilnīgu atbilstību” (skat. 1. apsvērumu) Hartas 31. pantam, kas attiecas uz “darba apstākļiem” vispārīgākā veidā. Skaidrojums, kas attiecas uz Hartu¹⁸, ir norādīts, ka šis formulējums ir jāsaprot LESD 156. panta nozīmē¹⁹. Minētajā pantā “darba apstākļi” ir uzskaitīti kā viena no jomām, kurās Komisija var iejaukties, lai rosinātu dalībvalstu sadarbību un palīdzētu koordinēt to rīcību. Tomēr tajā šis termins nav definēts. Man šķiet – tas, ka direktīvā ir apsolvēts nodrošināt “pilnīgu atbilstību” Hartas 31. pantam, apvienojumā ar direktīvā noteikto mērķi “aizsargāt” liecina par labu tam, ka jēdzienu “darba apstākļi” nevajadzētu interpretēt pārāk šauri²⁰ neatkarīgi no tā, ka tekstā ir sniegts acīmredzami izsmeļošs uzskaitījums.

13 Skat. ģenerālvokāta M. Špunara secinājumus lietā AKT, C-533/13, EU:C:2014:2392, 30. un 35. punkts.

14 15. apsvērumus.

15 Skat. Engel, Chris, “Regulating temporary work in the European Union: The Agency Directive”, no: *Temporary work in the European Union and the United States, Bulletin of comparative labour relations* Nr. 82, 2013, 19. lpp.

16 Spriedums, 2016. gada 17. novembris, *Betriebsrat der Ruhrlandklinik*, C-216/15, EU:C:2016:883, 43. un 44. punkts.

17 Eiropas Komisija, *Report – Expert Group – Transposition of Directive 2008/104/EC on temporary agency work*, 2011. gada augusts, 21. lpp.

18 OV 2007, C 303, 17. lpp.

19 LESD 156. pantā ir noteikts, ka, “lai sasniegtu 151. pantā izvirzītos mērķus, kā arī neskarot citus Līgumu noteikumus, Komisija rosina dalībvalstu sadarbību un palīdz koordinēt to rīcību visās sociālās politikas jomās, uz ko attiecas šī nodaļa, īpaši jautājumos, kas attiecas uz: – nodarbinātību; – darba tiesībām un darba apstākļiem; – arodniecību pamatiem un kvalifikācijas celšanu; – sociālo nodrošinājumu; – nelaimes gadījumu darbā un arodslimību profilaksi; – darba higiēnu; – tiesībām apvienoties un rīkot kolektīvas sarunas starp darba devējiem un darbaņēmējiem.”

20 Skat. Robin-Olivier, Sophie, “Article 31: conditions de travail justes et équitables”, no: *Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne*, Picod, Fabrice, Rizcallah, Cécilia, Van Drooghenbroeck, Sébastien, Brisele, Bruylant, 2019, 789.–805. lpp.

45. Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punktā ir noteikts, ka dalībvalstis veic atbilstīgus pasākumus, lai novērstu ļaunprātību šā panta piemērošanā un it īpaši lai novērstu secīgu norīkošanu darbā nolūkā apiet šīs direktīvas noteikumus.

46. Saskaņā ar šo noteikumu dalībvalstīm tiek noteikti divi atšķirīgi pienākumi. *Pirmkārt*, novērst 5. panta ļaunprātīgu piemērošanu. *Otrkārt*, novērst secīgu norīkošanu darbā nolūkā apiet Direktīvas 2008/104 noteikumus *kopumā*. Lasot vārdus “un it īpaši”, es nedomāju, ka abi šie pienākumi ir jāsaprot tādējādi, ka otrs pilnībā un automātiski ir pakārtots pirmajam. Abi pienākumi attiecas uz atšķirīgiem nodarbinātības aspektiem lietotāju uzņēmumā. Pirmais attiecas uz 5. panta “ļaunprātīgu piemērošanu” (un tikai uz šo pantu). Otrs pienākums ir plašāks, un tā mērķis ir novērst secīgu norīkošanu darbā nolūkā “apiet šīs direktīvas noteikumus” (visus kopumā).

47. Tādējādi es nepiekrītu Komisijas rakstveida argumentam, ka minētais 5. panta 5. punkts attiecas tikai uz 5. panta 1.–4. punktā noteiktā vienlīdzīgas attieksmes principa ļaunprātīgu izmantošanu. Tik šaurā interpretācijā nav ņemts vērā fakts, ka 5. panta 5. punktam ir divas daļas un ka otrajā daļā minēts – “lai novērstu secīgu nosūtīšanu [norīkošanu] darbā nolūkā apiet šīs direktīvas noteikumus”. Tas arī nesaskan ar skaidri formulēto direktīvas mērķi, proti, nodrošināt pagaidu darba aģentūru darbinieku aizsardzību un uzlabot pagaidu darba aģentūru darba kvalitāti.

48. Tādējādi man šķiet, ka ar 5. panta 5. punktu dalībvalstīm uzliktais pienākums novērst secīgu norīkošanu darbā “nolūkā apiet Direktīvas [2008/104] noteikumus” ir jāsaprot tādējādi, ka tas attiecas uz *visiem* šīs direktīvas noteikumiem, kā tie interpretēti, ievērojot direktīvas sistēmu un mērķi.

49. Ņemot vērā šo kontekstu, vai ar Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punktu dalībvalstīm tiek noteikts pienākums novērst secīgu norīkošanu darbā nolūkā “apiet šīs direktīvas noteikumus” tādējādi, ka tām ir jānodrošina, lai pagaidu darba aģentūras darbs ar vienu un to pašu lietotāju uzņēmumu pārāk viegli nekļūst par pastāvīgu situāciju, kurā pagaidu darba aģentūras darbinieki tiek “iesprostoti”?

50. Vispirms, riskējot izmantot tautoloģiju, atgādināšu, ka “pagaidu darba aģentūras darbinieks”, kā definēts 3. panta 1. punkta c) apakšpunktā, ir darba ņēmējs, kas lietotāju uzņēmumā ir norīkots veikt “pagaidu” darbu tā uzraudzībā un vadībā.

51. Jau Direktīvas 2008/104 nosaukums skaidri liecina, ka tā attiecas uz *pagaidu* darba attiecībām (un kas tādas ir paredzētas pēc definīcijas). Šis termins tostarp izmantots noteikumos, ar kuriem nosaka direktīvas piemērošanas jomu (1. pants), tās mērķi (2. pants), kā arī galveno terminu definīcijās, kas sniegtas 3. panta 1. punkta b), c), d) un e) apakšpunktā. Jēdziens “pagaidu” nozīmē “tāds, kas ilgst noteiktu laiku”; “nav pastāvīgs”²¹. Direktīvā turklāt ir noteikts, ka “uz nenoteiktu laiku noslēgti darba līgumi” (tādējādi pastāvīgas darba attiecības) ir vispārējais darba attiecību veids un ka pagaidu darba aģentūru darbinieki ir jāinformē par brīvajām darba vietām lietotāju uzņēmumā, lai tiem dotu tādas pašas iespējas kā pārējiem šā uzņēmuma darba ņēmējiem atrast pastāvīgu darbu (skat. 15. apsvērumu un 6. panta 1. un 2. punktu)²².

21 Skat. *Oxford Dictionary of English*. Franču valodā vārds, kas izmantots direktīvas nosaukumā jēdziena “pagaidu” apzīmēšanai, noteikumos, kas definē direktīvas piemērošanas jomu un mērķi, un galveno terminu definīcijās ir “intérimaire”, kas ir raksturots kā “travailler de manière temporaire” (1. panta 1. punktā un 3. panta 1. punkta b), c), d) un e) apakšpunktā). Franču valodas vārdnīcā *Petit Robert de la langue française* “intérimaire” ir definēts ar nozīmi “pagaidu” vai “pārejošs” un “temporaire” – ar nozīmi “noteiktu laiku”. Itāļu valodā, kas ir tiesvedības valoda, izmantotie vārdi ir “interina” un “temporaneamente”.

22 Lietās, kas attiecas uz Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku, kas pievienots Direktīvai 1999/70, 5. klauzulu, es norādu (nepiedāvājot šo argumentāciju kā tādu transponēt šajā lietā: skat. turpmāk 66. punktu), ka Tiesa ir atzinusi – “šāda noteikta laika darba līgumu vai darba tiesisko attiecību atjaunošana tālab, lai apmierinātu vajadzības, kuras patiesībā ir nevis īslaicīgas, bet gan pastāvīgas un ilgstošas, Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē nav attaisnota, jo šāda noteikta laika darba līgumu vai darba tiesisko attiecību izmantošana ir *klajā pretrunā premisai, uz kuru ir balstīts šis Pamatnolīgums, proti, ka nenoteikta laika darba līgumi ir darba tiesisko attiecību vispārīgā forma, pat ja nodarbinātībai noteiktās nozarēs vai noteiktās specialitātēs un darbības sfērās ir raksturīgi uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi*” (mans izcēlums). Skat. spriedumu, 2020. gada 19. marts, *Sánchez Ruiz* u.c., apvienotās lietas C-103/18 un C-429/18, EU:C:2020:219, 76. punkts un tajā minētā judikatūra.

52. Es piekrītu Itālijas valdības un Komisijas viedoklim, ka Direktīvā 2008/104 nav definēti nekādi konkrēti pasākumi, kas dalībvalstīm ir jāpieņem, lai novērstu viena un tā paša pagaidu darba aģentūras darbinieka norīkošanu darbā vienā un tajā pašā lietotājuzņēmumā, kas tiek istenota “nolūkā apiet” direktīvas noteikumus. Tādējādi (piemēram) Direktīva 2008/104 neuzliek dalībvalstīm pienākumu izmantot šādus secīgus norīkojumus, uz kuriem skaidri attiecas pienākums paskaidrot iemeslus, ar kuriem tiek pamatota attiecīgo līgumu pieņemšana vai atjaunošana. Tomēr no tā es neizdaru secinājumu, ka šis 5. panta 5. punkts būtībā ir deklaratīvs jeb, tēlaini izsakoties, “bezzobains”.

53. Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punkta pirmais teikums (“Dalībvalstis veic atbilstīgus pasākumus saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi, lai novērstu ļaunprātību šā panta piemērošanā un jo īpaši lai novērstu secīgu nosūtīšanu darbā nolūkā apiet šīs direktīvas noteikumus”) ir skaidrs, precīzs un bez nosacījumiem. Tas bez grūtībām atsauc prātā klasiskos tiešās iedarbības kritērijus. Šajā kontekstā “valsts tiesību akti un/vai prakse” ir uzskatāmi par *instrumentu*, ar kura starpniecību dalībvalsts pilda savu pienākumu; bet tie nemazina paša pienākuma kā tāda skaidrību, precizitāti un beznosacījumu raksturu. Dalībvalstīm ir jāpārlicinās – protams, direktīvas parametru ietvaros –, ka identificētā ļaunprātība *nenotiek*. “Vertikālā” kontekstā, kad atbildētāja ir valsts vai valsts iestāde²³, pagaidu darba aģentūras darbinieks, bez šaubām, varētu paļauties uz pašu direktīvu.

54. Šādi apgalvojot, es nekādā gadījumā neesmu aizmirsusi, ka Direktīva 2008/104, kā tas izriet no tās juridiskā pamata (skat. šo secinājumu 36. punktu), ir direktīva par minimālajām prasībām. Proti, tās formulējums un sistēma ir tāda, ka noteikti nav iespējams iekļaut skaidri formulētus īpašus pienākumus, kas nav minēti tekstā. Tas tomēr *nenozīmē*, ka var ignorēt vai neizpildīt šos pienākumus, ko šī direktīva uzliek dalībvalstīm.

55. Papildus ir jāizdara daži precizējumi.

56. Pirmkārt, tā kā Direktīva 2008/104 ir direktīva par minimālajām prasībām, ir skaidrs, ka dalībvalsts var brīvi ieviest šādu īpašu tiesisko regulējumu. Jānorāda, protams, ka Direktīvas 2008/104 4. panta 1. punktā ir noteikts, ka valsts tiesiskais regulējums, kas ietver aizliegumus vai ierobežojumus attiecībā uz pagaidu darba aģentūru darbu, ir jāpamato ar vispārējām interesēm, kas saistītas it īpaši ar pagaidu darba aģentūru darbinieku aizsardzību, ar veselības aizsardzības un drošības prasībām darbā vai vajadzību nodrošināt, ka darba tirgus darbojas labi un ka pārkāpumi ir novērsti²⁴. Ja viens un tas pats pagaidu darba aģentūras darbinieks secīgi tiek norīkots uz vienu un to pašu uzņēmumu, kā rezultātā pakalpojuma sniegšanas laiks šajā uzņēmumā ir (būtiski) ilgāks par to, ko var pamatot uzskatīt par “pagaidu” laiku, manuprāt, tā ir tieši šāda ļaunprātīga izmantošana. Lai gan valsts pasākums, kas novērš šādas situācijas rašanos, patiešām būtu “ierobežojum[s]” izmantot pagaidu darba aģentūru darbu, šādu ierobežojumu būtu viegli pamatot ar 4. panta 1. punktā skaidri uzskaitītajiem vispārējo interešu apsvērumiem, proti, pagaidu darba aģentūru darbinieku aizsardzību un ļaunprātīgas izmantošanas novēršanu.

57. Otrkārt, ja vienu un to pašu pagaidu darba aģentūras darbinieku bieži atkārtoti norīko vienā un tajā pašā lietotājuzņēmumā, tā pēc būtības ir direktīvas noteikumu apiešana un ir uzskatāma par šī darba attiecību veida nepareizu izmantošanu. Šādi norīkojumi arī (acīmredzami) maina līdzsvaru, kar ar direktīvu ir radīts starp “elastīgumu”, ko piedāvā darba devējiem, un “drošību, kas tiek piedāvāta darba ņēmējiem (skat. šo secinājumu 36. un 37. punktu), mazinot darba ņēmēju drošību.

²³ *Locus classicus* šim formulējumam par to, kad ir “vertikāla” tiešā iedarbība, ir spriedums, 1990. gada 12. jūlijs, *Foster/British Gas*, C-188/89, EU:C:1990:313. Nesenāk skat. spriedumu, 2017. gada 10. oktobris, *Farrell*, C-413/15, EU:C:2017:745, kā arī manus secinājumus minētajā lietā (EU:C:2017:492).

²⁴ Spriedums, 2015. gada 17. marts, *AKT*, C-533/13, EU:C:2015:173, 23. un 32. punkts.

58. Treškārt, man šķiet, ka, ciktāl katrā konkrētajā gadījumā *netiek* piedāvāts objektīvs skaidrojums, kāpēc lietotājuzņēmums izvēlas slēgt secīgus līgumus, kas paredz pagaidu darba aģentūras darbinieku norikojumu, valsts tiesai, veicot konkrēto pienākumu, ir jābūt īpaši modrai. (Tas *a fortiori* ir gadījums, kad darbam lietotājuzņēmumā tiek norikots *tas pats* pagaidu darba aģentūras darbinieks, slēdzot vairākus attiecīgus līgumus pēc kārtas.) Tādēļ valsts tiesai direktīvas darbības jomas *ietvaros* būtu jāpārbauda valsts tiesiskā regulējuma kontekstā un ņemot vērā katras lietas apstākļus, vai, izmantojot šādus secīgus norikojumus, netiek pārkāpts *kāds* no direktīvas noteikumiem.

59. Tādējādi, pārbaudot, vai ir ievērots Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punktā paredzētais pienākums, valsts tiesai ir jāņem vērā ne tikai vienlīdzīgas attieksmes princips attiecībā uz “darba un nodarbinātības pamata apstākļiem”, kas noteikti 5. panta 1. punktā, bet arī citi noteikumi, piemēram, 6. panta 1. un 2. punkts, kuros tiek veicināta pagaidu darba aģentūru darbinieku piekļuve pastāvīgam darbam.

60. Šajā brīdī ir lietderīgi pārbaudīt Tiesas argumentāciju lietā *Sciotto*²⁵, uz kuru JH ir daudz balstījies.

61. Baletdejojāja *Sciotto* strādāja *Fondazione Teatro dell’Opera di Roma*, pamatojoties uz vairākiem uz noteiktu laiku noslēgtiem līgumiem, kas tikuši pārslēgti dažādu māksliniecisku uzvedumu ietvaros, kuri bija ielānāti laikposmā no 2007. gada līdz 2011. gadam. Viņas darba līgumos nav konstatējama īpašu tehnisku, organizatorisku vai ražošanas prasību pastāvēšana, ar ko būtu attaisnojama to noslēgšana uz noteiktu laiku, nevis līgums uz nenoteiktu laiku. Tāpēc viņa lūdza atzīt, ka termiņi, kas noteikti šajos līgumos, ir prettiesiski, ka viņas darba attiecības ir jāpārklasificē uz līgumu uz nenoteiktu laiku un ka ir jāatļūdzina nodarītais kaitējums.

62. Piemērojamās Savienības tiesības minētajā lietā bija Pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku, kas pievienots Padomes Direktīvai 1999/70. Ar pamatnolīguma 5. klauzulu tika ieviesti īpaši pasākumi, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, pielietojot secīgus uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus²⁶. Kā Tiesa ir skaidri norādījusi, “Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktā, lai novērstu secīgu darba līgumu vai darba attiecību uz noteiktu laiku ļaunprātīgu izmantošanu, dalībvalstīm *ir paredzēts pienākums efektīvi un saistoši paredzēt* vismaz vienu no tajā uzskaitītajiem pasākumiem, ja šo valstu tiesībās nav paredzēti līdzvērtīgi tiesiski pasākumi. Šīs klauzulas 1. punkta a)–c) apakšpunktā šādi uzskaitītie pasākumi, kas pēc skaita ir trīs, attiecas respektīvi uz objektīviem iemesliem, kuri attaisno šādu darba līgumu vai attiecību atjaunošanu [...]”²⁷. Tiesa atgādināja, ka, “runājot par jēdzienu “objektīvi iemesli”, tas ir jāsaprot kā tāds, kas ir saistīts ar precīziem un konkrētiem apstākļiem, kuri raksturo noteiktu darbību un līdz ar to konkrētajā kontekstā var attaisnot secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošanu. Šos apstākļus it īpaši var izraisīt uzdevumu, kuru izpildei šādi līgumi ir noslēgti, īpašais raksturs un to raksturīgās pazīmes vai attiecīgos gadījumos dalībvalsts sociālās politikas jomā sasniedzamais likumīgais mērķis”²⁸.

63. Uz šā likumdošanas un judikatūras pamata Tiesa konstatēja, ka “valsts tiesību noteikums, kurā ar likuma vai reglamentējošu tiesību normu tikai *vispārīgi un abstrakti* tiek atļauta secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošana, neatbilst [minētajām] prasībām. Proti, šāda tīri formāla rakstura norma neļauj atvasināt objektīvus un pārskatāmus kritērijus, kas ļautu pārbaudīt, vai tiešām

25 Spriedums, 2018. gada 25. oktobris, C-331/17, EU:C:2018:859 (turpmāk tekstā – “*Sciotto*”).

26 Direktīvai 1999/70 pievienotā Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 5. klauzulas 1. punktā ir noteikts, ka, “lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, pielietojot secīgus uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības, dalībvalstis pēc apspriešanās ar darba devējiem un darbaņēmējiem atbilstīgi valsts tiesību aktiem, kolektīvajiem līgumiem vai praksei un/vai darba devēji un darbaņēmēji, ja nav attiecīgu tiesisku pasākumu, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, tā, lai ņemtu vērā konkrētu sektoru un/vai darbaņēmēju vajadzības, ievieš vienu vai vairākus no šādiem pasākumiem: a) objektīvus iemeslus, kas attaisno šādu līgumu vai darba attiecību atjaunošanu; b) secīgu uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu vai darba attiecību kopējo maksimālo ilgumu; c) šādu līgumu vai darba attiecību atjaunojumu skaitu”.

27 Spriedums, 2018. gada 25. oktobris, *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, 32. punkts (mans izcēlums).

28 Spriedums, 2018. gada 25. oktobris, *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, 39. punkts.

šādu līgumu atjaunošana atbilst patiesai vajadzībai un ir piemērota un vajadzīga attiecīgā mērķa sasniegšanai. Šāda norma tādējādi ietver reālu risku izraisīt šāda veida līgumu ļaunprātīgu izmantošanu un līdz ar to nav saderīga ar [Direktīvai 1999/70 pievienotā Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku] mērķi un lietderīgo iedarbību”²⁹.

64. Attiecīgi Tiesa nosprieda, ka 5. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tai ir pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru vispārīgās tiesību normas, kuras reglamentē darba tiesiskās attiecības un kuru mērķis ir paredzēt sodu par secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu līgumu ļaunprātīgu izmantošanu, automātiski pārkvalificējot uz noteiktu laiku slēgtu līgumu par uz nenoteiktu laiku noslēgtu līgumu, ja darba tiesiskās attiecības turpinās pēc konkrētā datuma, nav piemērojamas opermūzikas un simfoniskās mūzikas fondu darbības nozarē, ja valsts tiesību sistēmā nav neviena cita efektīva līdzekļa, lai sodītu par ļaunprātīgu izmantošanu, kas konstatēta šajā nozarē³⁰.

65. Savos rakstveida apsvērumos JH apgalvoja, ka *Sciotto* lietu kā tādu var attiecināt uz šo lietu.

66. Es nepiekrītu šim argumentam. Ir acīmredzami, ka iznākums *Sciotto* lietā izriet no Savienības tiesībām, kas pēc būtības atšķiras no Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punkta³¹. Proti, Direktīvai 1999/70 pievienotā Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 5. klauzulā ir noteikts *īpašs pienākums*, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, pielietojot secīgus uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus. Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punktā ir noteikts *vispārējs pienākums* novērst secīgu nosūtīšanu darbā nolūkā apiet šīs direktīvas noteikumus. Ņemot vērā arī to, ka Direktīvā 2008/104 ir paredzētas tikai minimālās prasības, nav iespējams Direktīvā 2008/104 ierakstīt detalizētus un konkrētus pienākumus, piemēram, secīgu darba līgumu maksimālo ilgumu vai šādu līgumu atjaunošanas (maksimālo) skaitu, kas būtu līdzīgi tiem, kuri ir skaidri noteikti Direktīvai 1999/70 pievienotā Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 5. klauzulā.

67. Tomēr ir vērts atcerēties arī Tiesas argumentācijas vispārīgākas daļas *Sciotto* lietā. Proti, Tiesa bija uzsvērusi – “ja Savienības tiesībās nav paredzētas īpašas sankcijas tādos gadījumos kā šajā lietā, kad ļaunprātīga izmantošana tomēr tiek konstatēta, valsts iestādēm ir jānosaka ne vien proporcionāli, bet arī pietiekami efektīvi un preventīvi pasākumi, lai nodrošinātu [attiecīgo Savienības tiesību] piemērošanai pieņemto normu pilnīgu efektivitāti. Gadījumos, kad notikusi secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai nodibinātu darba tiesisko attiecību ļaunprātīga izmantošana, ir jābūt iespējai piemērot pasākumu, kas sniedz efektīvas un līdzvērtīgas darbinieku aizsardzības garantijas, lai atbilstīgi sodītu par šo ļaunprātīgo izmantošanu un novērstu Savienības tiesību pārkāpuma sekas”³². No judikatūras izriet, ka “dalībvalstu pienākums, kas izriet no kādas direktīvas, – sasniegt tajā paredzēto rezultātu, kā arī to pienākums atbilstoši LES 4. pantam veikt visus vispārīgos vai īpašos pasākumus, kas ir piemēroti šī pienākuma izpildes nodrošināšanai, attiecas uz visām dalībvalstu iestādēm, ieskaitot tiesu iestādes – atbilstoši to kompetencei”³³. Ņemot to vērā, Tiesa nosprieda, ka “tiesai, kurā ir celta prasība, tad, ja secīgi uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi ir tikuši *izmantoti ļaunprātīgi*, atbilstošajam valsts tiesību normām *pēc iespējas* ir jāsniedz tāda interpretācija un piemērošana, ar kuru būtu iespējams pienācīgi sodīt par šo ļaunprātīgo izmantošanu un novērst Savienības tiesību pārkāpuma sekas”³⁴.

29 Spriedums, 2018. gada 25. oktobris, *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, 40. punkts un tajā minētā judikatūra.

30 Spriedums, 2018. gada 25. oktobris, *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, 72. punkts un rezolutīvā daļa.

31 No Tiesas judikatūras arī skaidri izriet, ka Direktīvai 1999/70 un Direktīvai 2008/104 ir atšķirīga piemērošanas joma. Tādējādi darba attiecības uz noteiktu laiku starp pagaidu darbinieku, kuru darbam lietotājuzņēmumā ir norīkojusi pagaidu darba aģentūra, neietilpst Direktīvas 1999/70 piemērošanas jomā. Skat. spriedumu, 2013. gada 11. aprīlis, *Della Rocca*, C-290/12, EU:C:2013:235, 42. punkts.

32 Spriedums, 2018. gada 25. oktobris, *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, 64. un 65. punkts.

33 Spriedums, 2018. gada 25. oktobris, *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, 67. punkts; spriedums, 2004. gada 5. oktobris, *Pfeiffer u.c./Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldhut eV (“Pfeiffer”)*, no C-397/01 līdz C-403/01, EU:C:2004:584, 67. punkts.

34 Spriedums, 2018. gada 25. oktobris, *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, 69. punkts (mans izcēlums).

68. Atgādināšu, ka lietā *Pfeiffer*³⁵ Tiesas virspalāta sniedza valsts tiesām lietderīgas norādes par pareizo pieeju, kāda jāizmanto, izvērtējot sekas, ko rada direktīvas noteikums, kuram ir tieša iedarbība tiesvedībā starp privātpersonām.

69. Proti, tādējādi, “ja valsts tiesību interpretācijas atbilstoši [Savienības] tiesībām princips, kuru paredz [Savienības] tiesības, pirmkārt attiecas uz valsts tiesību normām, kuras ir ieviestas, lai transponētu attiecīgo direktīvu, tas tomēr neaprobežojas ar šo normu skaidrošanu, bet pieprasa valsts tiesai ņemt vērā valsts tiesības to kopumā, lai novērtētu, kādā mērā tās var tikt piemērotas, un lai neradītu direktīvai pretēju rezultātu”³⁶. Īsumā, “tiesību interpretācijas atbilstoši [Savienības] tiesībām princips pieprasa, lai iesniedzējtiesa veic visu, kas ietilpst tās kompetencē, ņemot vērā valsts tiesību normu kopumu, lai nodrošinātu pilnīgu [attiecīgās direktīvas] efektivitāti”³⁷.

70. Piemērojot šos apsvērumus *mutatis mutandis* lietai, kas ietilpst Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punkta piemērošanas jomā, tie nozīmē, ka: i) Direktīvas 2008/104 parametru ietvaros dalībvalstij ir jānodrošina, ka tās valsts tiesību sistēmā ir ietverti atbilstoši pasākumi, lai nodrošinātu Savienības tiesību pilnīgu efektivitāti, proti, lai novērstu secīgu norikojumu izmantošanu nolūkā apiet Direktīvā 2008/104 ietverto darba tiesisko attiecību pagaidu raksturu; un ii) tiesību interpretācijas atbilstoši Savienības tiesībām princips pieprasa, lai iesniedzējtiesa veic visu, kas ietilpst tās kompetencē, ņemot vērā valsts tiesību normu kopumu, lai nodrošinātu pilnīgu Direktīvas 2008/104 efektivitāti, piemērojot sodu par attiecīgo ļaunprātīgo izmantošanu un atceļot ES tiesību pārkāpuma sekas.

71. Ievērojot visus minētos apsvērumus, es secinu, ka Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punkts pieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kurā: a) nav paredzēti ierobežojumi viena darbinieka secīgai nosūtīšanai darbā vienā un tajā pašā lietotājuņēmumā; b) nav paredzēts, ka darbaspēka nodrošināšana uz noteiktu laiku ir likumīga, ja ir norādīti tehniska, ražošanas, organizācijas vai aizstāšanas rakstura iemesli darbaspēka nodrošināšanai; un c) nav paredzēts, ka prasība par lietotājuņēmuma ražošanas vajadzību pagaidu raksturu ir nosacījums tāda darba līguma veida izmantošanas likumībai.

72. Tomēr viena un tā pašā darbinieka secīgi norikojumi darbā tajā pašā lietotājuņēmumā, kuru kopējais ilgums pārsniedz laikposmu, ko pamatoti var uzskatīt par “pagaidu” laikposmu, un kuri nav saistīti ar darba līgumu uz nenoteiktu laiku, kas noslēgts starp pagaidu darba aģentūras darbinieku un pagaidu darba aģentūru, apiet Direktīvas 2008/104 noteikumu pašu būtību un ir uzskatāmi par šāda veida darba attiecību nepareizu izmantošanu. Šie apstākļi ir jānovērtē valsts tiesai. Ja secīga norikošana darbā ir tikusi izmantota ļaunprātīgi, saskaņā ar lojālas sadarbības pienākumu un tiesību interpretācijas atbilstoši Savienības tiesībām principu iesniedzējtiesai ir jādara viss, kas ietilpst tās kompetencē, ņemot vērā valsts tiesību normu kopumu, lai nodrošinātu pilnīgu Direktīvas 2008/104 efektivitāti, piemērojot sodu par attiecīgo ļaunprātīgo izmantošanu un novēršot Savienības tiesību pārkāpuma sekas.

Secinājumi

73. Es ierosinu Tiesai uz *Tribunale ordinario di Brescia* (Brešas tiesa, Itālija) uzdoto prejudiciālo jautājumu atbildēt šādi:

- Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2008/104/EK (2008. gada 19. novembris) 5. panta 5. punkts pieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kurā: a) nav paredzēti ierobežojumi viena darbinieka secīgai nosūtīšanai darbā vienā un tajā pašā lietotājuņēmumā; b) nav paredzēts, ka darbaspēka nodrošināšana uz noteiktu laiku ir likumīga, ja ir norādīti tehniska, ražošanas,

35 Spriedums, 2004. gada 5. oktobris, *Pfeiffer*, no C-397/01 līdz C-403/01, EU:C:2004:584, 107.–119. punkts.

36 Spriedums, 2004. gada 5. oktobris, *Pfeiffer*, no C-397/01 līdz C-403/01, EU:C:2004:584, 115. punkts.

37 Spriedums, 2004. gada 5. oktobris, *Pfeiffer*, no C-397/01 līdz C-403/01, EU:C:2004:584, 118. punkts. Skat. arī ģenerālvokāta M. Špunara secinājumus lietā *AKT*, C-533/13, EU:C:2014:2392, kas attiecas uz Direktīvas 2008/104 4. panta 1. punktu, 134. punkts. Minēto secinājumu 135. punktā ģenerālvokāts M. Špunars uzsvēra, ka īpašu Direktīvas 2008/104 4. panta 1. punkta transponēšanas pasākumu neesamība neliedz valsts tiesai pārbaudīt, ņemot vērā visas iekšējās tiesības, vai tā ar interpretāciju var panākt ar Savienības tiesībām saskanīgu risinājumu.

organizācijas vai aizstāšanas rakstura iemesli darbaspēka nodrošināšanai; un c) nav paredzēts, ka prasība par lietotājuņēmuma ražošanas vajadzību pagaidu raksturu ir nosacījums tāda darba līguma veida izmantošanas likumībai.

- Viena un tā paša darbinieka secīgi norīkojumi darbā tajā pašā lietotājuņēmumā, kuru kopējais ilgums pārsniedz laikposmu, ko pamatoti var uzskatīt par “pagaidu” laikposmu, un kuri nav saistīti ar darba līgumu uz nenoteiktu laiku, kas noslēgts starp pagaidu darba aģentūras darbinieku un pagaidu darba aģentūru, apiet Direktīvas 2008/104 noteikumu pašu būtību un ir uzskatāmi par šāda veida darba attiecību nepareizu izmantošanu. Valsts tiesai ir jānovērtē, vai katrā konkrētajā gadījumā rodas minētie apstākļi.
- Ja secīga norīkošana darbā ir tikusi izmantota ļaunprātīgi, saskaņā ar lojālas sadarbības pienākumu un tiesību interpretācijas atbilstoši Savienības tiesībām principu iesniedzējtiesai ir jādara viss, kas ietilpst tās kompetencē, ņemot vērā valsts tiesību normu kopumu, lai nodrošinātu pilnīgu Direktīvas 2008/104 efektivitāti, piemērojot sodu par attiecīgo ļaunprātīgo izmantošanu un novēršot Savienības tiesību pārkāpuma sekas.