



Judikatūras krājums

ĢENERĀLADVOKĀTA JEVGENIJA TANČEVA [EVGENI TANCHEV]
SECINĀJUMI,
sniegti 2021. gada 9. septembrī¹

Lieta C-232/20

NP

pret

Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin

(*Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg* (Federālās zemes Darba tiesa, Berlīne-Brandenburga, Vācija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Jēdziens “uz laiku” saskaņā ar Direktīvas 2008/104/EK 1. pantu – Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punkts – Pārejas noteikums, uz kuru liegts atsaukties pirms noteikta datuma, kad pagaidu aģentūras darbinieks norikots lietotājuzņēmumā – Norikojuma maksimālā ilguma ieviešana pagaidu darba aģentūras darbinieku nodarbināšanai lietotājuzņēmumos saskaņā ar dalībvalsts tiesību aktiem – Pagaidu darba aģentūras darbinieka tiesības uz pastāvīgu darba līgumu ar lietotājuzņēmumu pagaidu darba nepareizas izmantošanas gadījumā

1. Šis *Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg* (Federālās zemes Darba lietu tiesa, Berlīne-Brandenburga, Vācija; turpmāk tekstā – “iesniedzējtiesa”) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2008/104/EK (2008. gada 19. novembris) par pagaidu darba aģentūrām interpretāciju². Iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot šādus četrus jautājumus.

2. Pirmkārt, vai jēdziens “uz laiku” Direktīvas 2008/104/EK 1. pantā attiecas tikai uz pagaidu darba aģentūras norikojuma laiku lietotājuzņēmumā, vai arī jēdziens “uz laiku” ir saistīts arī ar veicamā darba raksturu, lai “uz laiku” nekad nevarētu veikt ne pastāvīgus darbus, ne darbus, kas netiek veikti prombūtnē esošo darbinieku aizstāšanai (turpmāk tekstā – “aizstāšana”).

3. Otrkārt, vai tas ir saskaņā ar Savienības tiesību aktiem, ka dalībvalsts likumdevējs nosaka maksimālo termiņu, pēc kura pagaidu darba aģentūras darbinieka norikojumu vairs nevar uzskatīt par pagaidu, bet tajā pašā laikā neļauj pagaidu darba aģentūras darbiniekiem paļauties uz norikojumu ilgumu pirms noteikta datuma, nosakot, vai šis maksimālais ilgums ir pārsniegts, jo īpaši, ja šādu termiņu izslēgšana noved pie tā, ka lietotājuzņēmums ir ievērojis norikojuma maksimālo ilgumu?

¹ Oriģinālvaloda – angļu.

² OV 2008, L 327, 9. lpp. Skat. spriedumus, 2013. gada 11. aprīlis, *Della Rocca* (C-290/12, EU:C:2013:235); 2015. gada 17. marts, *AKT* (C-533/13, EU:C:2015:173); 2016. gada 17. novembris, *Betriebsrat der Ruhrlandklinik* (C-216/15, EU:C:2016:883); 2020. gada 14. oktobris, *KG* (Secīgi norikojumi pagaidu darba ietvaros) (C-681/18, EU:C:2020:823); 2021. gada 3. jūnijs, *TEAM POWER EUROPE* (C-784/19, EU:C:2021:427); un manus secinājumus lietā *Manpower Lit* (C-948/19, EU:C:2021:624) (spriedums vēl nav pasludināts). Skat. arī Vispārējās tiesas spriedumu, 2016. gada 13. decembris, *IPSO/ECB* (T-713/14, EU:T:2016:727).

4. Treškārt, iesniedzējtiesa lūdz norādes par to, vai līguma paziņošana par pastāvīga darba līgumu starp lietotājuuzņēmumu un pagaidu darba aģentūras darbinieku ir tiesību aizsardzības līdzeklis, ko garantē Savienības tiesību akti, ja tiek konstatēts, ka pagaidu darba aģentūras darbinieks ir norīkots secīgi vienā un tajā pašā lietotājuuzņēmumā, lai apietu Direktīvas 2008/104 noteikumus, pretēji Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punktam (turpmāk tekstā – “pagaidu darba nepareiza izmantošana”).

5. Ceturtkārt, iesniedzējtiesa jautā, vai saskaņā ar Direktīvu 2008/104 norikojuma maksimālā ilguma pagarināšana, kas citādi paredzēta Vācijas tiesību aktos, arī var tikt atstāta izlemšanai koplīguma pusēm? Ja atbilde ir apstiprinoša, vai tas attiecas arī uz koplīguma pusēm, kas ir atbildīgas nevis par attiecīgā pagaidu darba aģentūras darbinieka darba tiesiskajām attiecībām, bet gan par lietotājuuzņēmuma darbības nozari?

6. Esmu secinājis, ka, lai gan jēdziens “uz laiku” Direktīvas 2008/104 1. panta 1. punktā nozīmē “tāds, kas ilgst noteiktu laiku” un “nav pastāvīgs”³, tas attiecas tikai uz attiecīgā pagaidu darba aģentūras darbinieka norikojuma laiku, nevis amatu, kurā viņš vai viņa ir norīkots, tādējādi pastāvīgi darbi un darbi, kas netiek veikti aizvietošanai, nav automātiski izslēgti no Direktīvas 2008/104 darbības jomas. Tomēr darba raksturs, ieskaitot to, vai tas ir pastāvīgs amats, ir jāņem vērā, nosakot, vai pagaidu darba aģentūras darbinieku secīgu nosūtīšanu darbā vienā un tajā pašā lietotājuuzņēmumā var objektīvi izskaidrot⁴, lai neradītu pagaidu darba nepareizu izmantošanu neatbilstoši Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punktam⁵.

7. Turklāt dalībvalsts tiesību akti, kas skaidri izslēdz iespēju ņemt vērā norikojuma ilgumu pirms noteikta laika, bet kas pieņemti pēc Direktīvas 2008/104 ieviešanas, šādam izņēmumam esot attiecināmam, nosakot, vai pagaidu darbs ir nepareizi izmantots, ir pretrunā Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punktam, kad ar tiem tiek samazināts norikojuma ilgums, uz kuru pagaidu darba aģentūras darbinieks citādi varētu paļauties. Tomēr horizontālā darbībā starp divām privātām pusēm neatbilstoši dalībvalstu tiesību akti, kas paredz šādu izņēmumu, ir jāatstāj nepiemēroti tikai tad, ja tas neuzliek pienākumu veikt *contra legem* attiecīgās dalībvalsts tiesību aktu interpretāciju, par ko jālemj iesniedzējtiesai⁶.

8. Tomēr, lai labotu konstatējumu par pagaidu darba nepareizu izmantošanu, Savienības tiesību aktos netiek prasīts paziņot par pastāvīga darba līgumu starp lietotājuuzņēmumu un pagaidu darba aģentūras darbinieku⁷.

9. Visbeidzot, ņemot vērā iedibināto noteikumu, ka Savienības direktīvu normas darba tiesību jomā var īstenot ne tikai likumdošanas ceļā, bet arī vispārpiemērojamu koplīgumu ceļā⁸, par Vācijas tiesību aktos noteiktā individuālā norikojuma maksimālā ilguma pagarināšanu var izlemt tāda koplīguma puses, kura kompetencē ietilpst tikai tā nozare, kurā darbojas lietotājuuzņēmums. Tomēr 7. punktā aprakstītais ierobežojums vienādi piemērojams šādiem līgumiem.

³ Kā secināts ģenerālvokātes E. Šarpstones [E. Sharpston] secinājumu 51. punktā lietā KG (Secīgi norikojumi pagaidu darba ietvaros) (C-681/18, EU:C:2020:300).

⁴ Lieta KG (Secīgi norikojumi pagaidu darba ietvaros) (C-681/18, EU:C:2020:823, 71. punkts).

⁵ Skat. šo secinājumu 36.–55. punktu.

⁶ Skat. šo secinājumu 56.–67. punktu.

⁷ Skat. šo secinājumu 68.–72. punktu.

⁸ Piemēram, ģenerālvokāta M. Špunara [M. Szpunar] secinājumi lietā AKT (C-533/13, EU:C:2014:2392, 72. punkts).

I. Atbilstošās tiesību normas

A. Savienības tiesības

10. Direktīvas 2008/104 1. panta nosaukums ir “Darbības joma”. 1. panta 1. punktā ir noteikts šādi:

“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.”

B. Vācijas tiesības

11. Vācijas *Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung* (Vācijas Likums par darbinieku norīkošanu; turpmāk tekstā – “AÜG”) redakcijas, kas bija spēkā no 2011. gada 1. decembra līdz 2017. gada 31. martam, 1. panta 1. punkta otrajā teikumā bija noteikts, ka “darbinieki tiek norikoti lietotājuzņēmumos veikt pagaidu darbu”.

12. No lēmuma lūgt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka līdz 2017. gada aprīlim par šī noteikuma pārkāpumu nebija paredzēts nekāds noteikts sods⁹, turpretim AÜG 9. pantā līgumi starp pagaidu darba aģentūrām un lietotājuzņēmumiem, kā arī starp pagaidu darba aģentūrām un pagaidu darba aģentūras darbiniekiem tostarp tika atzīti par spēkā neesošiem, ja pagaidu darba aģentūrai nebija saskaņā ar AÜG nepieciešamās atļaujas. Šajā ziņā ar AÜG 10. pantu papildus tika noteikts, ka šādā gadījumā darba tiesiskās attiecības starp lietotājuzņēmumu un pagaidu darba aģentūras darbinieku bija uzskatāmas par nodibinātām.

13. Ar 2017. gada 21. februāra *Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze* (Likums, ar ko groza Likumu par darbinieku norīkošanu un citus likumus) AÜG tika izdarīti grozījumi, kas stājās spēkā no 2017. gada 1. aprīļa. AÜG 1. pantā tika iekļauts jauns 1.b) punkts:

“Pagaidu darba aģentūra nedrīkst norīkot pagaidu darba aģentūras darbinieku vienā un tajā pašā lietotājuzņēmumā ilgāk nekā uz 18 mēnešiem pēc kārtas; lietotājuzņēmums nedrīkst nodarbināt to pašu pagaidu darba aģentūras darbinieku ilgāk nekā 18 mēnešus pēc kārtas. Iepriekšējo norīkojumu periods, kur tā pati vai cita pagaidu darba aģentūra ir norīkojusi darbiniekus vienā un tajā pašā lietotājuzņēmumā, ir pilnībā jāņem vērā, ja starp nodarbinātībām ir pagājuši ne vairāk nekā 3 mēneši. Darbības nozares pušu noslēgtā darba koplīgumā var noteikt norīkojuma maksimālo ilgumu, kas atšķiras no pirmajā teikumā minētā ilguma. [...] Uzņēmuma vai profesionālā koplīgumā, kas noslēgts, pamatojoties uz darbības nozares sociālo partneru darba koplīgumu, var noteikt norīkojuma maksimālo ilgumu, kas atšķiras no pirmajā teikumā minētā ilguma. [...]”

⁹ Taču Vācija to apstrīd savos rakstveida paskaidrojumos.

14. AŪG 9. panta 1. punktā tika iekļauts 1.b) apakšpunkts:

“Nav spēkā:

1.b. starp pagaidu darba aģentūru un pagaidu darba aģentūras darbiniekiem noslēgti darba līgumi, kas pārsniedz 1. panta 1.b) punktā minēto norikojuma maksimālo ilgumu, izņemot gadījumus, kad pagaidu darba aģentūras darbinieks ne vēlāk kā viena mēneša laikā pēc tam, kad ir pārsniegts norikojuma maksimālais ilgums, rakstveidā informē pagaidu darba aģentūru vai lietotājuuzņēmumu, ka tas saglabā darba līgumu ar pagaidu darba aģentūru;

[..].”

15. Pašlaik AŪG 10. panta 1. punkta pirmajā teikumā ir reglamentētas spēkā neesamības tiesiskās sekas:

“Ja līgums starp pagaidu darba aģentūru un pagaidu darba aģentūras darbinieku nav spēkā saskaņā ar 9. pantu, darba tiesiskās attiecības starp lietotājuuzņēmumu un pagaidu darba aģentūras darbinieku ir uzskatāmas par nodibinātām brīdī, ko lietotājuuzņēmums un pagaidu darba aģentūra paredzējuši darba uzsākšanai; ja līgums zaudē spēku tikai pēc darba uzsākšanas pie lietotājuuzņēmuma, darba tiesiskās attiecības starp lietotājuuzņēmumu un pagaidu darba aģentūras darbinieku ir uzskatāmas par nodibinātām no minētā līguma spēka zaudēšanas brīža [..].”

16. AŪG 19. panta 2. punktā ir ietverts pārejas noteikums (turpmāk tekstā – “pārejas noteikums”):

“Norikojuma maksimālā ilguma aprēķinā saskaņā ar 1. panta 1.b) punktu netiek ņemti vērā norikojuma periodi pirms 2017. gada 1. aprīļa [..].”

17. *Tarifvertrag zur Leih-/Zeitarbeit in der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg vom 01.06.2017* (2017. gada 1. jūnija Darba koplīgumā par pagaidu darba aģentūras darbu metālapstrādes un elektrorūpniecības nozarē Berlīnē un Brandenburgā) [..] ir sniegta tieša atsauce uz AŪG 1. panta 1.b) punktā ietverto atkāpes noteikumu. Saskaņā ar tā pārejas noteikumu uzņēmumu, kuros nav darba koplīguma, gadījumā darba devējam un uzņēmuma padomei ir jāvienojas par norikojuma maksimālo ilgumu. Ja vienošanās netiek panākta, no 2017. gada 1. jūnija spēkā ir norikojuma maksimālais ilgums 36 mēneši.

18. Atbildētāja rūpnīcā Berlīnē nav darba koplīguma. Papildu uzņēmuma līmenī 2017. gada 20. septembra uzņēmuma grupas koplīgumā (noslēgts starp atbildētāju un centrālo uzņēmuma padomi) [..] ir noteikts, ka pagaidu darbinieku norikojums ražošanā nedrīkst pārsniegt 36 mēnešus. Attiecībā uz pagaidu darbiniekiem, kas bija nodarbināti jau 2017. gada 1. aprīlī, šajā periodā tiek ņemti vērā tikai [nodarbinātības] periodi no 2017. gada 1. aprīļa.

II. Fakti, tiesvedība un uzdotie prejudiciālie jautājumi

19. Pieteikuma iesniedzējs NP (turpmāk tekstā – “pieteikuma iesniedzējs”) kopš 2014. gada 1. septembra ir bijis nodarbināts pagaidu darba aģentūrā par algu 9,36 EUR stundā¹⁰. Sākumā darba attiecības divreiz tika ierobežotas līdz vienam gadam, un pēc tam tās bija beztermiņa. Pieteikuma iesniedzēja norikojumi 56 mēnešu laikā tikuši pagarināti 18 reizes.

¹⁰ Saskaņā ar pieteikuma iesniedzēja rakstveida apsvērumiem. Tajos pašos rakstveida apsvērumos ir noteikts, ka Berlīnē metalurģijas nozarei piemērojamajā attiecīgajā koplīgumā ir paredzēta alga 15,50 EUR stundā.

20. Ar vienošanos, kas papildina darba līgumu starp pieteikuma iesniedzēju un pagaidu darba aģentūru, tika noteikts, ka pieteikuma iesniedzējam jāstrādā par metālapstrādes darbinieku lietotāju uzņēmumā D. (turpmāk tekstā – “atbildētājs”) tā autobūves rūpnīcā Berlīnē. Ar šo vienošanos tika aprakstīti uzdevumi, kas veicami dzinēju ražošanas līnijā. Pieteikuma iesniedzēja darba līgumā ar pagaidu darba aģentūru bija teikts, ka uz viņa darba attiecībām attiecas noteikti koplīgumi, kas piemērojami pagaidu darba aģentūras darba nozarei.

21. No 2014. gada 1. septembra līdz 2019. gada 31. maijam pieteikuma iesniedzējs tika norīkots darbam tikai atbildētāja lietotāju uzņēmumā. Viņš nepārtraukti strādāja dzinēju ražošanas līnijā. Viņš nevienu neaizstāja. Šis periods tika pārtraukts tikai uz diviem mēnešiem (no 2016. gada 21. aprīļa līdz 2016. gada 20. jūnijam), kura laikā pieteikuma iesniedzējs atradās bērna kopšanas atvaļinājumā.

22. Ar prasību, kas 2019. gada 27. jūnijā tika iesniegta *Arbeitsgericht Berlin* (Berlīnes Darba tiesa, Berlīne, (Vācija)), pieteikuma iesniedzējs lūdza atzīt, ka starp pusēm ir pastāvējušas darba attiecības vienā no vairākiem alternatīviem datumiem¹¹.

23. Lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu ir norādīts, ka pirmajā instancē pieteikuma iesniedzējs tostarp esot apgalvojis, ka norīkojumu pie atbildētāja vairs nevar kvalificēt kā “pagaidu” un *AÜG* 19. panta 2. punktā noteiktais pārejas noteikums ir pretrunā ar Savienības tiesību aktiem.

24. Atbildētājs uzskatīja, ka likumdevēja sniegtais precizējums par “pagaidu” kritēriju ir bijis spēkā kopš 2017. gada 1. aprīļa. Pēc šī datuma saskaņā ar attiecīgajiem koplīgumiem esot pieļaujamas atkāpes no maksimālā 18 mēnešu norīkojuma ilguma. Turklāt saskaņā ar 2017. gada 20. septembra uzņēmuma grupas koplīgumā noteikto maksimālais 36 mēnešu norīkojuma ilgums netika pārsniegts, jo esot jāņem vērā tikai periodi pēc 2017. gada 1. aprīļa.

25. Ar 2019. gada 8. oktobra spriedumu *Arbeitsgericht Berlin* (Darba tiesa, Berlīne) atbalstīja atbildētāja viedokli.

26. Iesniedzējtiesā 2019. gada 22. novembrī tika iesniegta apelācijas sūdzība. Iesniedzot lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu, iesniedzējtiesa uzdeva Tiesai šādus jautājumus:

- “1) Vai pagaidu darba aģentūras darbinieka norīkojums lietotāju uzņēmumā vairs nav uzskatāms par “pagaidu” [Direktīvas 2008/104] 1. panta izpratnē, ja darbs tiek veikts darba vietā, kas ir pastāvīga un netiek aizpildīta [aizvietošanas] kārtībā?
- 2) Vai pagaidu darba aģentūras darbinieka norīkojums uz laiku, kas nepārsniedz 55 mēnešus, vairs nav uzskatāms par “pagaidu” [Direktīvas 2008/104] 1. panta izpratnē?

Ja atbilde uz pirmo un/vai otro jautājumu ir apstiprinoša, rodas šādi papildu jautājumi:

- 3.1) Vai pagaidu darba aģentūras darbiniekam ir tiesības prasīt darba tiesisko attiecību nodibināšanu ar lietotāju uzņēmumu, pat ja pirms 2017. gada 1. aprīļa valsts tiesībās šāds sods nav paredzēts?

¹¹ Kopš 2015. gada 1. septembra, alternatīvi kopš 2016. gada 1. marta, vēl alternatīvāk – kopš 2016. gada 1. novembra, visalternatīvāk – kopš 2018. gada 1. oktobra vai kopš 2019. gada 1. maija.

- 3.2) Vai tāds valsts tiesiskais regulējums kā [AÜG] 19. panta 2. punkts ir pretrunā [Direktīvas 2008/104] 1. pantam, ja no 2017. gada 1. aprīļa tajā tiek noteikts individuāla norikojuma maksimālais ilgums pirmoreiz uz 18 mēnešiem, bet nepārprotami netiek ņemti vērā iepriekšēji norikojuma periodi, ja, ņemot vērā šos iepriekšējos periodus, norikojums vairs nebūtu uzskatāms par pagaidu darbu?
- 3.3) Vai koplīguma pusēm var atļaut pagarināt individuāla norikojuma maksimālo ilgumu? Ja atbilde ir apstiprinoša, vai tas attiecas arī uz koplīguma pusēm, kas ir atbildīgas nevis par attiecīgā pagaidu darba aģentūras darbinieka darba tiesiskajām attiecībām, bet gan par lietotājuuzņēmuma darbības nozari?”

27. Rakstveida apsvērumus Tiesā iesniedza pieteikuma iesniedzējs, atbildētājs, Vācijas Federatīvā Republika, Francijas Republika un Eiropas Komisija. Tiesas sēdes nebija.

III. Ievada apsvērumi

28. Pirmkārt, ir jānorāda, ka uzdotie jautājumi attiecas uz jēdziena “pagaidu” interpretāciju Direktīvas 2008/104 1. pantā, lai gan faktiski šis direktīvas 1. pants attiecas uz norikojumu “lietotājuuzņēmumā, lai veiktu *pagaidu* darbu” (mans izcēlums)¹². Turpmāk izklāstīto iemeslu dēļ tiek ierosināts pārformulēt uzdotos prejudiciālos jautājumus. Tajos īpašības vārds “pagaidu” tiks arī aizstāts ar apstākļa vārdu “uz laiku”.

29. Otrkārt, ir arī jānorāda, ka iesniedzējtiesa lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu nosūtīja 2020. gada 13. maijā, pirms Tiesa pasludināja savu 2020. gada 14. oktobra spriedumu lietā KG (Secīgi norikojumi pagaidu darba ietvaros) (turpmāk tekstā – “KG”)¹³. Tas attiecās tieši uz jautājumiem, kurus izskata iesniedzējtiesa šajā lietā; proti, i) tiesiskās sekas, kas izriet no vairākkārtēja un secīga pagaidu darba aģentūras darbinieka norikojuma vienā lietotājuuzņēmumā attiecībā uz amatu, kas neietvēra aizvietošanu, un ii) vai pieteikuma iesniedzējam pagaidu darba aģentūras darbiniekam saskaņā ar Direktīvu 2008/104 bija tiesības uz līguma paziņošanu par pastāvīga darba līgumu ar lietotājuuzņēmumu pagaidu darba nepareizas izmantošanas gadījumā?

30. Tomēr strīds lietā KG tika uztverts kā strīds par Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punktu, nevis minētās direktīvas 1. pantu; rakstveida apsvērumos ir ietverts arguments par Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punktu, lai gan uzdotie prejudiciālie jautājumi nav saistīti ar šī noteikuma interpretāciju. Ņemot vērā līdzību starp strīdu pamata tiesvedībā un to, ko Tiesa ir izskatījusi spriedumā lietā KG, jautājumi, kas rodas šajā lietā, zināmā mērā ar šo nolēmumu ir atrisināti vai ar tiem vismaz ir nodrošināts pamats, balstoties uz kura, lietu var atrisināt. Tādējādi šie secinājumi lielā mērā balstās uz Tiesas secinājumiem lietā KG.

31. Treškārt, un līdz ar to, atbildot uz pirmajiem diviem prejudiciālajiem jautājumiem, Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punkts ir jāapskata kopā ar. Kā norādīts Francijas valdības rakstveida apsvērumos, no lietas materiāliem izriet, ka iesniedzējtiesa, lūdzot interpretēt Direktīvas 2008/104 1. pantā minēto jēdzienu “pagaidu”, necenšas noskaidrot, vai pieteikuma iesniedzējs ietilpst minētās direktīvas piemērošanas jomā. Iesniedzējtiesa drīzāk jautājot, vai secīgu pagaidu līgumu izmantošana tajā pašā lietotājuuzņēmumā rada pagaidu darba ļaunprātīgas izmantošanas situāciju, pieteikuma iesniedzējam apgalvojot, ka viņa līguma 18 pagarinājumi 56 mēnešu laikā būtu uzskatāmi par ļaunprātīgu izmantošanu.

¹² Skat. pētījumu par valodu versijām šo secinājumu 21. zemsvītras piezīmē.

¹³ C-681/18, EU:C:2020:823.

32. Kā tālāk norādīts Francijas valdības rakstveida apsvērumos, saskaņā ar pastāvīgo judikatūru, “lai sniegtu iesniedzējtiesai lietderīgu atbildi uz tās iesniegto prejudiciālo jautājumu, Tiesai var būt jāņem vērā tādas Savienības tiesību normas, uz kādām valsts tiesa savos prejudiciālajos jautājumos nav atsaukusies¹⁴”. Tādējādi Tiesai var nākties pārformulēt jautājumus¹⁵.

33. Ņemot to vērā, tiek ierosināts pārformulēt pirmo un otro jautājumu šādā vienā jautājumā:

“1) Vai Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punkta pirmais teikums, skatot to kopsakarā ar Direktīvas 2008/104 1. pantā iekļauto jēdzienu “uz laiku”, būtu jāinterpretē kā tāds, kas nepieļauj pagaidu darba aģentūras darbinieka norīkojumu vienā un tajā pašā lietotājuņēmumā uz laiku, kas pārsniedz 55 mēnešus, darba vietā, kas ir pastāvīga un netiek aizpildīta aizvietošanas kārtībā, kā secīgu norīkojumu, kura mērķis ir apiet Direktīvas 2008/104 noteikumus?”

34. 3.1) un 3.2) jautājums attiecas uz Vācijas tiesību aktu grozījumiem, kas stājās spēkā no 2017. gada 1. aprīļa. Viens no tiem attiecas uz norīkojuma maksimālā ilguma noteikšanu, pēc kura tiek uzskatīts, ka ir notikusi pagaidu darba nepareiza izmantošana (skat. šo secinājumu 13. punktu), bet otrs attiecas uz tiesību aizsardzības līdzekli pēc šāda pārkāpuma (šo secinājumu 14. un 15. punkts). Tāpēc varētu būt loģiskāk, ja jautājumu secība tiktu mainīta un formulējums vienkāršots šādi:

“2) Vai dalībvalsts tiesību akti, kas nosaka, ka viena norīkojuma maksimālais ilgums vienā lietotājuņēmumā no 2017. gada 1. aprīļa ir 18 mēneši, bet kas skaidri izslēdz iespēju ņemt vērā norīkojuma periodus pirms šī datuma, lai noteiktu, vai ir notikusi pagaidu darba nepareiza izmantošana, ir saskaņā ar Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punktu, kad norīkojumu vairs nevarētu klasificēt kā pagaidu, ja tiktu ņemti vērā norīkojuma periodi pirms 2017. gada 1. aprīļa?”

3) Ja atbilde uz otro jautājumu ir noliedzīga, vai pagaidu darba aģentūras darbiniekiem saskaņā ar Direktīvu 2008/104 ir tiesības nodibināt darba attiecības ar lietotājuņēmumu, ja tiek konstatēta pagaidu darba nepareiza izmantošana saskaņā ar Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punktu¹⁶?”

35. 3.3) jautājums varētu palikt tāds pats, tagad –jau kā ceturtais jautājums.

¹⁴ Spriedums, 2013. gada 28. februāris, *Petersen* (C-544/11, EU:C:2013:124, 24. punkts un tajā minētā judikatūra). Skat., piemēram, rīkojumu, 2016. gada 4. februāris, *Baudinet* u.c. (C-194/15, nav publicēts, EU:C:2016:81, 22. punkts un tajā minētā judikatūra). Saskaņā ar manu secinājumu 45. punktu lietā *Manpower Lit* (C-948/19, EU:C:2021:624) attiecībā uz Direktīvu 2008/104 ar LESD 267. pantu noteiktajā kārtībā Tiesai ir jāsniedz valsts tiesai noderīga atbilde, kas ļautu tai izlemt tās izskatīšanā esošo lietu.

¹⁵ Turpat, 45. punkts un tajā minētā judikatūra. Skat. līdzīgi spriedumu KG, 49. punkts un tajā minētā judikatūra.

¹⁶ Prejudiciālajā jautājumā tiek lietots termins “jaunprātīga izmantošana”. Saskaņā ar Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punkta formulējumu tas šeit ir aizstāts ar pagaidu darba “nepareizu izmantošanu”.

IV. Atbildes uz pārformulētajiem prejudiciālajiem jautājumiem

A. Atbilde uz pirmo jautājumu

36. Uz pirmo jautājumu būtu jāatbild šādi:

“Nosakot, vai Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punkta pirmais teikums, skatot to kopsakarā ar Direktīvas 2008/104 1. pantā iekļauto jēdzienu “uz laiku”, būtu jāinterpretē kā tāds, kas nepieļauj pagaidu darba aģentūras darbinieka norīkojumu vienā un tajā pašā lietotājuuzņēmumā uz laiku, kas pārsniedz 55 mēnešus, darba vietā, kas ir pastāvīga un netiek aizpildīta aizvietošanas kārtībā, dalībvalsts tiesai saskaņā ar Savienības tiesību aktiem ir jāveic šāda analīze:

- i) Vai secīga pagaidu darba aģentūras darbinieka norīkojuma darbā vienā un tajā pašā lietotājuuzņēmumā rezultātā ir radies darba stāžs, ko vairs nevar pamatot uzskatīt par norīkojumu lietotājuuzņēmumā “veikt pagaidu darbu” saskaņā ar Direktīvas 2008/104 1. panta 1. punktu?
- ii) Vai ir sniegts kāds objektīvs skaidrojums lietotājuuzņēmuma lēmumam izmantot vairākus secīgus pagaidu darba aģentūras līgumus?
- iii) Vai kāds no Direktīvas 2008/104 noteikumiem ir apiets?
- iv) Vai, izsverot visus šos faktoros un ņemot vērā visus pamatlīetas apstākļos. (pastāvīgām) darba attiecībām ir bijusi mākslīgi piešķirta secīgu pagaidu darba līgumu forma neatbilstoši Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punktam?”

1. “Uz laiku” nozīme

37. Kā norādīts ģenerāladvokāta M. Špunara secinājumos lietā *AKT*, Direktīvā 2008/104 “nav definēts pagaidu darba aģentūras darbinieku darbs un tā arī netiecas uzskaitīt gadījumus, kuros var attaisnot šāda veida darba izmantošanu. Savukārt tās preambulas 12. apsvērumā ir atgādināts, ka tajā tiek ievērota darba tirgu dažādība¹⁷”. Dalībvalstīm saglabājas ievērojama brīvība noteikt situācijas, kurās pagaidu darba aģentūras darbinieku nodarbināšana ir pamatota¹⁸, Direktīvai 2008/104 paredzot “tikai minimālo prasību ieviešanu”¹⁹.

38. Lai gan termins “uz laiku” Direktīvas 2008/104 1. pantā ir jāinterpretē plaši, lai netiktu apdraudēta direktīvas mērķu sasniegšana vai kaitēts tās lietderīgajai iedarbībai, pārmērīgi un nepamatoti ierobežojot direktīvas piemērošanas jomu²⁰, to interpretējot burtiski, Direktīvas 2008/104 1. panta 1. punkts attiecas uz pagaidu darba aģentūras darbinieka norīkojuma ilgumu, ne uz pašu ieņemamo amatu.

¹⁷ C-533/13, EU:C:2014:2392, 113. punkts.

¹⁸ Skat. turpat, 114. punkts.

¹⁹ Lieta KG, 41. punkts.

²⁰ Tiesa ir nonākusi pie šāda secinājuma attiecībā uz jēdzienu “pagaidu darba aģentūras darbinieks” saskaņā ar Direktīvu 2008/104. Skat. spriedumu, 2016. gada 17. novembris, *Betriebsrat der Ruhrlandklinik* (C-216/15, EU:C:2016:883, 36. punkts). Savos secinājumos lietā *Manpower Lit* (C-948/19, EU:C:2021:624, 71. punkts) tā paša iemesla dēļ atbalstu Direktīvas 2008/104 1. panta 2. punkta par iesaistīšanos “saimnieciskās darbībās” plašu interpretāciju.

39. 1. panta 1. punkts attiecas uz pagaidu darba aģentūras darbiniekiem, kuri ir *norikoti* lietotājuņēmumā “veikt pagaidu darbu”²¹. Vai arī, citiem vārdiem un kā norādīts Komisijas rakstveida apsvērumos, šis formulējums liek domāt, ka tās ir darba attiecības starp pagaidu darba aģentūras darbinieku un lietotājuņēmumu, kas ir pagaidu, nevis amats, kurā norikots pagaidu darba aģentūras darbinieks, Tā kā direktīvā nekas nav minēts par darba raksturu, nav nekā, kas norādītu, ka amats, kurā norikots pagaidu darba aģentūras darbinieks, nevar būt pastāvīgs. Tas pats secinājums izriet no Direktīvas 2008/104 3. panta 1. punkta a), b), c) un e) apakšpunkta burtiskās nozīmes, kas attiecas attiecīgi uz darbinieka, pagaidu darba aģentūras, pagaidu darba aģentūras darbinieka un norikojuma definīcijām²². Patiešām, Tiesa spriedumā lietā KG ir atsaukusies uz šiem noteikumiem, secinot, ka tās ir “darba attiecības” ar lietotājuņēmumu, kam “pēc savas būtības ir pagaidu raksturs”²³.

40. Kā norādīts Vācijas rakstveida apsvērumos, no direktīvas formulējuma izriet, ka dalībvalstīm ir jādod plaša rīcības brīvība, transponējot jēdzienu “uz laiku”, ievērojot prasību, ka pagaidu norikojums neiegūst pārmērīgu ilgumu, līdz ar ko tas kļūst pastāvīgs.

41. Pieteikuma iesniedzēja rakstveida apsvērumos izteiktos argumentus, saskaņā ar kuriem jēdziena “pagaidu” konteksts 1. panta 1. punktā un Direktīvas 2008/104 mērķis liek domāt par tā attiecināšanu uz ieņemamo amatu, kā arī pagaidu darbinieka norikojumu, nevar pieņemt. Direktīvas 2008/104 12. apsvērumā ir atsauce uz “darba tirgu dažādības un kolektīvo darba attiecību”²⁴ ievērošanu, mērķi, kas tiktu apdraudēti, ja “pagaidu” pienākumus saistītu ar amatu, kurā norikots pagaidu darba aģentūras darbinieks, tādējādi ietekmējot dalībvalstu rīcības brīvību atļaut pagaidu darba aģentūras darbiniekus norikot pastāvīgā darbā, kas nenodrošina aizvietošanu. Turklāt, kā norādīts lietā KG, Direktīvas 2008/104 15. apsvērumā un 6. panta 1. un 2. punktā ir norādīts “uz nenoteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem”, proti, “pastāvīgām darba attiecībām” kā vispārējo darba attiecību veidu²⁵. Tam pretējais ir darba attiecības vai norikojums, kas ir ierobežots laikā.

42. Direktīvas 2008/104 galvenie mērķi ir izklāstīti tās 2. pantā, un tie ir saistīti ar elastīgu darba formu izveidi, darba vietu radīšanu un pagaidu darbinieku aizsardzību²⁶. Nav skaidras saiknes starp kādu no šiem mērķiem un jēdziena “pagaidu” sasaisti ar amatu, kurā norikots pagaidu darba aģentūras darbinieks. Tas pats attiecas uz Direktīvā 2008/104 ietverto mērķi, ka pagaidu darba izmantošana nekļūst par pastāvīgu situāciju²⁷. Kā norādīts atbildētāja rakstveida apsvērumos, mērķi radīt darba vietas un iekļaut darbiniekus darba tirgū (skat. 11. apsvērumu) nevar novest pie secinājuma, ka *pastāvīgas darba vietas* pašas par sevi ir izslēgtas no pagaidu norikojuma.

²¹ Frāze “veikt pagaidu darbu” ir atspoguļota Direktīvas 2008/104 1. panta 1. punkta citu valodu versijās. Skat., piemēram, franču valodas versijā *afin de travailler de manière temporaire*; bulgāru valodas versijā *на временна работа*; vācu valodas versijā *zur Verfügung gestellt werden, um vorübergehend [...] zu arbeiten*; spāņu valodas versijā *a fin de trabajar de manera temporal*; itāļu valodas versijā *per lavorare temporaneamente*; portugāļu valodas versijā *temporariamente [...] a fim de trabalharem*; slovāku valodas versijā *na dočasný výkon práce*; čehu valodas versijā *po přechodnou dobu pracovali*; poļu valodas versijā *w celu wykonywania tymczasowo pracy*; holandiešu valodas versijā *tijdelijk te werken*, zviedru valodas versijā *för att temporärt arbeta*. Skat. arī ģenerālvokātes E. Šarpstones analīzi lietā KG (C-681/18, EU:C:2020:300, 51. punkts). Pretēji pieteikuma iesniedzēju rakstveida apsvērumos paustajiem argumentiem, jebkādas nianse valodu versijās nav pietiekamas, lai izraisītu šaubas par atšķirībām nozīmē.

²² Ir svarīgi, ka “norikojums” Direktīvas 2008/104 3. panta 1. punkta e) apakšpunktā “ir periods, kad pagaidu darba aģentūras darbinieks strādā lietotājuņēmumā, lai veiktu pagaidu darbu tā uzraudzībā un vadībā”.

²³ Lieta KG, 61. punkts.

²⁴ Šajā ziņā skat. it īpaši ģenerālvokāta M. Špunara secinājumus lietā *AKT* (C-533/13, EU:C:2014:2392, 113.–115. punkts).

²⁵ Lieta KG, 62. punkts.

²⁶ Skat. arī 18. apsvērumu par pagaidu darbinieku minimālās aizsardzības uzlabošanu.

²⁷ Lieta KG, 60. punkts.

43. Visbeidzot, sliecos pieņemt Komisijas un Vācijas argumentus par to, ka Direktīvas 2008/104 1. panta 1. punkta izcelsme nesaista jēdzienu “uz laiku” ar amata veidu, kurā tiek norīkots pagaidu darba aģentūras darbinieks²⁸, neskatoties uz pieteikuma iesniedzēju pretējiem argumentiem²⁹.

44. Tādējādi “uz laiku” attiecas tikai uz pagaidu darba aģentūras darbinieka norīkojumu un nozīmē “tāds, kas ilgst noteiktu laiku” un “nav pastāvīgs”³⁰, un attiecas tikai uz attiecīgā pagaidu darba aģentūras darbinieka norīkojuma laiku.

2. Pagaidu darba nepareiza izmantošana

45. Tomēr, pretēji pieteikuma iesniedzēja rakstveida apsvērumos izteiktajiem ieteikumiem, šeit ierosinātais nedod zaļo gaismu pagaidu darbinieku nenoteiktam norīkojumam pastāvīgos amatos vai amatos, kas netiek radīti aizvietošanai. Lai gan lietā KG tika atzīts, ka Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punktā “dalībvalstīm nav uzlikts pienākums ierobežot darbinieka secīgu norīkojumu darbā vienā un tajā pašā lietotāju uzņēmumā skaitu vai šīs noteikta laika darba formas izmantošanu pakļaut nosacījumam, ka ir jānorāda tehniski iemesli vai ražošanas, organizācijas vai aizstāšanas vajadzības³¹”, tāpat lietā KG tika nospriests, ka Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punkta mērķis ir dalībvalstīm uzlikt pienākumu veikt vajadzīgos pasākumus, lai novērstu i) atkāpju no vienlīdzīgas attieksmes principa, kas atļautas šajā noteikumā, ļaunprātīgu izmantošanu un ii) secīgu norīkošanu pagaidu darbā nolūkā apiet šīs direktīvas noteikumus kopumā³²; pēdējais ir plašs pienākums³³.

46. Tādējādi lietā KG tika nolemts, ka iesniedzējtiesai ir jāpārbauda darba attiecību juridiskā kvalifikācija, pienācīgi ņemot vērā gan pašu Direktīvu 2008/104, gan dalībvalsts tiesības, ar kurām tā ir transponēta, lai pārbaudītu, vai pastāvīgam darbam bija *mākslīgi piešķirta* secīgu pagaidu darba līgumu forma *nolūkā apiet* Direktīvas 2008/104 mērķus, it īpaši pagaidu darba īslaicīgumu³⁴.

47. Tiesa piebilda, ka, lai veiktu šo novērtējumu, iesniedzējtiesa var ņemt vērā: a) ja viena un tā paša pagaidu darba aģentūras darbinieka secīgu norīkojumu darbā pie viena un tā paša lietotāju uzņēmuma rezultātā viņa darbība ilgst vairāk nekā tas, ko *pamatoti var kvalificēt* kā “pagaidu”, tā varētu būt norāde uz secīgu norīkojumu ļaunprātīgu izmantošanu Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punkta pirmā teikuma izpratnē. Šis secinājums tika izdarīts, ņemot vērā tostarp to, ka, pagaidu darba aģentūras darbinieku secīgi norīkojot darbā pie viena un

²⁸ Vācijas valdība atsauca uz sākotnējo priekšlikumu Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai par pagaidu darba aģentūru darbinieku darba apstākļiem, COM(2002) 149, galīgā redakcija; Eiropas Parlamenta nostāju, kas pieņemta pirmajā lasījumā 2002. gada 21. novembrī ar mērķi pieņemt Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2002/[...]/EK par pagaidu darbu (OV 2004, C 25 E, 368. lpp.); grozīto priekšlikumu direktīvai (COM(2002) 701); kā arī Kopējo nostāju (EK) Nr. 24/2008 (2008. gada 15. septembris), ko pieņēmusi Padome, lemjot saskaņā ar Eiropas Kopienas dibināšanas līguma 251. pantā paredzēto procedūru, nolūkā pieņemt Eiropas Parlamenta un Padomes [...] Direktīvu par pagaidu darba aģentūrām (OV 2008, C 254 E, 36. lpp.).

²⁹ Izraudzīto avotu lappuses, ko norādījis pieteikuma iesniedzējs, neliecina par likumdevēja nolūku *vispārēji* izslēgt pēdējos no Direktīvas 2008/104 darbības jomas. Skat. Eiropas Parlamenta nostāju, kas pieņemta pirmajā lasījumā 2002. gada 21. novembrī ar mērķi pieņemt Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2002/[...]/EK par pagaidu darbu (OV 2004, C 25 E, 368. un 373. lpp.); Kopējo nostāju (EK) Nr. 24/2008 (2008. gada 15. septembris), ko pieņēmusi Padome, lemjot saskaņā ar Eiropas Kopienas dibināšanas līguma 251. pantā paredzēto procedūru, nolūkā pieņemt Eiropas Parlamenta un Padomes [...] Direktīvu par pagaidu darba aģentūrām (OV 2008, C 254 E, 36. un 41. lpp.); Komisijas Paziņojumu Eiropas Parlamentam saskaņā ar EK līguma 251. panta 2. punkta otro daļu par Padomes pieņemto kopējo nostāju nolūkā pieņemt Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu par pagaidu darba aģentūrām – Politiska vienošanās par kopēju nostāju (kvalificēts balsu vairākums), COM(2008) 569, galīgā redakcija, 6. lpp.

³⁰ Kā secināts ģenerālvokātes E. Šarpstones secinājumu lietā KG 51. punktā (C-681/18, EU:C:2020:300).

³¹ Lieta KG, 42. punkts.

³² Turpat, 55. punkts.

³³ Turpat, 57. punkts.

³⁴ Turpat, 67. punkts.

tā paša lietotājuņēmuma, tiek apdraudēts līdzsvars, kas ar šo direktīvu tiek panākts starp elastīgumu darba devējiem un drošību darbaņēmējiem, graujot pēdējo minēto; b) ja konkrētajā gadījumā nav sniegts *nekāds objektīvs skaidrojums* tam, ka attiecīgais lietotājuņēmums izmanto secīgus pagaidu darba līgumus, valsts tiesai, valsts tiesiskā regulējuma kontekstā un ņemot vērā katra gadījuma apstākļus, ir jāpārbauda, vai nav *apieta* kāda no Direktīvas 2008/104 normām, un tas tā vēl jo vairāk ir tad, ja lietotājuņēmumā, pamatojoties uz vairākiem šādiem līgumiem, tiek nodarbināts viens un tas pats pagaidu darba aģentūras darbinieks³⁵.

48. Tādējādi, un kā norādīts Francijas valdības rakstveida apsvērumos, pagaidu darba norīkojuma ilgums ir tikai viens elements, kas jāņem vērā, nosakot, vai ir notikusi pagaidu aģentūras darba nepareiza izmantošana. Kā redzams no iepriekš izklāstītajiem sprieduma lietā KG elementiem, dalībvalsts tiesai, pamatojoties uz Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punktu, skatot to kopsakarā ar tās 1. panta 1. punktu, ir pienākums veikt šādu novērtējumu:

- i) Vai secīga norīkojuma darbā vienā un tajā pašā lietotājuņēmumā rezultātā ir radies darba stāžs, ko vairs nevar pamatoti uzskatīt par norīkojumu pie lietotājuņēmuma “veikt pagaidu darbu” saskaņā ar Direktīvas 2008/104 1. panta 1. punktu?
- ii) Vai ir sniegts kāds objektīvs skaidrojums lietotājuņēmuma lēmumam izmantot vairākus secīgus pagaidu darba aģentūras līgumus?
- iii) Vai kāds no Direktīvas 2008/104 noteikumiem ir apiets?
- iv) Vai, izsverot visus šos faktorus un ņemot vērā visus pamatlietas apstākļus, pastāvīgām darba attiecībām ir bijusi mākslīgi piešķirta secīgu pagaidu darba līgumu forma neatbilstoši Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punktam?

49. Tieši ii) punktā ir aktuāls tā darba raksturs, kuram norīkots pagaidu darba aģentūras darbinieks, tostarp tas, vai tas ir pastāvīgs un nav paredzēts aizvietošanai. Spriedumā lietā KG nav liegts šajā sakarā ņemt vērā “tehniskus, ražošanas, organizācijas vai aizstāšanas” iemeslus, ievērojot to, ka spriedumā lietā KG vienkārši tika uzskatīts, ka tie nebija “jānorāda”, neko neminot par to izslēgšanu no objektīva skaidrojuma³⁶.

50. Piemēram, uzņēmumam, kas nodarbojas ar pētniecību un attīstību, var būt nepieciešams paplašināt savu darbinieku komandu, kas nodarbojas ar noteiktu komercdarbību, kurā tas parasti nodarbina tikai pastāvīgus darbiniekus. Vajadzība pēc pagaidu darba aģentūras darbiniekiem var izrietēt no pētniecības un attīstības programmas sākotnējiem rezultātiem. Šāda paplašināšanās sākotnēji var notikt, izmantojot pagaidu darba aģentūras darbiniekus, jo līdz šim veikto pētījumu rezultātu attīstībai vēl nav piesaistīti investori vai arī tāpēc, ka pats pētniecības process vēl nav pabeigts. Par šāda veida paskaidrojumu valsts tiesnesis visos apstākļos var secināt, ņemot vērā visus apstākļus, ka tas ir objektīvs skaidrojums secīgai pagaidu darba aģentūras darbinieku izmantošanai, lai gan attiecīgās darba vietas nav tikušas radītas aizvietošanai un citādi [darbs] lietotājuņēmumā tika veikts pastāvīgi.

³⁵ Turpat, 68.–71. punkts. Mans izcēlums.

³⁶ Turpat, 42. punkts.

51. Iespējams, nav skaidrs no nolēmumu lietā KG, vai pagaidu darba nepareiza izmantošana ir atkarīga no konstatējuma, ka tiek apieti Direktīvas 2008/104 noteikumi, izņemot pašu 5. panta 5. punktu³⁷.

52. Tomēr tiecos uzskatīt, ka tas tā nav, ņemot vērā, ka Tiesa spriedumā lietā KG ir atzinusi, ka vienu un to pašu pagaidu darba aģentūras darbinieku secīgi norīkojot darbā pie viena un tā paša lietotājuņēmuma, tiek apiets pats Direktīvas 2008/104 normu kodols³⁸. Tiesa spriedumā lietā KG arī nosprieda, ka viens no diviem *pienākumiem*, kas dalībvalstīm uzlikti ar 5. panta 5. punktu, bija veikt vajadzīgos pasākumus, lai novērstu secīgu norīkošanu darbā nolūkā apiet Direktīvas 2008/104 noteikumus kopumā³⁹, un tas, ka Direktīvas 2008/104 “mērķis ir arī panākt, lai dalībvalstis nodrošinātu, ka pagaidu darbs ar vienu un to pašu lietotājuņēmumu nekļūst par pastāvīgu situāciju⁴⁰”.

53. Līdz ar to spriedums lietā KG atbalsta interpretāciju, ka jebkurš Direktīvā 2008/104 noteikto pienākumu pārkāpums papildus Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punktam, piemēram, vienlīdzīgas darba samaksas garantijas pagaidu darba aģentūru darbiniekiem un tiem, kurus lietotājuņēmums tieši pieņēmis darbā viena un tā paša darba veikšanai (skat. Direktīvas 2008/104 5. panta 1. punktu apvienojumā ar Direktīvas 2008/104 3. panta 1. punkta f) apakšpunktu)⁴¹, ir būtisks, iesniedzējtiesai pieņemot galīgo nolēmumu iv) līmenī (skat. 48. punktu) par to, vai visos pamatlietas apstākļos pastāvīgām darba attiecībām ir bijusi mākslīgi piešķirta secīgu pagaidu darba līgumu forma neatbilstoši Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punktam. Jāatgādina, ka situācijā pamatlietā 56 mēnešu laikā tika pagarināti 18 termiņi.

54. Šī pieeja atspoguļo turpmāko secinājumu lietā KG, ka Direktīvas 2008/104 5. panta 1. punktā paredzētā “darba un nodarbinātības pamata apstākļu pagaidu darba aģentūru darbiniekiem” garantija, skatot to kopsakarā ar Direktīvas 2008/104 3. panta 1. punkta f) apakšpunktu, ir jāinterpretē plaši, lai nodrošinātu atbilstību Hartai⁴².

55. Šo iemeslu dēļ uz pirmo jautājumu ir jāatbild tā, kā norādīts šo secinājumu 36. punktā.

B. Atbilde uz otro jautājumu

56. Uz otro jautājumu ir jāatbild, ka dalībvalsts tiesību akti, kas skaidri izslēdz iespēju ņemt vērā norīkojuma ilgumu pirms noteikta laika, bet kas pieņemti pēc Direktīvas 2008/104 ieviešanas, tā ka šāds izņēmums ir svarīgs, nosakot, vai pagaidu darbs ir nepareizi izmantots, ir pretrunā Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punktam, ja ar tiem tiek samazināts norīkojuma ilgums, uz kuru pagaidu darba aģentūras darbinieks citādi varētu paļauties. Tomēr horizontālā darbībā starp divām privātām pusēm neatbilstoši dalībvalstu tiesību akti, kas paredz šādu izņēmumu, ir jāatstāj nepiemēroti tikai tad, ja tas neuzliek pienākumu veikt *contra legem* dalībvalsts tiesību aktu interpretāciju, par ko jālemj iesniedzējtiesai.

³⁷ Skat. it īpaši 71. punktu lietā KG. Jebkurā gadījumā pieteikuma iesniedzējs rakstveida apsvērumos ir norādījis, ka pret viņu ir bijusi nevienlīdzīga attieksme, kas ir pretrunā Direktīvas 2008/104 4. pantam gan attiecībā uz atalgojumu, gan bezdarba risku.

³⁸ Lieta KG, 70. punkts.

³⁹ Lieta KG, 55. punkts. Skat. arī 57. punktu.

⁴⁰ Lieta KG, 60. punkts.

⁴¹ Kā jau minēts, pieteikuma iesniedzēja rakstveida apsvērumos vismaz ir norādīts uz vienādas darba samaksas pārkāpumu.

⁴² Lieta KG, 54. punkts. Jāpiebilst, ka šis interpretācijas pienākums attiecas uz Direktīvas 2008/104 5. panta 1. punktu un 3. panta 1. punkta f) apakšpunktu, lai gan tad, ja dalībvalstis pārsniedz Direktīvā 2008/104 noteiktās minimālās prasības, tās “neisteno” Savienības tiesību aktus Hartas 51. panta 1. punkta izpratnē. Skat. manus secinājumus lietā *Manpower Lit* (C-948/19, EU:C:2021:624, 61. punkts).

57. Tas ir tā šādu iemeslu dēļ.

58. Saskaņā ar *AÜG* 1. panta 1. punkta otro teikumu Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punkta īstenošana Vācijai sākotnēji bija ierobežota, paredzot, ka “darbinieki tiek norīkoti lietotāju uzņēmumos veikt pagaidu darbu⁴³”, un īpašu tiesību aizsardzības līdzekļu režīmu, kas aprobežojas ar šajos secinājumos minētajām sankcijām (skat. šo secinājumu 12. punktu). Lai gan šī īstenošana varētu būt minimālistiska, tā neatbilst tam, ka “dalībvalsts neveic nekādus pasākumus, lai saglabātu pagaidu darba īslaicīgumu”, un tas ir pretrunā Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punktam⁴⁴.

59. Ja nebūtu bijusi tiesību aktu reforma, kas Vācijā stājās spēkā no 2017. gada 1. aprīļa (skat. šo secinājumu 13.–16. punktu), un saskaņā ar iepriekš izklāstīto pārbaudi attiecībā uz pirmo jautājumu (skat. 36. punktu), pieteikuma iesniedzējs būtu varējis apgalvot, ka saskaņā ar Savienības tiesību aktiem četru gadu un deviņu mēnešu norīkojums ar atbildētāju, kas ilga no 2014. gada 1. septembra līdz 2019. gada 31. maijam, visos apstākļos bija nepareiza pagaidu darba izmantošana, kas neatbilst Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punktam, ņemot vērā Vācijas pienākumu īstenot direktīvu līdz 2011. gada 5. decembrim. *AÜG* 1. panta 1. punkta otrais teikums ir jāinterpretē atbilstoši šim⁴⁵.

60. Tomēr šķiet, ka ar Vācijas tiesību aktu reformām, kas stājās spēkā 2017. gada 1. aprīlī, pieteikuma iesniedzējam faktiski tika atņemts šāds tiesiskais ceļš. Iepazīstoties ar atbildētāja atbalstītajām reformām, vērtējot, vai ir notikusi pagaidu darba nepareiza izmantošana, tiek dzēsts pieteikuma iesniedzēja norīkojuma periods darbā atbildētāja lietotāju uzņēmumā no 2014. gada 1. septembra līdz 2017. gada 1. aprīlim, un tajā pašā laikā pieteikuma iesniedzējs ir ticis pakļauts attiecīgo tiesību akta noteiktajam jaunajam maksimālajam 18 mēnešu ierobežojumam pagaidu darba aģentūras darbinieku norīkojumam.

61. Vācijas rakstveida apsvērumos tiek apgalvots, ka 2017. gada 1. aprīļa izmaiņas tiesību aktos bija tikai Vācijas gadījums, kad no elastīga Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punkta ieviešanas modeļa notika pāreja uz fiksētu modeli, ieviešot 18 mēnešu ierobežojumu pagaidu darba aģentūras darbinieku norīkojumam vienā un tajā pašā lietotāju uzņēmumā.

62. Tomēr, ņemot vērā analīzi, kas attiecas uz pirmo jautājumu, Vācijas Federatīvā Republika ir pārsniegusi rīcības brīvību, kas tai piešķirta saskaņā ar Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punktu, lai noteiktu maksimālos termiņus pagaidu darba aģentūras darbinieku norīkojumam darbā vienā un tajā pašā lietotāju uzņēmumā, lai gan ar Direktīvu 2008/104 tai netiek uzlikts pienākums noteikt šādus ierobežojumus⁴⁶, ņemot vērā, ka saskaņā ar Komisijas rakstveida apsvērumos norādīto 2017. gada 1. aprīļa reformas aktīvi kaitējot Direktīvas 2008/104 lietderīgai iedarbībai, salīdzinot ar likumdošanas sistēmu, kas saskaņā ar dalībvalstu tiesību aktiem bija izveidota iepriekš, un apdraudot pieteikuma iesniedzēju, kuram ir neapstrīdams statuss visā laikposmā, kamēr viņš ir bijis pagaidu darba aģentūras darbinieks saskaņā ar Direktīvas 2008/104 3. panta 1. punkta c) apakšpunktu, un kurš ir bijis “norīkojumā” 3. panta 1. punkta e) apakšpunkta izpratnē vienā un tajā pašā lietotāju uzņēmumā četrus gadus un deviņus mēnešus pēc Direktīvas 2008/104 īstenošanas

⁴³ Redakcijā, kas bija spēkā no 2011. gada 1. decembra līdz 2017. gada 31. martam. Iepriekš 11. punkts.

⁴⁴ Lieta KG, 63. punkts.

⁴⁵ Lieta KG, 64. un 65. punkts. Valsts tiesību normu atbilstīgas interpretācijas princips – saskaņā ar kuru valsts tiesai savas valsts tiesības ir jāinterpretē pēc iespējas atbilstīgi Savienības tiesību prasībām – ir raksturīgs Līgumu sistēmai, jo tas ļauj šai tiesai, iztiesājot tajā iesniegto lietu, savas kompetences ietvaros nodrošināt Savienības tiesību pilnīgu iedarbīgumu. Skat. spriedumu, 2021. gada 17. marts, *Accademia de Studii Economice din București* (C-585/19, EU:C:2021:210, 69. punkts un tajā minētā judikatūra).

⁴⁶ Lieta KG, 42. punkts. Ģenerālvokātes E. Šarpstones secinājumi lietā KG (C-681/18, EU:C:2020:300, 66. punkts).

termiņa beigām, proti, 2011. gada 5. decembra⁴⁷. Šāda situācija ir pretrunā Direktīvas 2008/104 10. pantam un 21. apsvērumam, kā arī pienākumam “nodrošināt pagaidu darba aģentūru darbinieku aizsardzību”, kas noteikts Direktīvas 2008/104 2. pantā, un Vācijas plašākiem labticīgiem pienākumiem saskaņā ar LES 4. pantu, veicot uzdevumus, kas izriet no Līgumiem un LESD 288. panta.

63. Tomēr no pastāvīgās judikatūras izriet, ka interpretācijas pienākums sasniedz savas robežas, ja dalībvalsts tiesību akta neatbilstības Savienības tiesībām interpretācija izraisītu dalībvalsts tiesību akta *contra legem* nozīmi⁴⁸. Tādēļ iesniedzējtiesai⁴⁹ ir jānosaka, vai AŪG 19. panta 2. punkta pārejas noteikumu, kurā noteikts, ka “norikojuma maksimālā ilguma aprēķinā saskaņā ar 1. panta 1.b) punktu netiek ņemti vērā norikojuma periodi pirms 2017. gada 1. aprīļa [...]”, nevar interpretēt, ņemot vērā “visas to kompetencē ietilpstošās darbības⁵⁰”, citādi, kā vien atņemot pieteikuma iesniedzējam tiesības paļauties uz pilnu četru gadu un deviņu mēnešu norikojuma periodu laika posmā no 2014. gada 1. septembra līdz 2019. gada 31. maijam, un kas bija paredzēts Vācijas tiesību aktos līdz 2017. gada 1. aprīlim.

64. Citiem vārdiem, vai Direktīvā 2008/104 paredzēto rezultātu var tikai sasniegt, interpretējot AŪG 1. panta 1.b) punktu un 19. panta 2. punktu *contra legem*? Piemēram, ja ir ņemti vērā visi Vācijas tiesību akti, vai šos noteikumus varētu uzskatīt par tādiem, kas pilnībā neaizstāj iepriekšējo pastāvējušo tiesisko režīmu, un ka pagaidu darba aģentūras darbiniekiem tiek dota iespēja apgalvot, ka pagaidu darbs tiek nepareizi izmantots, atsaucoties uz kritērijiem, kas noteikti lietā KG un izklāstīti atbildē uz pirmo jautājumu? Ja šāda rezultāta sasniegšanai ir nepieciešama *contra legem* interpretācija, tad saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru pieteikuma iesniedzējam vienīgais pieejamais korektīvais pasākums ir prasība par valsts atbildības noteikšanas procedūru, kas celta pret Vāciju atbilstoši noteikumiem lietā *Francovich*⁵¹, par Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punktu pienākumu “veikt atbilstīgus pasākumus [...], lai novērstu ļaunprātību šā panta piemērošanā un jo īpaši lai novērstu secīgu nosūtīšanu darbā nolūkā apiet šīs direktīvas noteikumus⁵²” neizpildi.

65. Visbeidzot, Tiesa ir nospriedusi, ka Hartas noteikumi ir pietiekami paši par sevi un tie nav jāprecizē ar Savienības vai valsts tiesību normām, lai privātpersonām radītu tiesības⁵³, piemēram, ar 21. un 47. pantu⁵⁴ un 31. panta 2. punktu⁵⁵, uz kurām pašām par sevi var atsaukties, un rada pienākumu nepiemērot, ja nepieciešams, *jebkādu* pretēju valsts tiesību normu, pat horizontālos strīdos būtu piemērojams aizliegums dalībvalsts tiesību interpretācijai *contra legem*. Tomēr pretēji pieteikuma iesniedzēja rakstveida apsvērumos izklāstītajam Hartas 31. panta 1. punkts nav šāds noteikums.

⁴⁷ Direktīvas 2008/104 11. panta 1. punkts.

⁴⁸ Lieta KG, 66. punkts un tajā minētā judikatūra. Skat. nesenākus, piemēram, ģenerālvokāta M. Špunara secinājumus lietā *Thelen Technopark Berlin* (C-261/20, EU:C:2021:620, 30. un 31. punkts un tajā minētā judikatūra).

⁴⁹ Nesen uzsvērts punkts ģenerālvokāta M. Špunara secinājumos lietā *Thelen Technopark Berlin*, turpat, 32. punkts.

⁵⁰ Lieta KG, 65. punkts un tajā minētā judikatūra. Skat. arī un it īpaši spriedumu, 2004. gada 5. oktobris, *Pfeiffer* u.c. (no C-397/01 līdz C-403/01, EU:C:2004:584, 107.–119. punkts). Skat. arī, piemēram, spriedumu, 2018. gada 17. aprīlis, *Egenberger* (C-414/16, EU:C:2018:257, 71. punkts).

⁵¹ Spriedums, 1995. gada 9. novembris, *Francovich* (C-479/93, EU:C:1995:372).

⁵² Skat. spriedumu, 2014. gada 15. janvāris, *Association de médiation sociale* (C-176/12, EU:C:2014:2, 50. punkts un tajā minētā judikatūra). Skat. nesenāku spriedumu, 2018. gada 7. augusts, *Smith* (C-122/17, EU:C:2018:631, 56. punkts).

⁵³ Spriedums, 2018. gada 17. aprīlis, *Egenberger* (C-414/16, EU:C:2018:257, 76. un 78. punkts).

⁵⁴ Turpat, 78. punkts.

⁵⁵ Skat. spriedumu, 2018. gada 6. novembris, *Bauer* un *Willmeroth* (C-569/16 un C-570/16, EU:C:2018:871).

66. Tas tā ir tāpēc, ka Tiesa ir nospriedusi, ka “valsts tiesai, piemēram, nav – pamatojoties uz Savienības tiesībām vien – jāatstāj bez piemērošanas valsts tiesību norma, kas nav saderīga ar Eiropas Savienības Pamattiesību hartas normu, kurai [...] nav tiešas iedarbības⁵⁶”. Ņemot vērā Hartas 31. panta 1. punkta atklāto raksturu, kurā noteikts, ka ikvienam darba ņēmējam ir tiesības uz veselībai nekaitīgiem, drošiem un cilvēka cieņai atbilstīgiem darba apstākļiem, tas neatbilst tiešās iedarbības būtiskajiem priekšnosacījumiem būt pietiekami skaidram, bez nosacījumiem un precīzam⁵⁷. Šādā gadījumā uz to nevar atsaukties, lai noteiktu pienākumu iesniedzējtiesai, kas darbojas savas kompetences jomā⁵⁸, nepiemērot AŪG 1. panta 1.b punktu un 19. panta 2. punktu, ja iesniedzējtiesa uzskata tā tekstu par *contra legem* garantijām, kas izriet no Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punkta.

67. Šo iemeslu dēļ uz otro jautājumu ir jāatbild tādā nozīmē, kā izklāstīts šo secinājumu 56. punktā.

C. Atbilde uz trešo jautājumu

68. Uz trešo jautājumu ir jāatbild, ka pagaidu darba aģentūras darbiniekam saskaņā ar Direktīvu 2008/104 nav tiesību nodibināt pastāvīgas darba attiecības ar lietotājuņēmumu, ja tiek konstatēta pagaidu darba nepareiza izmantošana saskaņā ar Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punktu. Tomēr, ja iesniedzējtiesa, ņemot vērā visu dalībvalstu tiesību aktu kopumu, nospriež, ka dalībvalsts tiesību akta interpretēšana saskaņā ar Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punktu neuzliek pienākumu veikt dalībvalsts tiesību aktu *contra legem* interpretāciju, ir jānosaka, vai ir pieejamas adekvātas administratīvās vai tiesu procedūras, lai izpildītu no Direktīvas 2008/104 izrietošos pienākumus, un jāgarantē, ka attiecīgās dalībvalsts tiesību akti paredz efektīvus, samērīgus un preventīvus sodus, kā noteikts minētās direktīvas 10. pantā, atbilstoši pastāvīgās judikatūras ierobežojumiem.

69. Spriedumā lietā KG Tiesa nosprieda, ka Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punktu nevar interpretēt tādā pašā veidā, kā tas bija Direktīvas 1999/70/EK pielikumā ietvertā 1999. gada 18. martā noslēgtā pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 5. klauzulā⁵⁹. Lietā *Sciotto*⁶⁰ tostarp tika atzīts, ka īpašs pienākums novērst ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, pielietojot secīgus uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus; kā tas izklāstīts iepriekš minētā pamatnolīguma 5. klauzulā, nozīmēja, ka opermūzikas un simfoniskās mūzikas fondu nozares darba ņēmējiem pat ļaunprātīgas izmantošanas gadījumā nav iespēju pārveidot viņu uz noteiktu laiku noslēgtos darba līgumus par darba tiesiskajām attiecībām uz nenoteiktu laiku (jo nepastāv cita veida aizsardzība, piemēram, ierobežojuma noteikšana iespējai izmantot uz noteiktu laiku noslēgtus

⁵⁶ Spriedums, 2019. gada 24. jūnijs, *Poplawski* (C-573/17, EU:C:2019:530, 63. punkts un tajā minētā judikatūra).

⁵⁷ Skat. arī Hartas 31. panta 1. punkta skaidrojumu. Tajos ir teikts, ka noteikums patiesībā ir balstīts uz direktīvu, proti, Padomes Direktīvu 89/391/EEK (1989. gada 12. jūnijs) par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā (OV 1989, L 183, 1. lpp.) (sal. ar spriedumu lietā *Egenberger* un priekšnosacījumu, ka nav nepieciešami turpmāki tiesību akti). Atsauce uz LESD 156. panta skaidrojumiem par “darba apstākļiem” nesniedz papildu precizējumus. Kā norādīts Ģenerālvokātes E. Šarpstones secinājumos lietā KG (C-681/18, EU:C:2020:300, 44. punkts), LESD 156. pantā nav definēti “darba apstākļi”. Par tiešās iedarbības priekšnosacījumiem skat., piemēram, nesenāku spriedumu, 2018. gada 7. augusts, *Smith* (C-122/17, EU:C:2018:631).

⁵⁸ Spriedums, 2018. gada 17. aprīlis, *Egenberger* (C-414/16, EU:C:2018:257, 79. punkts).

⁵⁹ Padomes Direktīva (1999. gada 28. jūnijs) par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (OV 1999, L 175, 43. lpp.).

⁶⁰ Lieta KG, 45. punkts. Spriedums, 2018. gada 25. oktobris, *Sciotto* (C-331/17, EU:C:2018:859).

darba līgumus), tas nozīmēja, ka nebija neviena efektīva pasākuma attiecīgās judikatūras izpratnē attiecībā uz pamatnolīgumu, ar ko tiku sodīta ļaunprātīga uz noteiktu laiku slēgtu līgumu izmantošana⁶¹.

70. Tomēr Tiesa spriedumā lietā KG nosprieda, ka pamatnolīguma 5. klauzulā ir paredzēti īpaši pienākumi, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, piemērojot secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus, tas tā nav Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punkta pirmā teikuma gadījumā⁶². Pamatnolīguma 5. klauzulas interpretācija tāpēc nav attiecināma uz Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punktu⁶³. Ģenerāladvokāte E. Šarpstone lietā KG ir īpaši norādījusi uz lietā *Sciotto* konstatēto par uz noteiktu laiku slēgtu līgumu pārkvalificēšanu par uz nenoteiktu laiku noslēgtiem līgumiem, pirms secinājuma izdarīšanas, ka lietu *Sciotto* nevarēja attiecināt uz Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punktu, jo šis noteikums neuzliekot detalizētus un konkrētus pienākumus⁶⁴.

71. Tādējādi atbilde uz trešo jautājumu ir noliedzīga.

72. Attiecībā uz saskaņā ar Direktīvas 2008/104 10. pantu noteiktajiem iesniedzējtiesas pienākumiem ar tā pirmo daļu no jauna tiek apstiprinātas Hartas 47. pantā nostiprinātās tiesības uz efektīvu tiesību aizsardzību⁶⁵. Prasība nodrošināt efektīvus, samērīgus un preventīvus tiesību aizsardzības līdzekļus, kā garantēts 10. panta otrajā daļā, liek dalībvalstīm ieviest pietiekami efektīvus pasākumus, lai sasniegtu Direktīvas 2008/104 mērķi⁶⁶, nodrošinot patiešām preventīvu ietekmi⁶⁷. ES tiesību aktos netiek prasīts, lai dalībvalstu tiesas ieviestu citus tiesību aizsardzības līdzekļus, kas nav iedibināti valsts tiesībās, lai nodrošinātu to tiesību aizsardzību, kuras attiecīgajām personām izriet no ES tiesībām⁶⁸, ja vien “no attiecīgās valsts tiesību sistēmas kopumā izrietētu, ka nepastāv tiesību aizsardzības līdzekļi⁶⁹”. Tomēr tas izslēdz tiesību aizsardzības līdzekli, kas ietver paziņojumu par pastāvīga darba līgumu starp pagaidu darba aģentūras darbinieku un lietotāju uzņēmumu (šo secinājumu 69.–70. punktā minēto iemeslu dēļ)⁷⁰ vai dalībvalstu tiesību aktu *contra legem* interpretāciju (šo secinājumu 63.–64. punkts).

D. Atbilde uz ceturto jautājumu

73. Uz ceturto jautājumu ir jāatbild, ka par individuālā norikojuma maksimālā ilguma pagarināšanu var ļaut izlemt koplīguma pusēm, tostarp tām koplīguma pusēm, kuras ir atbildīgas par lietotāju uzņēmuma darbības nozari. Tomēr atbilde uz otro jautājumu attiecas arī uz šādiem līgumiem.

⁶¹ Turpat, lieta *Sciotto*, 61. un 62. punkts. Jānorāda, ka katrā ziņā jebkura dalībvalstu pienākuma nodrošināt iespēju pārveidot uz noteiktu laiku noslēgtus līgumus par līgumiem uz nenoteiktu laiku ierobežošana saskaņā ar Direktīvu 1999/70 ļaunprātīgas izmantošanas gadījumā pašlaik ir atkarīga no judikatūras attīstības. Skat. it īpaši manus secinājumus lietā *GILDA-UNAMS* u.c. (C-282/19, EU:C:2021:217; spriedums vēl nav pasludināts).

⁶² Lieta KG, 45. punkts.

⁶³ Turpat.

⁶⁴ Ģenerāladvokātes E. Šarpstones secinājumi lietā KG (C-681/18, EU:C:2020:300, 66. punkts).

⁶⁵ Pēc analogijas skat. spriedumu, 2021. gada 15. aprīlis, *Braathens Regional Aviation* (C-30/19, EU:C:2021:269, 33. punkts).

⁶⁶ Turpat, 37. punkts.

⁶⁷ Turpat, 38. punkts.

⁶⁸ Turpat, 55. punkts un tajā minētā judikatūra.

⁶⁹ Spriedums, 2013. gada 3. oktobris, *Inuit Tapiriit Kanatami* u.c./Parlaments un Padome (C-583/11 P, EU:C:2013:625, 104. punkts). Līdzīgi skat. spriedumu, 2019. gada 21. novembris, *Deutsche Lufthansa* (C-379/18, EU:C:2019:1000, 61. punkts).

⁷⁰ Jāatzīmē, ka pat tad, ja līdzvērtības princips varētu ietekmēt Direktīvas 2008/104 10. panta interpretāciju, paziņojums par darba attiecībām, kas ieviests saskaņā ar Vācijas tiesību aktiem (skat. šo secinājumu 15. punktu), nav saistīts ar prasību, kas celta vienīgi uz valsts tiesību pamata, bet ar ES prasību. Skat. manus secinājumus lietā *GILDA-UNAMS* u.c. (C-282/19, EU:C:2021:217, 72. zemsvītras piezīme; spriedums vēl nav pasludināts).

74. Kā norādīts Vācijas rakstveida apsvērumos, dalībvalstis var ļaut sociālajiem partneriem īstenot sociālās politikas mērķus⁷¹ un koplīgumu izmantošana ir skaidri paredzēta Direktīvā 2008/104⁷², un neesot nozīmes tam, vai koplīguma puses ir atbildīgas nevis par attiecīgā pagaidu darba aģentūras darbinieka darba tiesiskajām attiecībām, bet gan par lietotājuuzņēmuma darbības nozari⁷³. Tomēr papildu uzņēmuma līmenī 2017. gada 20. septembra uzņēmuma grupas koplīgumā (noslēgts starp atbildētāju un centrālo uzņēmuma padomi) tostarp ir noteikts, ka pagaidu darbinieku norīkojums ražošanā nedrīkst pārsniegt 36 mēnešus. Attiecībā uz pagaidu darbiniekiem, kas bija nodarbināti jau 2017. gada 1. aprīlī, šajā periodā, aprēķinot maksimālo norīkojumu 36 mēnešus, tiek ņemti vērā tikai [nodarbinātības] periodi no 2017. gada 1. aprīļa. Kā paskaidrots 56.–67. punktā, šis aizliegums ir pretrunā Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punktam, tāpēc šajos punktos izstrādātās tiesības vienlīdz attiecas arī uz šādiem koplīgumiem.

V. Secinājumi

75. Tāpēc *Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg* (Federālās zemes Darba lietu tiesa, Berlīne-Brandenburga, Vācija) ierosinu sniegt šādu atbildi:

- 1) Nosakot, vai Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2008/104 (2008. gada 19. novembris) par pagaidu darba aģentūrām 5. panta 5. punkta pirmais teikums, skatot to kopsakarā ar Direktīvas 2008/104 1. pantā iekļauto jēdzienu “uz laiku”, nepieļauj pagaidu darba aģentūras darbinieka norīkojumu vienā un tajā pašā lietotājuuzņēmumā uz laiku, kas pārsniedz 55 mēnešus, darba vietā, kas ir pastāvīga un netiek aizpildīta aizstāšanas kārtībā, dalībvalsts tiesai saskaņā ar Savienības tiesību aktiem ir jāveic šāda analīze:
 - i) Vai secīga pagaidu darba aģentūras darbinieka norīkojuma darbā vienā un tajā pašā lietotājuuzņēmumā rezultātā ir radies darba stāžs, ko vairs nevar pamatoti uzskatīt par norīkojumu pie lietotājuuzņēmuma “veikt pagaidu darbu” saskaņā ar Direktīvas 2008/104 1. panta 1. punktu?
 - ii) Vai ir sniegts kāds objektīvs skaidrojums lietotājuuzņēmuma lēmumam izmantot vairākus secīgus pagaidu darba aģentūras līgumus?
 - iii) Vai kāds no Direktīvas 2008/104 noteikumiem ir apiets?
 - iv) Vai, izsverot visus šos faktoros un ņemot vērā visus pamatlietas apstākļus, pastāvīgām darba attiecībām ir bijusi mākslīgi piešķirta secīgu pagaidu darba līgumu forma neatbilstoši Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punktam?
- 2) Dalībvalsts tiesību akti, kas skaidri izslēdz iespēju ņemt vērā norīkojuma ilgumu pirms noteikta laika, bet kas pieņemti pēc Direktīvas 2008/104 ieviešanas, tā kā šāds izņēmums ir svarīgs, nosakot, vai pagaidu darbs ir nepareizi izmantots, ir pretrunā Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punktam, ja ar tiem tiek samazināts norīkojuma ilgums, uz kuru pagaidu darba aģentūras darbinieks citādi varētu paļauties. Tomēr horizontālā darbībā starp divām privātām pusēm

⁷¹ Spriedums, 2008. gada 18. decembris, *Ruben Andersen* (C-306/07, EU:C:2008:743, 25. un 26. punkts). Skat. arī, piemēram, spriedumu, 2010. gada 11. februāris, *Ingeniørforeningen i Danmark* (C-405/08, EU:C:2010:69, 39. punkts).

⁷² Skat. 5. panta 1. punktu un 11. panta 1. punktu, kā arī 16., 17. un 19. apsvērumu. Pieteikuma iesniedzēja apgalvojums, ka vai nu Direktīvas 2008/104 9. panta 1. punktu vai 5. panta 3. punktu var uzskatīt par tādu, kas samazina šo noteikto rīcības brīvību, ir jānoraida, jo šādi dalībvalsts rīcības brīvības ierobežošanai būtu nepieciešams skaidrs un viennozīmīgs formulējums.

⁷³ Skat. 3.3) prejudiciālo jautājumu un tā atkartojumu šo secinājumu 26. punktā.

neatbilstoši dalībvalstu tiesību akti, kas paredz šādu izņēmumu, ir jāatstāj nepiemēroti tikai tad, ja tas neuzliek pienākumu veikt *contra legem* dalībvalsts tiesību aktu interpretāciju, par ko jālemj iesniedzējtiesai.

- 3) Pagaidu darba aģentūras darbiniekam saskaņā ar Direktīvu 2008/104 nav tiesību nodibināt pastāvīgas darba attiecības ar lietotāju izņēmumu, ja tiek konstatēta pagaidu darba nepareiza izmantošana saskaņā ar Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punktu. Tomēr, ja iesniedzējtiesa, ņemot vērā visu attiecīgās dalībvalstu tiesību aktu kopumu, nospriež, ka dalībvalsts tiesību akta interpretēšana saskaņā ar Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punktu neuzliek pienākumu veikt dalībvalsts tiesību aktu *contra legem* interpretāciju, ir jānosaka, vai ir pieejamas adekvātas administratīvās vai tiesu procedūras, lai izpildītu no Direktīvas 2008/104 izrietošos pienākumus, un jāgarantē, ka dalībvalsts tiesību akti paredz efektīvus, samērīgus un preventīvus sodus, kā noteikts minētās direktīvas 10. pantā, atbilstoši pastāvīgās judikatūras ierobežojumiem.
- 4) Par individuālā norīkojuma maksimālā ilguma pagarināšanu var ļaut izlemt koplīguma pusēm, tostarp koplīguma pusēm, kas ir atbildīgas par lietotāju izņēmuma darbības nozari. Tomēr atbilde uz otro jautājumu attiecas arī uz šādiem līgumiem.