



# Judikatūras krājums

ĢENERĀLADVOKĀTA ANTONIJA MAIKLA KOLINSA  
[ANTHONY MICHAEL COLLINS]

SECINĀJUMI,  
sniegti 2022. gada 14. jūlijā<sup>1</sup>

**Lieta C-311/21**

**CM**

**pret**

***TimePartner Personalmanagement GmbH***

(*Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa, Vācija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

(Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Pagaidu darba aģentūras – Direktīva 2008/104/EK – 5. pants – Vienlīdzīgas attieksmes princips – Vienlīdzīga darba samaksa – Sociālo partneru paredzēta atkāpe – Pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējās aizsardzības ievērošana – Koplīgums, ar ko tiek noteikts zemāks atalgojums nekā darba ņēmējiem, kurus pieņem darbā lietotāju uzņēmums)

## I. Ievads

1. Ar kādiem nosacījumiem sociālo partneru noslēgtajā koplīgumā var tikt pieļautas atkāpes no vienlīdzīgas attieksmes principa pret pagaidu darba aģentūru darbiniekiem? *Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa, Vācija) lūdz Tiesu sniegt norādījumus īpaši par diviem šī jautājuma aspektiem. Pirmkārt, par saikni starp vienlīdzīgas attieksmes principu, kas ietverts Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2008/104/EK (2008. gada 19. novembris) par pagaidu darba aģentūrām<sup>2</sup> 5. panta 1. punktā, un jēdzienu “pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējā aizsardzība”, kas koplīgumos ir jāievēro saskaņā ar tās 5. panta 3. punktu. Otrkārt, par to, cik lielā mērā šādus koplīgumus var pārbaudīt tiesā, lai noteiktu, vai tajos tiek ievērota pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējā aizsardzība.

<sup>1</sup> Oriģinālvaloda – angļu.

<sup>2</sup> OV 2008, L 327, 9. lpp.

## II. Atbilstošās tiesību normas

### A. Eiropas Savienības tiesības

2. Direktīvas 2008/104 preambulā citastarp noteikti šādi mērķi:

“(12) 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.

[..]

(14) 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.

[..]

(16) Lai elastīgi darbotos darba tirgus un kolektīvo darba attiecību dažādības apstākļos, dalībvalstis var atļaut sociālajiem partneriem noteikt darba un nodarbinātības apstākļus, ja ir ievērots attiecīgo pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējais aizsardzības līmenis.

(17) Turklāt atsevišķos gadījumos dalībvalstīm, pamatojoties uz vienošanos, kas ar sociālajiem partneriem noslēgta valsts līmenī, vajadzētu būt iespējai piemērot atkāpi no vienlīdzīgas attieksmes principa, kamēr tiek nodrošināts pienācīgs aizsardzības līmenis.

[..]

(19) Tāpat šī direktīva neietekmē nedz sociālo partneru autonomiju, nedz sociālo partneru savstarpējās attiecības, tostarp viņu tiesības iesaistīties sarunās un slēgt koplīgumus atbilstīgi valsts tiesību aktiem un praksei, vienlaikus ievērojot spēkā esošos prioritāros Kopienas tiesību aktus.”

3. Direktīvas 2008/104 1. panta 1. punktā tās piemērošanas joma ir formulēta šādi:

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

4. Saskaņā ar Direktīvas 2008/104 2. pantu tās 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.”

5. Direktīvas 2008/104 izpratnē 3. panta 1. punkta f) apakšpunktā “darba un nodarbinātības pamata apstākļi” ir definēti kā:

“[...] darba un nodarbinātības apstākļi, kas noteikti tiesību aktos administratīvos noteikumos, koplīgumos un/vai citos saistošos vispārējos noteikumos, kas ir spēkā lietotāju uzņēmumā attiecībā uz:

- i) darba laiku, virsstundām, pārtraukumiem, atpūtas laiku, nakts darbu, brīvdienām un valsts noteiktām brīvdienām;
- ii) darba samaksu.”

6. Saskaņā ar Direktīvas 2008/104 5. pantu “Vienlīdzīgas attieksmes princips”:

“1. Darba un nodarbinātības pamata apstākļi pagaidu darba aģentūru darbiniekiem to norīkojuma laikā lietotāju uzņēmumā ir vismaz tādi paši kā tie, ko piemērotu, ja tie šajā uzņēmumā darbā būtu pieņemti tieši un veiktu šo pašu darbu.

[..]

3. Pēc apspriešanās ar sociālajiem partneriem dalībvalstis attiecīgā līmenī un atkarībā no dalībvalstu nosacījumiem var pagaidu darba aģentūru darbiniekiem piešķirt iespēju saglabāt vai noslēgt koplīgumus, kuros, ievērojot pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējo aizsardzību, var noteikt pagaidu darba aģentūru darbinieku darba un nodarbinātības apstākļus, kas var atšķirties no 1. punktā noteiktajiem.

[..]”

7. Direktīvas 2008/104 9. panta “Minimālās prasības” 1. punktā ir noteikts:

“Šī direktīva neskar dalībvalstu tiesības piemērot vai pieņemt darba ņēmējiem labvēlīgākus normatīvus un administratīvus aktus vai arī veicināt vai atļaut sociālajiem partneriem noslēgt darba ņēmējiem labvēlīgākus koplīgumus.”

8. Saskaņā ar Direktīvas 2008/104 11. panta 1. punktu:

“Dalībvalstis pieņem un publicē normatīvos un administratīvus aktus, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības līdz 2011. gada 5. decembrim, vai nodrošina to, ka sociālie partneri, savstarpēji vienojoties, ievieš līgumā vajadzīgos noteikumus, kā arī dalībvalstīm ir jāveic visi vajadzīgie pasākumi, lai jebkurā brīdī spētu nodrošināt, ka šīs direktīvas mērķi ir sasniegti. Tās tūlīt par to informē Komisiju.”

## B. Vācijas tiesības

9. 1995. gada 3. februāra *Arbeitnehmerüberlassungsgesetz* (turpmāk tekstā – “Likums par pagaidu darba aģentūrām”) 9. panta redakcijā, kas bija piemērojama līdz 2017. gada 31. martam, bija noteikts, ka:

“Nav spēkā:

[..]

2) Līgumi, kas pagaidu darba aģentūras darbiniekam uz laiku, kad tas ir norīkots darbā lietotājuņēmumā, paredz darba apstākļus, tostarp atalgojumu, kas ir mazāk labvēlīgi, salīdzinot ar pamata darba nosacījumiem, ko lietotājuņēmumā piemēro salīdzināmam lietotājuņēmuma darba ņēmējam; koplīgumā var būt atļautas atkāpes, ciktāl tajā nav paredzēts atalgojums, kas ir mazāks par minimālo stundas samaksu, kas noteikta regulējumā saskaņā ar 3.a panta 2. punktu; saskaņā ar šādu koplīgumu darba devēji un darba ņēmēji, kuriem koplīgums nav saistošs, var vienoties par šī līguma noteikumu piemērošanu; neviena koplīgumā ietverta atkāpe neattiecas uz pagaidu darba aģentūru darbiniekiem, kuri sešu mēnešu laikā pirms norikojuma lietotājuņēmumā ir pārtraukuši darba attiecības ar šo uzņēmumu vai ar darba devēju, kas ir daļa no tās pašas uzņēmumu grupas kā lietotājuņēmums *Aktiengesetz* (Likums par akciju sabiedrībām) 18. panta izpratnē.”

10. Likuma par pagaidu darba aģentūrām 10. panta 4. punkta redakcijā, kas bija piemērojama līdz 2017. gada 31. martam, bija noteikts:

“Pagaidu darba aģentūrai pagaidu darba aģentūras darbiniekam uz laiku, kad tas tiek norīkots darbā lietotājuņēmumā, ir jānodrošina darba pamata apstākļi, tostarp atalgojums, ko lietotājuņēmumā piemēro lietotājuņēmuma salīdzināmam darba ņēmējam. Ciktāl darba attiecībām piemērojamā koplīgumā ir paredzētas atkāpes (3. panta 1. punkta 3. apakšpunkts un 9. panta 2. punkts), pagaidu darba aģentūrai ir jānodrošina pagaidu darba aģentūras darbiniekam darba nosacījumi, kas piemērojami saskaņā ar šo koplīgumu. Ciktāl šādā koplīgumā ir paredzēts atalgojums, kas ir mazāks par minimālo stundas samaksu, kas noteikta regulējumā saskaņā ar 3.a panta 2. punktu, pagaidu darba aģentūrai ir jāpiešķir pagaidu darba aģentūras darbiniekam par katru nostrādāto stundu atlīdzība, kas lietotājuņēmumā pienākas salīdzināmam lietotājuņēmuma darba ņēmējam par vienu darba stundu. Gadījumā, ja līgums starp pagaidu darba aģentūru un pagaidu darba aģentūras darbinieku kļūst spēkā neesošs saskaņā ar 9. panta 2. punktu, pagaidu darba aģentūrai ir jānodrošina pagaidu darba aģentūras darbiniekam darba pamata apstākļi, tostarp atalgojums, ko lietotājuņēmumā piemēro lietotājuņēmuma salīdzināmam darba ņēmējam.”

11. Šie noteikumi vēlāk tika grozīti.

12. Likuma par pagaidu darba aģentūrām 8. panta redakcijā, kas ir spēkā no 2017. gada 1. aprīļa, “Vienlīdzīgas attieksmes princips”, ir noteikts, ka:

“1) Pagaidu darba aģentūrai pagaidu darba aģentūras darbiniekam uz laiku, kad tas tiek norīkots darbā lietotājuņēmumā, ir jānodrošina darba pamata apstākļi, tostarp atalgojums, ko lietotājuņēmumā piemēro lietotājuņēmuma salīdzināmam darba ņēmējam (vienlīdzīgas attieksmes princips). Ja pagaidu darba aģentūras darbinieks saņem atalgojumu, kas pienākas saskaņā ar koplīgumu, kas piemērojams lietotājuņēmuma salīdzināmam darba ņēmējam, vai, ja

tāda nav, atalgojumu, kas saskaņā ar koplīgumu pienākas salīdzināmiem darba ņēmējiem darba nozarē, tiek pieņemts, ka pagaidu darba aģentūras darbinieks saņem vienlīdzīgu attieksmi attiecībā uz atalgojumu pirmā teikuma izpratnē. Ja lietotājuuzņēmumā tiek piešķirta mantiska atlīdzība, kompensāciju var sniegt eiro valūtā.

2) Koplīgumā var atkāpties no vienlīdzīgas attieksmes principa, ciktāl tajā nav paredzēts atalgojums, kas ir mazāks par minimālo stundas samaksu, kas noteikta regulējumā saskaņā ar 3.a panta 2. punktu. Ciktāl šādā koplīgumā tiek veikta atkāpe no vienlīdzīgas attieksmes principa, pagaidu darba aģentūrai ir jānodrošina pagaidu darba aģentūras darbiniekam darba nosacījumi, kas piemērojami saskaņā ar šo koplīgumu. Saskaņā ar šādu koplīgumu darba devēji un darba ņēmēji, kuriem koplīgums nav saistošs, var vienoties par koplīguma noteikumu piemērošanu. Ciktāl šādā koplīgumā ir paredzēts atalgojums, kas ir mazāks par minimālo stundas samaksu, kas noteikta regulējumā saskaņā ar 3.a panta 2. punktu, pagaidu darba aģentūrai ir jāpiešķir pagaidu darba aģentūras darbiniekam par katru nostrādāto stundu atlīdzība, kas lietotājuuzņēmumā pienākas salīdzināmam lietotājuuzņēmuma darba ņēmējam par vienu darba stundu.

3) Koplīgumā paredzēta atkāpe 2. apakšpunkta izpratnē neattiecas uz pagaidu darba aģentūru darbiniekiem, kuri sešu mēnešu laikā pirms norīkojuma lietotājuuzņēmumā ir pārtraukuši darba attiecības ar šo uzņēmumu vai ar darba devēju, kas ir daļa no tās pašas uzņēmumu grupas kā lietotājuuzņēmums *Aktiengesetz* (Likums par akciju sabiedrībām) 18. panta izpratnē.

4) Koplīgumā 2. apakšpunkta izpratnē attiecībā uz atalgojumu var atkāpties no vienlīdzīgas attieksmes principa pirmajos deviņos mēnešos pēc norīkojuma darbā lietotājuuzņēmumā. Ilgāka koplīgumā paredzēta atkāpe ir pieļaujama tikai tad, ja:

1. ne vēlāk kā 15 mēnešus pēc norīkojuma darbā lietotājuuzņēmumā tiek sasniegta atlīdzība, kas ir vismaz tāda, kas koplīgumā noteikta kā līdzvērtīga nozares salīdzināmo darba ņēmēju koplīgumā noteiktajam atalgojumam, un

2. pēc pielāgošanās darba metodēm, kas nepārsniedz sešas nedēļas, izmaksātā atlīdzība tiek pakāpeniski pielīdzināta iepriekš minētajam atalgojumam.

Saskaņā ar šādu koplīgumu darba devēji un darba ņēmēji, kuriem koplīgums nav saistošs, var vienoties par šī līguma noteikumu piemērošanu. Tās pašas vai citas pagaidu darba aģentūras iepriekšējo norīkojumu periods vienam un tam pašam lietotājuuzņēmumam tiek ņemts vērā pilnā apmērā, ja attiecīgais laika posms starp norīkojumiem nepārsniedz trīs mēnešus.

5) Pagaidu darba aģentūrai ir jāmaksā pagaidu darba aģentūras darbiniekam vismaz minimālā stundas samaksa, kas noteikta regulējumā saskaņā ar 3.a panta 2. punktu par norīkojuma laiku un par laikposmiem bez norīkojuma.”

### III. Strīds pamatlietā un lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu

13. Laika posmā no 2017. gada janvāra līdz aprīlim *TimePartner Personalmanagement GmbH* (turpmāk tekstā – “*TimePartner*”), pagaidu darba aģentūra, nodarbināja CM kā pagaidu darba aģentūras darbinieci saskaņā ar līgumu, kas noslēgts uz noteiktu laiku. Saskaņā ar šo līgumu CM tika norīkota par pasūtījumu apstrādātāju lietotājuuzņēmumam mazumtirdzniecības nozarē.

14. Saskaņā ar koplīguma noteikumiem mazumtirdzniecības darbiniekiem Bavārijā (Vācija) salīdzināmiem darba ņēmējiem, kurus tieši pieņēmis darbā lietotājuņēmums, bija jāsaņem bruto atalgojums 13,64 EUR stundā. Tomēr pagaidu darba aģentūru darbinieku koplīgumā, kas noslēgts starp *Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen* (Vācijas Pagaidu darba aģentūru asociācija), kuras biedrs ir *TimePartner*, un *Deutscher Gewerkschaftsbund* (Vācijas Arodbiedrību konfederācija), kurā ietilpst *Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft* (Apvienotā pakalpojumu sniedzēju arodbiedrība), bija atkāpe no vienlīdzīgas attieksmes principa attiecībā uz atalgojumu saskaņā ar Likuma par pagaidu darba aģentūrām 10. pantu (spēkā līdz 2017. gada 31. martam) un Likuma par pagaidu darba aģentūrām 8. pantu (spēkā no 2017. gada 1. aprīļa). Rezultātā CM, kura bija Apvienoto pakalpojumu sniedzēju arodbiedrības biedre, saņēma bruto atalgojumu 9,23 EUR stundā.

15. CM uzsāka tiesvedību *Arbeitsgericht Würzburg* (Vircburgas Darba lietu tiesā, Vācija), pieprasot 1296,72 EUR kā kompensāciju par algu starpību starp pagaidu darba aģentūru darbiniekiem un salīdzināmiem darba ņēmējiem, kurus tieši pieņēma darbā lietotājuņēmums. CM apgalvoja, ka attiecīgie Likuma par pagaidu darba aģentūrām un koplīguma noteikumi par pagaidu darba aģentūru darbiniekiem esot pretrunā Direktīvas 2008/104 5. pantam.

16. Pēc tam, kad *Arbeitsgericht Würzburg* (Vircburgas Darba lietu tiesa) noraidīja viņas prasību, CM iesniedza apelācijas sūdzību *Landesarbeitsgericht Nürnberg* (Nirnbergas Augstākā darba lietu tiesa, Vācija), kas šo apelāciju noraidīja.

17. Tad CM iesniedza apelācijas sūdzību par šo nolēmumu *Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa, Vācija). Lai lemtu par sūdzību, šī tiesa nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai piecus prejudiciālus jautājumus:

- “1) Kā ir jādefinē [Direktīvas 2008/104] 5. panta 3. punktā ietvertais jēdziens “pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārēja aizsardzība”, proti, vai tajā ir īpaši ietilpst vairāk nekā tas, kas valsts un Savienības tiesību aktos ir obligāti paredzēts kā visu darba ņēmēju aizsardzība?
- 2) Kādiem priekšnoteikumiem un kritērijiem ir jābūt izpildītiem, lai pieņemtu, ka koplīgumā ietvertie noteikumi par pagaidu darba aģentūru darbinieku darba un nodarbinātības apstākļiem, ar kuriem tiek izdarīta atkāpe no [Direktīvas 2008/104] 5. panta 1. punktā ietvertā vienlīdzīgas attieksmes principa, ir tikuši pieņemti, vienlaikus ievērojot pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējo aizsardzību?
  - a) Vai, vērtējot vispārējās aizsardzības ievērošanu, ir – abstrakti – jāņem vērā šāda koplīguma piemērošanas jomā ietilpstošo pagaidu darba aģentūru darbinieku koplīgumā paredzētie darba apstākļi vai arī ir jāveic salīdzinošs koplīgumā paredzēto darba apstākļu un tādu darba apstākļu vērtējums, kas pastāv uzņēmumā, kurā pagaidu darba aģentūras darbinieki tiek norīkoti (lietotājuņēmums)?
  - b) Vai, pieļaujot atkāpi no vienlīdzīgas attieksmes principa saistībā ar darba samaksu, [Direktīvas 2008/104] 5. panta 3. punktā noteiktās vispārējās aizsardzības ievērošanas priekšnoteikums ir tāds, ka starp pagaidu darba aģentūru un pagaidu darba aģentūras darbinieku pastāv darba tiesiskās attiecības uz nenoteiktu laiku?

3) Vai priekšnoteikumi un kritēriji, kas ir jāievēro sociālajiem partneriem, nodrošinot pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējo aizsardzību [Direktīvas 2008/104] 5. panta 3. punkta izpratnē, ir jāparedz valsts likumdevējam, ja tas sniedz tiem iespēju slēgt koplīgumus, kuros ir ietverti noteikumi saistībā ar pagaidu darba aģentūru darbinieku darba un nodarbinātības apstākļiem, ar kuriem netiek ievērots vienlīdzīgas attieksmes princips, un valsts koplīgumu sistēmā ir izvirzītas prasības, kas starp koplīguma pusēm ļauj sagaidīt samērīgu interešu līdzsvaru (t.s. koplīgumu pamatotības garantija)?

4) Ja atbilde uz trešo jautājumu ir apstiprinoša:

a) Vai pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējās aizsardzības ievērošana [Direktīvas 2008/104] 5. panta 3. punkta izpratnē tiek nodrošināta ar tādiem tiesību aktiem, kuros, tāpat kā *Arbeitnehmerüberlassungsgesetz* (Likums par pagaidu darba aģentūrām) redakcijā, kas bija spēkā no 2017. gada 1. aprīļa, ir paredzēta pagaidu darba aģentūru darbinieku minimālais atalgojums, maksimālais norīkojuma ilgums vienam un tam pašam lietotājuzņēmumam, atkāpes no vienlīdzīgas attieksmes principa saistībā ar darba samaksu ierobežojums laikā, koplīguma tiesiskā regulējuma, ar kuru netiek ievērots vienlīdzīgas attieksmes princips, spēkā neesamība attiecībā uz pagaidu darba aģentūru darbiniekiem, kuri pēdējos sešos mēnešos pirms norīkošanas pie lietotājuzņēmuma ar to vai darba devēju, kas ar lietotājuzņēmumu veido koncernu *Aktiengesetz* (Likums par akciju sabiedrībām) 18. panta izpratnē, ir izbeiguši darba tiesiskās attiecības, kā arī lietotājuzņēmuma pienākums pagaidu darba aģentūras darbiniekam principā ar tādiem pašiem noteikumiem, kādi ir spēkā attiecībā uz pamatdarbiniekiem, nodrošināt piekļuvi darbinieku kopīgai lietošanai paredzētām telpām vai pakalpojumiem (piemēram, it īpaši bērnu aprūpes telpām, darbinieku ēdināšanas pakalpojumiem un transporta līdzekļiem)?

b) Ja atbilde uz šo jautājumu ir apstiprinoša:

Vai minētais ir spēkā arī tad, ja tādos attiecīgos tiesību aktos kā līdz 2017. gada 31. martam spēkā esošajā Likuma par darbinieku norīkošanu redakcijā nav paredzētas atkāpes no vienlīdzīgas attieksmes principa saistībā ar darba samaksu ierobežojumu laikā un prasība, ka norīkošana var būt tikai “uz laiku”, laika ziņā netiek precizēta?

5) Ja atbilde uz trešo jautājumu ir noliedzīga:

Vai valstu tiesas tādu koplīgumos paredzētu noteikumu gadījumā saistībā ar pagaidu darba aģentūru darbinieku darba un nodarbinātības apstākļiem, ar kuriem tiek pieļauta atkāpe no vienlīdzīgas attieksmes principa, atbilstoši [Direktīvas 2008/104] 5. panta 3. punktam drīkst vērtēt šos koplīgumus bez ierobežojumiem saistībā ar jautājumu, vai atkāpes ir tikušas pieļautas, ievērojot pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējo aizsardzību, vai arī atbilstoši [Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – “Harta”)] 28. pantam un/vai [Direktīvas 2008/104] 19. apsvērumā ietvertajai norādei uz “sociālo partneru autonomiju” koplīguma pusēm saistībā ar pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējo aizsardzību ir jāpiešķir tiesā tikai ierobežotā apjomā pārbaudāma novērtējuma brīvība un, ja tas tā ir, cik plaša tā ir?”

18. CM, *TimePartner*, Vācijas valdība un Eiropas Komisija iesniedza rakstiskus apsvērumus. 2022. gada 5. maija tiesas sēdē CM, *TimePartner*, Vācijas un Zviedrijas valdības, kā arī Komisija sniedza mutvārdu paskaidrojumus un atbildēja uz Tiesas jautājumiem.

## IV. Izvērtējums

### A. Pieņemamība

19. CM apgalvo, ka atbilde uz visiem jautājumiem, it īpaši uz pirmo, neesot nepieciešama, lai iesniedzējtiesa varētu taisīt spriedumu izskatāmajā strīdā. Šajā sakarā CM norāda, ka attiecīgās Likuma par pagaidu darba aģentūrām normas neattiecoties uz jēdzienu “pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārēja aizsardzība”.

20. Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru saistībā ar LESD 267. pantā noteikto procedūru tikai valsts tiesa, kura iztiesā lietu un kurai ir jāuzņemas atbildība par pieņemamo tiesas nolēmumu, ir tā, kas, ņemot vērā lietas īpatnības, var noteikt, cik lielā mērā prejudiciālais nolēmums ir vajadzīgs, lai šī tiesa varētu pieņemt nolēmumu, un cik atbilstīgi ir Tiesai uzdotie jautājumi. Tātad gadījumā, ja uzdotie jautājumi skar Savienības tiesību interpretāciju, Tiesai principā ir pienākums pieņemt nolēmumu<sup>3</sup>.

21. Tiesa var atteikties lemt par valsts tiesas uzdotu prejudiciālu jautājumu vienīgi tad, kad ir acīmredzams, ka lūgtajai Savienības tiesību normas interpretācijai nav nekāda sakara ar pamatlietas faktisko situāciju vai tās priekšmetu, kad izvirzītā problēma ir hipotētiska vai kad Tiesai nav zināmi faktiskie vai juridiskie apstākļi, kas nepieciešami, lai sniegtu noderīgu atbildi uz tai uzdotajiem jautājumiem<sup>4</sup>. Pamats prejudiciāla jautājuma uzdošanai ir nevis iespēja uzklaut konsultatīvu viedokli par vispārīgiem vai hipotētiskiem jautājumiem, bet vajadzība faktiski iztiesāt lietu<sup>5</sup>.

22. *Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa) izskata strīdu, kurā CM, pagaidu darba aģentūras darbiniece, pieprasa kompensāciju par iespējamu vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpumu attiecībā uz atalgojumu. Atsaucoties uz Direktīvas 2008/104 1. pantu, šo secinājumu 13. punktā aprakstītie fakti liecina, ka Direktīva 2008/104 ir piemērojama šajā strīdā.

23. Ciktāl *Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa) lūdz Tiesu definēt jēdzienu “pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārēja aizsardzība”, kura, kā pareizi norāda CM, nav Likumā par pagaidu darba aģentūrām, no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka Tiesai tiek lūgts interpretēt Direktīvas 2008/104 5. panta 1. un 3. punktu, lai iesniedzējtiesa varētu noteikt, cik lielā mērā koplīgumā var atkāpties no vienlīdzīgas attieksmes principa attiecībā uz atalgojumu, vienlaikus ievērojot pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējo aizsardzību.

24. Ņemot vērā iepriekš minēto, ierosinu Tiesai atbildēt uz *Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa) lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu uzdotajiem jautājumiem.

### B. Par pirmo jautājumu

25. Ar pirmo jautājumu *Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa) vēlas noskaidrot, kā ir jādefinē Direktīvas 2008/104 5. panta 3. punktā paredzētais jēdziens “pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējā aizsardzība” un jo īpaši, vai šis jēdziens ir aptverošāks nekā valsts un Savienības tiesību aktos paredzētie vispārējie obligātie noteikumi par darbinieku aizsardzību.

<sup>3</sup> Spriedums, 2010. gada 8. septembris, *Winner Wetten* (C-409/06, EU:C:2010:503, 36. punkts un tajā minētā judikatūra).

<sup>4</sup> Turpat, 37. punkts.

<sup>5</sup> Turpat, 38. punkts.



26. Iesniedzējtiesa norāda, ka, lai gan ar Direktīvas 2008/104 5. panta 3. punktu koplīgumos ir atļauts atkāpties no vienlīdzīgas attieksmes principa, kas noteikts tās 5. panta 1. punktā, ja tiek ievērota pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējā aizsardzība, direktīvā nav norādīti nosacījumi, saskaņā ar kuriem šī pēdējā prasība var tikt izpildīta. Lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu atklāti divējādi vācu tiesību zinātnieku uzskati par šo nosacījumu interpretāciju. Daži autori uzskata, ka “vispārējā aizsardzība” attiecoties uz vispārējām likumā noteiktajām prasībām, kas piemērojamas visiem darba ņēmējiem neatkarīgi no tā, vai tos tieši pieņem darbā lietotājuņēmums vai arī tie ir pagaidu darba aģentūru darbinieki. Citi autori uzskata, ka Direktīva 2008/104 piešķirot pagaidu darba aģentūru darbiniekiem īpašu aizsardzības veidu.

27. CM apgalvo, ka Likums par pagaidu darba aģentūrām esot pretrunā Direktīvas 2008/104 5. panta 3. punktam, ciktāl tajā netiek prasīts koplīgumos ievērot pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējo aizsardzību. Viņa turklāt norāda, ka, lai gan Direktīvas 2008/104 5. panta 3. punkts ļaujot koplīgumos noteikt alternatīvus noteikumus attiecībā uz darba un nodarbinātības pamata apstākļiem, tas nepieļaujot atkāpes no vienlīdzīgas attieksmes principa.

28. *TimePartner* norāda, ka Direktīvas 2008/104 19. apsvērumā esot atzīts, ka sociālajiem partneriem ir plaša rīcības brīvība. Tādējādi minētās direktīvas 5. panta 3. punktā esot atļauts koplīgumos atkāpties no vienlīdzīgas attieksmes principa gan par labu, gan par sliktu pagaidu darba aģentūru darbiniekiem.

29. Vācijas valdība norāda, ka Direktīvas 2008/104 mērķis esot nodrošināt vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu pret pagaidu darba aģentūru darbiniekiem un salīdzināmiem darba ņēmējiem, kurus tieši pieņem darbā lietotājuņēmumi. Tajā neesot noteikts īpašs pagaidu darba aģentūru darbinieku aizsardzības veids.

30. Komisija norāda, ka Direktīvas 2008/104 5. panta 3. punktā ietvertais jēdziens “pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējā aizsardzība” attiecoties uz tās 5. panta 1. punktā minētajiem darba un nodarbinātības pamata apstākļiem. Šīs direktīvas mērķis esot nodrošināt vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu. Tās mērķis neesot nodrošināt pagaidu darba ņēmējiem labākus nosacījumus par tiem, kas tiek piemēroti salīdzināmiem darba ņēmējiem, kurus tieši pieņem darbā lietotājuņēmumi. Sociālie partneri ar koplīgumu varot noteikt, ka pagaidu darba aģentūru darbinieki saņem mazāku atalgojumu nekā salīdzināmi darbinieki, kurus tieši pieņem darbā lietotājuņēmumi. Šādos apstākļos pagaidu darbinieku vispārējās aizsardzības ievērošana prasa, lai sociālie partneri pagaidu darba aģentūru darbiniekiem piešķirtu citas priekšrocības, kuras netiek piešķirtas darba ņēmējiem, kurus tieši pieņem darbā lietotājuņēmumi.

31. Saskaņā ar iedibināto judikatūru, interpretējot Savienības tiesību normas, ir jāņem vērā ne tikai to formulējums atbilstoši to ierastajai nozīmei ikdienas valodā, bet arī to konteksts un tiesiskā regulējuma, kurā tās ietilpst, izvirzītie mērķi<sup>6</sup>.

32. Pirmkārt, Direktīvas 2008/104 5. panta 3. punktā ir skaidri noteikts, ka dalībvalstis var piešķirt sociālajiem partneriem iespēju noslēgt koplīgumus, kuros ietverti noteikumi par pagaidu darba aģentūru darbinieku darba un nodarbinātības apstākļiem, kas var nesaskanēt ar vienlīdzīgas attieksmes principu, ar nosacījumu, ka šajos koplīgumos ir ievērota šo darbinieku vispārējā aizsardzība.

<sup>6</sup> Spriedumi, 2008. gada 18. decembris, *Andersen* (C-306/07, EU:C:2008:743, 40. punkts), un 2022. gada 17. marts, *Daimler* (C-232/20, EU:C:2022:196, 29. punkts un tajā minētā judikatūra).

33. Otrkārt, Direktīvas 2008/104 5. panta 3. punkta kontekstā darba un nodarbinātības pamata apstākļi, uz kuriem attiecas vienlīdzīgas attieksmes princips, ietver darba samaksu<sup>7</sup>. Ar Direktīvas 2008/104 9. pantu arī tiek atzīts, ka šī direktīva neskar dalībvalstu tiesības veicināt vai atļaut darba ņēmējiem labvēlīgākus koplīgumus starp sociālajiem partneriem.

34. Treškārt, atsaucoties uz Direktīvas 2008/104 10. un 12. apsvērumu un 2. pantu, Tiesa ir norādījusi, ka tās mērķis ir izveidot pagaidu darba aģentūru darbinieku aizsardzības sistēmu, kas ir nediskriminējoša, pārskatāma un samērīga, vienlaikus tajā ievērojot darba tirgu dažādību un darba attiecības starp sociālajiem partneriem<sup>8</sup>.

35. No iepriekš minētā izriet, ka, lai nodrošinātu pagaidu darba aģentūru darbinieku aizsardzību un uzlabotu viņu darba kvalitāti, Direktīvā 2008/104 ir noteikts vienlīdzīgas attieksmes princips, kas piemērojams pagaidu darba aģentūru darbinieku un darba ņēmēju, kurus tieši pieņem darbā lietotājuņēmums, darba samaksai. Tomēr Direktīvas 2008/104 16. un 17. apsvērumā ir paredzēts, ka dalībvalstis var atļaut sociālajiem partneriem noteikt darba un nodarbinātības apstākļus, zināmās robežās atkāpjoties no šī principa. Šajā kontekstā, lai gan Direktīvas 2008/104 9. pantā ir paredzēts, ka sociālie partneri var noslēgt koplīgumus, iekļaujot tajos pagaidu darba aģentūru darbiniekiem labvēlīgākus apstākļus<sup>9</sup>, ar Direktīvas 2008/104 5. panta 3. punktu tiek pieļauti arī koplīgumi ar atkāpēm no vienlīdzīgas attieksmes principa, ievērojot prasību, ka visos šādos nolīgumos ir ievērota pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējā aizsardzība.

36. Tādējādi Direktīvas 2008/104 5. panta 3. punktā iekļautais jēdziens “pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējā aizsardzība” ietver iespēju atkāpties no vispārēja principa, proti, vienlīdzīgas attieksmes principa. Šāda veida noteikumi ir interpretējami šauri<sup>10</sup>.

37. Ņemot vērā iepriekš minēto, ierosinu, ka pirmais jautājums ir vērsts uz to, lai noskaidrotu nosacījumus, ar kādiem sociālie partneri, noslēdzot koplīgumu atbilstoši Direktīvas 2008/104 5. panta 3. punktam, var atkāpties no vienlīdzīgas attieksmes principa attiecībā uz atalgojumu par sliktu pagaidu darba aģentūru darbiniekiem, vienlaikus ievērojot viņu vispārējo aizsardzību.

38. Komisija saviem rakstveida apsvērumiem ir pievienojusi ekspertu grupas 2011. gada augusta ziņojumu par Direktīvas 2008/104 transponēšanu<sup>11</sup>. Saskaņā ar šo ziņojumu, ja sociālie partneri ar koplīgumu, kas noslēgts atbilstoši Direktīvas 2008/104 5. panta 3. punktam, atkāpjas no vienlīdzīgas attieksmes principa par sliktu pagaidu darba aģentūru darbiniekiem, ar šo koplīgumu nevar noteikt vienīgi zemāku atalgojuma likmi, bet šī zemākā atalgojuma likme ir jālīdzsvaro ar citiem noteikumiem, kas ir labvēlīgi pagaidu darba aģentūru darbiniekiem<sup>12</sup>. Tieši prasība panākt šādu līdzsvaru kalpo, lai nodrošinātu “pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārēju aizsardzību”. Direktīvas 2008/104 5. panta 3. punkta interpretācija, saskaņā ar kuru sociālie partneri var atkāpties no vienlīdzīgas attieksmes principa, nenodrošinot attiecīgus izlīdzinošus ieguvumus

<sup>7</sup> Direktīvas 2008/104 3. panta 1. punkta f) apakšpunkta ii) punkts.

<sup>8</sup> Spriedums, 2020. gada 14. oktobris, *KG* (Secīgi norikojumi pagaidu darba ietvaros) (C-681/18, EU:C:2020:823, 40. punkts).

<sup>9</sup> Šajā nozīmē skat. spriedumus, 2020. gada 14. oktobris, *KG* (Secīgi norikojumi pagaidu darba ietvaros) (C-681/18, EU:C:2020:823, 41. punkts), un 2022. gada 17. marts, *Daimler* (C-232/20, EU:C:2022:196, 33. un 106. punkts).

<sup>10</sup> Pēc analogijas skat. spriedumus, 2003. gada 9. septembris, *Jaeger* (C-151/02, EU:C:2003:437, 89. punkts); 2010. gada 21. oktobris, *Accardo u.c.* (C-227/09, EU:C:2010:624, 58. punkts); un 2011. gada 13. septembris, *Prigge u.c.* (C-447/09, EU:C:2011:573, 56. un 72. punkts). Skat. arī ģenerāladvokāta Dž. Pitrucellas [*G. Pitruzzella*] secinājumus lietā *Luso Temp* (C-426/20, EU:C:2021:995, 62. punkts).

<sup>11</sup> Publicēts Komisijas timekļa vietnē <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6998&langId=en>.

<sup>12</sup> Turpat, 24. lpp.

attiecīgajiem pagaidu darba aģentūru darbiniekiem, var padarīt šo principu neefektīvu<sup>13</sup>. Tas arī apdraudētu Direktīvas 2008/104 9. panta, kurā ir atzīts, ka direktīvā ir noteiktas minimālās prasības, lietderīgo iedarbību<sup>14</sup>.

39. No tā izriet, ka jebkura atkāpe no vienlīdzīgas attieksmes principa par sliktu pagaidu darba aģentūru darbinieku darba un nodarbinātības pamata apstākļiem, kas var būt ietverta koplīgumā, ir jāatsver ar priekšrocībām attiecībā uz citiem darba un nodarbinātības pamata apstākļiem saskaņā ar Direktīvas 2008/104 3. panta 1. punkta f) apakšpunktā noteikto. Šajā kontekstā var norādīt, ka atalgojums ir tik būtisks nodarbinātības apstākļi, ka jebkuru atkāpi no vienlīdzīgas attieksmes principa ir nepieciešams pamatot, atsaucoties uz visstingrākajiem standartiem. Turklāt atkāpi attiecībā uz darba un nodarbinātības pamata apstākļiem nevar atsvērt ar papildu rakstura priekšrocībām. Piemēram, atkāpi no vienlīdzīgas attieksmes principa attiecībā uz atalgojumu nevar likumīgi kompensēt ar uzņēmuma tirdzniecības dāvanu.

40. Turklāt saskaņā ar samērīguma principu, kas atzīts Direktīvas 2008/104 12. apsvērumā, visām atkāpēm no vienlīdzīgas attieksmes principa par sliktu darba un nodarbinātības pamata apstākļiem, jābūt samērīgām ar šādiem izlīdzinošiem ieguvumiem, kādi var tikt piešķirti<sup>15</sup>. Piemēram, ikgadējā atalgojuma likmes samazinājumu par 50 % nevar kompensēt, piešķirot papildu ikgadējā atvaļinājuma dienu. Lai gan atalgojums un atvaļinājumi ir nodarbinātības pamata apstākļi, šāda ar atalgojumu saistīta atkāpe šķiet nesamērīga salīdzinājumā ar izlīdzinošā ieguvuma vērtību.

41. Ņemot vērā iepriekš minēto, sociālajiem partneriem praksē var būt grūti izmantot Direktīvas 2008/104 5. panta 3. punktā paredzētās atkāpes. Tikai norādišu, ka šāds iznākums ir loģiskas sekas tam, ka tiesību aktos tiek noteikts plašs vienlīdzīgas attieksmes piemērošanas princips, kā arī noteikts ierobežots skaits izņēmumu.

42. Tāpēc ierosinu Tiesai uz pirmo jautājumu atbildēt, ka Direktīvas 2008/104 5. panta 3. punkts ir jāinterpretē tā, ka sociālie partneri, noslēdzot koplīgumu, var atkāpties no vienlīdzīgas attieksmes principa attiecībā uz atalgojumu par sliktu pagaidu darba aģentūru darbiniekiem, ar nosacījumu, ka ar šādiem koplīgumiem pagaidu darba aģentūru darbiniekiem tiek piešķirti samērīgi izlīdzinoši ieguvumi attiecībā uz darba un nodarbinātības pamata apstākļiem, lai ievērotu viņu vispārējo aizsardzību.

### **C. Par otro jautājumu**

43. Ar otrā jautājuma pirmo daļu iesniedzējtiesa vēlas noskaidrot, vai Direktīvas 2008/104 5. panta 3. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka atbilstība pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējai aizsardzībai ir jānovērtē, atsaucoties uz koplīgumu abstrakti vai konkrēti salīdzinot darba un nodarbinātības pamata apstākļus ar tiem, kas piemērojami salīdzināmiem darba ņēmējiem, kurus tieši pieņem darbā lietotājuņēmumi. Ar otrā jautājuma

<sup>13</sup> Saskaņā ar Komisijas ziņojumu Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai par Direktīvas 2008/104/EK par pagaidu darba aģentūrām piemērošanu, 2014. gada 21. marta (COM(2014) 176 galīgā redakcija, 19. lpp.), pašlaušanās uz atrunām attiecībā uz vienlīdzīgas attieksmes principa piemērošanu var būt radījusi situāciju, kurā Direktīvas 2008/104 piemērošanai nav bijusi reāla ietekme uz pagaidu darba aģentūru darbinieku aizsardzības uzlabošanu.

<sup>14</sup> Šajā nozīmē skat. spriedumu, 2020. gada 14. oktobris, *KG* (Secīgi norikojumi pagaidu darba ietvaros) (C-681/18, EU:C:2020:823, 41. punkts), un 2022. gada 17. marts, *Daimler* (C-232/20, EU:C:2022:196, 33. punkts).

<sup>15</sup> Šajā nozīmē skat. spriedumu, 2011. gada 13. septembris, *Prigge u.c.* (C-447/09, EU:C:2011:573, 70. un 72. punkts).

otro daļu iesniedzējtiesa vaicā, vai Direktīvas 2008/104 5. panta 3. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas ļauj dalībvalstīm dot sociālajiem partneriem iespēju noslēgt koplīgumus attiecībā uz pagaidu darba aģentūru darbiniekiem, kuriem ar pagaidu darba aģentūru ir darba līgums uz noteiktu laiku.

44. Attiecībā uz otrā jautājuma pirmo daļu CM, ko atbalsta Komisija, apgalvo, ka pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējās aizsardzības ievērošana esot jāvērtē, salīdzinot šo darbinieku darba un nodarbinātības apstākļus ar tiem, kas piemērojami salīdzināmiem darba ņēmējiem, kurus tieši pieņem darbā lietotājuņēmums.

45. *TimePartner*, ko atbalsta Vācijas valdība, uzskata, ka pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējā aizsardzība esot jāvērtē, pamatojoties uz vispārīgu attiecīgā koplīguma nosacījumu pārbaudi.

46. Direktīvas 2008/104 5. panta 1. punktā ir paredzēts, ka principā darba un nodarbinātības pamata apstākļi pagaidu 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”. Tajā noteiktais vienlīdzīgas attieksmes princips atbilst Savienības likumdevēja gribai pagaidu darba aģentūru darbinieku apstākļus tuvināt tiem, kas nosaka “parastās” darba attiecības<sup>16</sup>.

47. Tieši šajā kontekstā Direktīvas 2008/104 5. panta 3. punktā ir paredzēts – ja un kad sociālie partneri noslēdz koplīgumus, ar kuriem tiek noteikti darba un nodarbinātības apstākļi, kas “atšķiras no [šī paša panta] 1. punktā noteiktajiem”, tiem ir jāievēro pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējā aizsardzība.

48. No Direktīvas 2008/104 5. panta 1. un 3. punkta teksta, mērķa un konteksta izriet, ka pagaidu darba aģentūru darbiniekiem ir tiesības uz tādiem pašiem darba un nodarbinātības pamata apstākļiem, kādi būtu piemērojami, ja lietotājuņēmums viņus būtu pieņēmis darbā tieši. Lai to izdarītu, ir jāsalīdzina apstākļi, kas saskaņā ar koplīgumu piemērojami pagaidu darba aģentūras darbiniekiem, tostarp atalgojums, ar tiem, kas piemērojami lietotājuņēmumā<sup>17</sup>. Šis salīdzinājums ir jāveic, atsaucoties uz darba un nodarbinātības apstākļiem, kas piemērojami katrai no šīm divām darba ņēmēju kategorijām. Ja sociālie partneri izmanto valsts tiesību aktos paredzēto iespēju atkāpties no apstākļiem, kas piemērojami darba ņēmējiem lietotājuņēmumā saskaņā ar Direktīvas 2008/104 5. panta 3. punktu, ar šo koplīgumu ir jāpiešķir citi izlīdzinoši ieguvumi pagaidu darba aģentūru darbiniekiem, kas nav pieejami darba ņēmējiem, kurus pieņēmis darbā lietotājuņēmums tieši, tādējādi ievērojot pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējo aizsardzību.

49. Attiecībā uz otrā jautājuma otro daļu CM apgalvo, ka ar Direktīvas 2008/104 5. panta 3. punktu neesot saderīgi koplīgumi, ar kuriem tiek pieļauta atkāpe no vienlīdzīgas attieksmes principa attiecībā uz atalgojumu pagaidu darba aģentūru darbiniekiem, kam ar pagaidu darba aģentūru ir darba līgums uz noteiktu laiku. CM apgalvo, ka atkāpes no vienlīdzīgas attieksmes principa attiecībā uz atalgojumu varot noteikt, pamatojoties tikai uz Direktīvas 2008/104 5. panta 2. punktu, kas paredz, ka pastāv uz nenoteiktu laiku noslēgts darba līgums ar pagaidu darba aģentūru.

<sup>16</sup> Šajā nozīmē skat. spriedumu, 2020. gada 14. oktobris, *KG* (Secīgi norīkojumi pagaidu darba ietvaros) (C-681/18, EU:C:2020:823, 51. un 52. punkts).

<sup>17</sup> Pēc analogijas skat. spriedumu, 2022. gada 12. maijs, *Luso Temp* (C-426/20, EU:C:2022:373, 50. punkts).

50. *TimePartner*, ko atbalsta Vācijas valdība un Komisija, apgalvo, ka Direktīvas 2008/104 5. panta 3. punkts ļaujot dalībvalstīm dot iespēju sociālajiem partneriem noslēgt koplīgumus attiecībā uz pagaidu darba aģentūru darbiniekiem neatkarīgi no tā, vai viņiem ar pagaidu darbu aģentūru ir noslēgts līgums uz noteiktu laiku vai uz nenoteiktu laiku.

51. Par otrā jautājuma otro daļu vēlos paust trīs apsvērumus.

52. Pirmkārt, atšķirībā no Direktīvas 2008/104 5. panta 2. punkta, tās 5. panta 3. punktā nav noteikts, ka iespēja atkāpties no vienlīdzīgas attieksmes principa attiecas tikai uz pagaidu darba aģentūru darbiniekiem, kuriem ir uz nenoteiktu laiku noslēgts darba līgums ar pagaidu darbu aģentūru.

53. Otrkārt, lai gan Direktīvas 2008/104 5. panta 2. punktā ir ļauts dalībvalstīm pašām paredzēt noteiktas atkāpes no vienlīdzīgas attieksmes principa, tās 5. panta 3. punktā dalībvalstis tiek pilnvarotas ļaut sociālajiem partneriem noslēgt koplīgumus, kuros ietverti noteikumi, ar kuriem tiek pieļautas atkāpes no šī principa.

54. Treškārt, šķiet, ka Direktīvas 2008/104 5. panta 2. punkts balstās uz pieņēmumu, ka atkāpes no vienlīdzīgas attieksmes principa attiecībā uz atalgojumu var būt attaisnojamas pagaidu darba aģentūru darbiniekiem, kuriem ar pagaidu darbu aģentūru ir noslēgts līgums uz nenoteiktu laiku, ciktāl viņiem turpina maksāt laikposmā starp norīkojumiem. Turpretim Direktīvas 2008/104 5. panta 3. punktā ir noteikts, ka koplīgumos ir jāievēro pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējā aizsardzība. Kā paskaidrots šo secinājumu 38.–40. punktā, ar šādiem koplīgumiem pagaidu darba aģentūru darbiniekiem ir jāpiešķir izlīdzinoši ieguvumi, lai kompensētu trūkumus, kas viņiem rodas saistībā ar jebkādam atkāpēm no vienlīdzīgas attieksmes principa. Loģika, kas ir Direktīvas 2008/104 5. panta 3. punkta pamatā un kas atšķiras no tās 5. panta 2. punkta, var attiekties uz darbiniekiem neatkarīgi no viņu darba līguma veida ar pagaidu darba aģentūru. Tādējādi nav iemesla izslēgt no Direktīvas 2008/104 5. panta 3. punkta piemērošanas jomas darbiniekus, kuriem ar pagaidu darbu aģentūru ir noslēgts līgums uz noteiktu laiku.

55. Ņemot vērā iepriekš minēto, ierosinu Tiesai atbildēt uz iesniedzējtiesas otro jautājumu, interpretējot Direktīvas 2008/104 5. panta 3. punktu tādējādi, ka:

- atbilstība pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējai aizsardzībai ir jānovērtē, salīdzinot pagaidu darba aģentūru darbinieku darba un nodarbinātības pamata apstākļus ar tiem, kas piemērojami salīdzināmiem darba ņēmējiem, kurus tieši pieņem darbā lietotājuņēmums;
- dalībvalstis var paredzēt sociālajiem partneriem iespēju noslēgt koplīgumus, ar kuriem tiek pieļauta atkāpe no vienlīdzīgas attieksmes principa attiecībā uz pagaidu darba aģentūru darbiniekiem, kam ar pagaidu darba aģentūru ir darba līgums uz noteiktu laiku.

#### ***D. Par trešo un ceturto jautājumu***

56. Gan trešais, gan ceturtais jautājums attiecas uz dalībvalstu pienākumu transponēt Direktīvas 2008/104 5. panta 3. punkta prasības valsts tiesību aktos, kad tās izmanto iespēju ļaut sociālajiem partneriem noslēgt koplīgumus attiecībā uz pagaidu darba aģentūru darbiniekiem, pieļaujot atkāpi no direktīvas 5. panta 1. punktā noteiktā vienlīdzīgas attieksmes principa. Tā kā atbilde uz ceturto jautājumu ir atkarīga no atbildes uz trešo jautājumu, ierosinu šos divus jautājumus izskatīt kopā.

57. Iesniedzējtiesa jautā, vai gadījumā, ja dalībvalsts izmanto Direktīvas 2008/104 5. panta 3. punktā paredzēto iespēju, valsts tiesību aktos ir jāparedz sīki izstrādāti kritēriji vai nosacījumi, kādiem ir jāatbilst koplīgumiem, kas noslēgti saskaņā ar tiem, lai ievērotu pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējo aizsardzību. Ja uz šo jautājumu tiek sniegta apstiprinoša atbilde, *Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa) vēlas saņemt norādījumus, kas ļautu tai novērtēt, vai Likumā par pagaidu darba aģentūrām tiek nodrošināta pietiekama vispārējā aizsardzība pagaidu darba aģentūru darbiniekiem. Tā it īpaši jautā, vai Direktīvas 2008/104 5. panta 3. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējās aizsardzības ievērošana tiek nodrošināta ar valsts tiesību aktiem, kuros ir noteikts sekojošais: pagaidu darba aģentūru darbinieku minimālais atalgojums; maksimālais norikojuma ilgums darbā vienā un tajā pašā lietotājuņēmumā; atkāpes no vienlīdzīgas attieksmes principa saistībā ar atalgojumu ierobežojums laikā; koplīgumu tiesiskā regulējuma spēkā neesamība attiecībā uz pagaidu darba aģentūru darbiniekiem, kuri pēdējos sešos mēnešos pirms norikšanas darbā tieši lietotājuņēmumā vai uzņēmumā, kas ar lietotājuņēmumu veido koncernu, ir izbeiguši darba tiesiskās attiecības; pienākums pagaidu darba aģentūras darbiniekam nodrošināt piekļuvi darbinieku kopīgai lietošanai paredzētām telpām vai pakalpojumiem (bērnu aprūpes telpām, ēdināšanas pakalpojumiem un transportam), kādi tiek piedāvāti darbiniekiem, kurus tieši nodarbina lietotājuņēmums, kā arī prasība, lai norikojums būtu “pagaidu” bez papildu precizējumiem.

58. CM norāda, ka Direktīvas 2008/104 5. panta 3. punktā esot noteikts, ka valsts tiesību aktos ir jāietver sīki izstrādāti kritēriji vai nosacījumi, kādiem ir jāatbilst koplīgumiem, lai būtu ievērota pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējā aizsardzība. Viņa norāda, ka lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu aprakstītie valsts tiesību akti neatbilst šīm prasībām.

59. Turpretim *TimePartner*, ko atbalsta Vācijas valdība, uzskata, ka Direktīvas 2008/104 5. panta 3. punktā neesot noteikts, ka dalībvalstīm jāizstrādā īpaši kritēriji vai nosacījumi, kādiem ir jāatbilst koplīgumiem, lai būtu ievērota pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējā aizsardzība. *TimePartner* uzskata, ka dalībvalstis varot atstāt sociālajiem partneriem rīcības brīvību saskaņā ar to autonomiju slēgt koplīgumus.

60. Vācijas valdība norāda, ka Direktīvas 2008/104 5. panta 3. punktā netieši esot atzīts pieņēmums, ka koplīgumi, ko noslēguši sociālie partneri, kuriem ir tiesības slēgt koplīgumus, ir godīgi. Vācijas valdība arī apgalvo, ka Direktīvas 2008/104 5. panta 3. punktā esot noteikts, ka sociālo partneru noslēgtajos koplīgumos ir jāievēro pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējā aizsardzība. Jebkurā gadījumā lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu ietvertās Vācijas tiesību normas nodrošinot pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārēju aizsardzību.

61. Komisija uzskata, ka, paredzot sociālajiem partneriem iespēju saskaņā ar Direktīvas 2008/104 5. panta 3. punktu noslēgt koplīgumus, ar kuriem tiek pieļauta atkāpe no vienlīdzīgas attieksmes principa, dalībvalstīm ir jātransponē prasība, saskaņā ar kuru šādos koplīgumos ir jāievēro pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējā aizsardzība. Komisija norāda, ka, tā kā Vācijas tiesību aktos netiek pieprasīts, lai atkāpes no vienlīdzīgas attieksmes principa tiktu kompensētas ar citām priekšrocībām, kas tiek piešķirtas pagaidu darba aģentūru darbiniekiem, iesniedzējtiesai, interpretējot valsts tiesību aktus atbilstoši Savienības tiesību aktiem, ir jāpārbauda, vai var tikt nodrošināta pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējā aizsardzība.

62. Saskaņā ar LESD 288. panta trešo daļu direktīva tām dalībvalstīm, kurām tā adresēta, uzliek saistības attiecībā uz sasniedzamo rezultātu, bet ļauj šo valstu iestādēm noteikt to īstenošanas formas un metodes. Lai gan šis noteikums sniedz dalībvalstīm brīvību izvēlēties formas un

metodes, kas paredzētas, lai nodrošinātu direktīvas īstenošanu, šī brīvība tomēr neskar katras dalībvalsts, kurai tā adresēta, pienākumu savas valsts tiesību sistēmā veikt visus vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu direktīvas pilnīgu iedarbību atbilstoši tās mērķim<sup>18</sup>.

63. Saskaņā ar Tiesas judikatūru dalībvalstis var ļaut vispirms darba devējiem un darba ņēmējiem īstenot sociālās politikas jomā direktīvā noteiktos sociālās politikas mērķus<sup>19</sup>. Šī iespēja neatbrīvo dalībvalstis no pienākuma ar atbilstošiem normatīviem vai administratīviem aktiem nodrošināt, ka visi darbinieki var pilnībā izmantot tiem ar attiecīgo direktīvu piešķirto aizsardzību<sup>20</sup>.

64. Saskaņā ar Tiesas judikatūru pasākumu, kas veikti ar koplīgumiem, raksturs atšķiras no to pasākumu rakstura, kuri veikti valsts likumdošanas ceļā, jo tiek pieņemts, ka sociālie partneri, īstenojami savas Hartas 28. pantā atzītās pamattiesības iesaistīties sarunās par koplīgumiem, ir parūpējušies par savu attiecīgo interešu līdzsvarošanu<sup>21</sup>.

65. Tā kā Hartas 28. pantā pasludināto tiesību iesaistīties sarunās par koplīgumiem izmantošana tiek noteikta ar Savienības tiesību aktiem, šai izmantošanai ir jāatbilst šiem noteikumiem<sup>22</sup>. Tāpēc, ja valsts tiesību aktos ir atļautas sarunas par koplīgumu jomā, uz kuru attiecas direktīva, koplīgumam, kas izriet no tā, ir jāatbilst Savienības tiesībām kopumā un jo īpaši šai direktīvai<sup>23</sup>. No tā izriet, ka tad, kad sociālie partneri noslēdz koplīgumus, kas ietilpst Direktīvas 2008/104 darbības jomā, tiem ir jārikojas saskaņā ar šīs direktīvas noteikumiem<sup>24</sup>.

66. Ja dalībvalstis dod iespēju sociālajiem partneriem slēgt koplīgumus, ar kuriem tiek pieļautas atkāpes no vienlīdzīgas attieksmes principa, Direktīvas 2008/104 5. panta 3. punktā ir noteikts, ka dalībvalstīm ir jānodrošina, ka sociālie partneri ievēro pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējo aizsardzību. No tā izriet, ka, “pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējās aizsardzības” jēdziens ir jātransponē valsts tiesību aktos, lai gan šis pienākums ne vienmēr liek dalībvalstīm pieņemt sīki izstrādātus noteikumus, kas nosaka kritērijus vai nosacījumus, kas jāievēro šādos koplīgumos. Tāda pieeja ir atbalstīta gan LESD 288. panta trešajā daļā, gan Tiesas judikatūrā<sup>25</sup>.

<sup>18</sup> Spriedumi, 1984. gada 10. aprīlis, *von Colson un Kamann* (14/83, EU:C:1984:153, 15. punkts), un 2022. gada 17. marts, *Daimler* (C-232/20, EU:C:2022:196, 94. punkts).

<sup>19</sup> Spriedumi, 2008. gada 18. decembris, *Andersen* (C-306/07, EU:C:2008:743, 25. punkts); 2010. gada 11. februāris, *Ingeniørforeningen i Danmark* (C-405/08, EU:C:2010:69, 39. punkts); un 2022. gada 17. marts, *Daimler* (C-232/20, EU:C:2022:196, 108. punkts).

<sup>20</sup> Spriedumi, 2010. gada 11. februāris, *Ingeniørforeningen i Danmark* (C-405/08, EU:C:2010:69, 40. punkts), un 2022. gada 17. marts, *Daimler* (C-232/20, EU:C:2022:196, 109. punkts). Skat. arī Direktīvas 2008/104 11. pantu, kurā noteikts, ka dalībvalstis “nodrošina to, ka sociālie partneri, savstarpēji vienojoties, ievieš līgumā vajadzīgos noteikumus, kā arī dalībvalstīm ir jāveic visi vajadzīgie pasākumi, lai jebkurā brīdī spētu nodrošināt, ka šīs direktīvas mērķi ir sasniegti”.

<sup>21</sup> Spriedums, 2018. gada 19. septembris, *Bedi* (C-312/17, EU:C:2018:734, 68. punkts).

<sup>22</sup> Šajā nozīmē skat. spriedumus, 2011. gada 8. septembris, *Hennigs un Mai* (C-297/10 un C-298/10, EU:C:2011:560, 67. punkts); 2011. gada 13. septembris, *Prigge u.c.* (C-447/09, EU:C:2011:573, 47. punkts); 2012. gada 28. jūnijs, *Erny* (C-172/11, EU:C:2012:399, 50. punkts); un 2018. gada 19. septembris, *Bedi* (C-312/17, EU:C:2018:734, 69. punkts).

<sup>23</sup> Spriedums, 2011. gada 13. septembris, *Prigge u.c.* (C-447/09, EU:C:2011:573, 46. punkts).

<sup>24</sup> Šajā nozīmē skat. spriedumus, 2011. gada 13. septembris, *Prigge u.c.* (C-447/09, EU:C:2011:573, 48. punkts); 2013. gada 12. decembris, *Hay* (C-267/12, EU:C:2013:823, 27. punkts); un 2018. gada 19. septembris, *Bedi* (C-312/17, EU:C:2018:734, 70. punkts). Skat. arī Direktīvas 2008/104 19. apsvērumu, kurā noteikts, ka, lai gan šī direktīva neietekmē sociālo partneru autonomiju, tiesības iesaistīties sarunās un slēgt koplīgumus jāīsteno “ievērojot spēkā esošos prioritāros [Savienības] tiesību aktus”.

<sup>25</sup> Pēc analogijas skat. spriedumu, 2022. gada 17. marts, *Daimler* (C-232/20, EU:C:2022:196, 55.–57. punkts), kurā Tiesa nolēma, ka, lai gan norikojumam pēc būtības ir jābūt pagaidu, dalībvalstīm nav tiesību aktos jānosaka maksimālais ilgums pagaidu darba aģentūru darbinieku norikojšanai lietotājuzņēmumos saskaņā ar Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punktu. Valstu tiesas var paredzēt šādu maksimālo ilgumu, ja nav valsts tiesību aktu par to. Skat. arī spriedumu, 2008. gada 18. decembris, *Andersen* (C-306/07, EU:C:2008:743, 52.–54. punkts).

67. Tādējādi iesniedzējtiesai valsts tiesības, it īpaši Likums par pagaidu darba aģentūrām, ir jāinterpretē Direktīvas 2008/104 5. panta 3. punkta teksta kontekstā, lai nonāktu pie risinājuma, kas atbilst šī noteikuma mērķim<sup>26</sup>, proti, pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējās aizsardzības ievērošanai. Šāda interpretācija ir atkarīga no noteikto robežu ievērošanas valsts tiesību interpretācijā saskaņā ar Savienības tiesībām, jo īpaši attiecībā uz valsts tiesību *contra legem* neinterpretāciju<sup>27</sup>.

68. No lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka piemērojamajos Vācijas tiesību aktos ir ietverti noteikumi, kas aprakstīti šo secinājumu 57. punktā, kas ierobežo sociālo partneru iespējas atkāpties no vienlīdzīgas attieksmes principa. Lai gan iesniedzējtiesai tas ir jāpārbauda un pat tad, ja ar šiem noteikumiem sociālajiem partneriem netiek nepārprotami pieprasīts, lai visas atkāpes tiktu kompensētas ar citām priekšrocībām, kas tiek piešķirtas pagaidu darba aģentūru darbiniekiem, tomēr Likums par pagaidu darba aģentūrām, šķiet, nav šķērslis tādu koplīgumu slēgšanai, kas spēj nodrošināt atbilstošu līdzsvaru.

69. Tādējādi ierosinu Tiesai uz trešo un ceturto jautājumu atbildēt, ka Direktīvas 2008/104 5. panta 3. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka gadījumā, ja dalībvalsts dod iespēju sociālajiem partneriem noslēgt koplīgumus, kuros tiek noteikta kārtība attiecībā uz pagaidu darba aģentūru darbinieku darba un nodarbinātības apstākļiem, ar ko tiek pieļauta atkāpe no vienlīdzīgas attieksmes principa, valsts tiesību aktos nav jāparedz sīki izstrādāti priekšnoteikumi un kritēriji, kādi sociālajiem partneriem jāievēro, ja tiek nodrošināta pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējā aizsardzība.

### **E. Par piekto jautājumu**

70. Ar savu piekto jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai sociālo partneru noslēgtos koplīgumus var pārbaudīt valsts tiesās, un, ja var, kādā apmērā šīs tiesas var īstenot šo jurisdikciju, lai nodrošinātu, ka šajos koplīgumos tiek ievērota pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējā aizsardzība, kas paredzēta Direktīvas 2008/104 5. panta 3. punktā.

71. CM uzskata, ka uz jautājumu būtu jāsniedz apstiprinoša atbilde.

72. *TimePartner* un Vācijas valdība norāda, ka saskaņā ar Vācijas tiesību aktiem uz koplīgumiem attiecoties pamatotības garantija, kuras dēļ tos var pārbaudīt tiesā ierobežotā apjomā. Šāda pieeja tiek atbalstīta Direktīvas 2008/104 19. apsvērumā un Hartas 28. pantā.

73. Komisija uzskata, ka, interpretējot valsts tiesības atbilstoši Savienības tiesību aktiem, iesniedzējtiesa varētu nonākt pie secinājuma, ka Likumā par pagaidu darba aģentūrām ir noteikts, ka koplīgumos ir jāievēro pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējā aizsardzība. Šādā gadījumā iesniedzējtiesas kompetencē ir pārbaudīt jautājumu par to, vai koplīgums atbilst šai prasībai.

74. Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru sociālajiem partneriem ir plaša rīcības brīvība, sociālās politikas un nodarbinātības jomā izvēloties noteiktu mērķi un pieņemot pasākumus, ar kuriem iespējams to sasniegt<sup>28</sup>. Tomēr, kā norādīts šo secinājumu 65. punktā, tā kā Hartas 28. pantā

<sup>26</sup> Šajā nozīmē skat. spriedumus, 2020. gada 14. oktobris, *KG* (Secīgi norikojumi pagaidu darba ietvaros) (C-681/18, EU:C:2020:823, 65. punkts), un 2022. gada 17. marts, *Daimler* (C-232/20, EU:C:2022:196, 76. punkts).

<sup>27</sup> Šajā nozīmē skat. spriedumus, 2020. gada 14. oktobris, *KG* (Secīgi norikojumi pagaidu darba ietvaros) (C-681/18, EU:C:2020:823, 66. punkts), un 2022. gada 17. marts, *Daimler* (C-232/20, EU:C:2022:196, 77. punkts).

<sup>28</sup> Skat. spriedumu, 2011. gada 8. septembris, *Hennigs* un *Mai* (C-297/10 un C-298/10, EU:C:2011:560, 65. punkts un tajā minētā judikatūra).



ietvertu tiesību iesaistīties sarunās par koplīgumiem izmantošana tiek noteikta ar Savienības tiesību aktiem, šai izmantošanai ir jāatbilst šiem noteikumiem<sup>29</sup>. Līdz ar to, kad sociālie partneri pieņem pasākumus, kas ietilpst Direktīvas 2008/104 darbības jomā, tiem ir jāievēro šīs direktīvas noteikumi.

75. Vairākos gadījumos Tiesa ir atzinusi, ka koplīgumā iekļauts punkts ir pretrunā Savienības direktīvu noteikumiem<sup>30</sup>. Saskaņā ar judikatūru būtu nesaderīgi ar Savienības tiesību būtību, ja tiesa, kuras jurisdikcijā ir piemērot šīs tiesības, brīdī, kad tā ir vēlējusies tās piemērot, nevarētu veikt visus nepieciešamos pasākumus, lai atceltu koplīguma noteikumus, kas varētu radīt šķērslī Savienības tiesību pilnīgai efektivitātei<sup>31</sup>.

76. Kā izriet no šo secinājumu 66.–68. punkta, saskaņā ar Direktīvas 2008/104 5. panta 3. punktu, ja dalībvalstis sociālajiem partneriem dod iespēju noslēgt koplīgumus, ar kuriem tiek pieļauta atkāpe no vienlīdzīgas attieksmes principa, tām ir jāpieprasa, lai tie ievērotu pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējo aizsardzību.

77. Ar Likumu par pagaidu darba aģentūrām Vācijas tiesībās ir transponēts Direktīvas 2008/104 5. panta 1. punktā ietvertais vienlīdzīgas attieksmes princips. Tā kā tiesību aktos paredzētās atkāpes no šī principa nav obligātas, Savienības tiesības neprasa dalībvalstīm tās transponēt savos tiesību aktos<sup>32</sup>. Turklāt, ja Savienības tiesības atstāj dalībvalstīm iespēju atkāpties no direktīvas noteikumiem, šī rīcības brīvība ir jāizmanto, ievērojot Savienības tiesības, kas ietver situācijas, kad šīs atkāpes tiek ieviestas ar koplīgumu palīdzību<sup>33</sup>.

78. Ņemot vērā šos apsvērumus, iesniedzējtiesai, lai izpildītu no LESD 288. panta izrietošos pienākumus, saskaņā ar principu par valsts tiesību interpretāciju atbilstoši Savienības tiesībām ir jādara viss iespējamais, lai nodrošinātu pilnīgu Direktīvas 2008/104 efektivitāti, taču minētais princips nevar būt pamats valsts tiesību *contra legem* interpretācijai<sup>34</sup>.

79. Iesniedzējtiesas pienākumos ietilpst pārbaudīt, vai ar koplīgumiem, kuros ir paredzētas atkāpes no vienlīdzīgas attieksmes principa, tiek nodrošināta pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējā aizsardzība, piešķirot šiem darbiniekiem noteiktas priekšrocības, lai likumīgi kompensētu jebkādas atkāpes no šī principa. Kaut arī sociālajiem partneriem ir plaša rīcības brīvība, lai panāktu līdzsvaru starp šādām atkāpēm un pagaidu darba aģentūru darbiniekiem piešķirtajiem izlīdzinošajiem ieguvumiem, iesniedzējtiesai ir jāspēj novērtēt, vai sociālie partneri patiešām ir panākuši šo līdzsvaru. Neraugoties uz to, ka sociālajiem partneriem piešķirtā rīcības brīvība ir obligāti jāievēro, nepastāv pieņēmums, ka koplīgumi atbilst Savienības tiesību aktiem.

<sup>29</sup> Tiesa ir lēmusi – tas, ka Savienības tiesības var aizliegt koplīgumā ietvertu punktu, pats par sevi nav pretrunā ar Hartas 28. pantā atzītajām tiesībām iesaistīties sarunās un slēgt darba koplīgumus (spriedums, 2011. gada 8. septembris, *Hennigs* un *Mai*, C-297/10 un C-298/10, EU:C:2011:560, 78. punkts).

<sup>30</sup> Spriedumi, 2011. gada 8. septembris, *Hennigs* un *Mai* (C-297/10 un C-298/10, EU:C:2011:560, 78. punkts); 2011. gada 13. septembris, *Prigge u.c.* (C-447/09, EU:C:2011:573, 83. punkts); 2013. gada 12. decembris, *Hay* (C-267/12, EU:C:2013:823, 47. punkts); 2018. gada 19. septembris, *Bedi* (C-312/17, EU:C:2018:734, 79. punkts) un 2022. gada 13. janvāris, *Koch Personaldienstleistungen* (C-514/20, EU:C:2022:19, 46. punkts).

<sup>31</sup> Spriedums, 1991. gada 7. februāris, *Nimz* (C-184/89, EU:C:1991:50, 20. punkts).

<sup>32</sup> Spriedums, 2010. gada 21. oktobris, *Accardo u.c.* (C-227/09, EU:C:2010:624, 51. punkts).

<sup>33</sup> Šajā nozīmē skat. spriedumu, 2010. gada 21. oktobris, *Accardo u.c.* (C-227/09, EU:C:2010:624, 55. punkts).

<sup>34</sup> Šajā nozīmē skat. spriedumu, 2020. gada 14. oktobris, *KG* (Secīgi norikojumi pagaidu darba ietvaros) (C-681/18, EU:C:2020:823, 65. un 66. punkts).

80. Visbeidzot vēlos norādīt, ka pretēji tam, ko šķietami pieņem iesniedzējtiesa, uz piekto jautājumu ir jāatbild neatkarīgi no atbildes uz trešo jautājumu, jo šo secinājumu 74.–79. punktā izklāstīto iemeslu dēļ valstu tiesu uzdevums ir nodrošināt koplīgumu saderību ar Savienības tiesību aktiem un jo īpaši ar Direktīvu 2008/104.

81. Tādējādi ierosinu Tiesai atbildēt uz iesniedzējtiesas piekto jautājumu, ka sociālo partneru noslēgtos koplīgumus var pārbaudīt valsts tiesās, lai nodrošinātu, ka šajos koplīgumos tiek ievērota pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējā aizsardzība, kas paredzēta Direktīvas 2008/104 5. panta 3. punktā.

## V. Secinājumi

82. Tādēļ ierosinu Tiesai uz *Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa, Vācija) uzdotajiem prejudiciālajiem jautājumiem atbildēt šādi:

- 1) Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2008/104/EK (2008. gada 19. novembris) par pagaidu darba aģentūrām 5. panta 3. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka sociālie partneri, noslēdzot koplīgumu, var atkāpties no vienlīdzīgas attieksmes principa attiecībā uz atalgojumu par sliktu pagaidu darba aģentūru darbiniekiem, ar nosacījumu, ka ar šādiem koplīgumiem tiek piešķirti samērīgi izlīdzinoši ieguvumi attiecībā uz darba un nodarbinātības pamata apstākļiem pagaidu darba aģentūru darbiniekiem, lai ievērotu viņu vispārējo aizsardzību.
- 2) Direktīvas 2008/104 5. panta 3. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka
  - atbilstība pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējai aizsardzībai ir jānovērtē, salīdzinot pagaidu darba aģentūru darbinieku darba un nodarbinātības pamata apstākļus ar tiem, kas piemērojami salīdzināmiem darba ņēmējiem, kurus tieši pieņem darbā lietotājuņēmums;
  - dalībvalstis var paredzēt sociālajiem partneriem iespēju noslēgt koplīgumus, ar kuriem tiek pieļauta atkāpe no vienlīdzīgas attieksmes principa attiecībā uz pagaidu darba aģentūru darbiniekiem, kam ar pagaidu darba aģentūru ir darba līgums uz noteiktu laiku.
- 3) Direktīvas 2008/104 5. panta 3. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka gadījumā, ja dalībvalsts dod iespēju sociālajiem partneriem noslēgt koplīgumus, kuros tiek noteikta kārtība attiecībā uz pagaidu darba aģentūru darbinieku darba un nodarbinātības apstākļiem, ar ko tiek pieļauta atkāpe no vienlīdzīgas attieksmes principa, valsts tiesību aktos nav jāparedz sīki izstrādāti priekšnoteikumi un kritēriji, kādi sociālajiem partneriem jāievēro, ja tiek nodrošināta pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējā aizsardzība.
- 4) Sociālo partneru noslēgtos koplīgumus var pārbaudīt valsts tiesās, lai nodrošinātu, ka šajos koplīgumos tiek ievērota pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējā aizsardzība, kas paredzēta Direktīvas 2008/104 5. panta 3. punktā.