



Judikatūras krājums

Lieta C-311/21

CM

pret

TimePartner Personalmanagement GmbH

(*Bundesarbeitsgericht* lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Tiesas (otrā palāta) 2022. gada 15. decembra spriedums

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Nodarbinātība un sociālā politika – Pagaidu darbs – Direktīva 2008/104/EK – 5. pants – Vienlīdzīgas attieksmes princips – Nepieciešamība atkāpes no šī principa gadījumā nodrošināt pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējo aizsardzību – Koplīgums, kurā paredzēta mazāka darba samaksa nekā darbiniekiem, kurus tieši nodarbina lietotājumņēmums – Efektīva tiesību aizsardzība tiesā – Pārbaude tiesā

1. *Sociālā politika – Pagaidu darbs – Direktīva 2008/104 – Vienlīdzīga attieksme – Atkāpes – Koplīgums, kurš noslēgts starp sociālajiem partneriem un kurā pieļauta atšķirīga attieksme darba un nodarbinātības pamata apstākļu jomā par sliktu pagaidu darba aģentūru darbiniekiem – Nosacījums – Pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējā aizsardzība – Piemērojamība – Pienākums attiecīgajiem pagaidu darba aģentūru darbiniekiem piešķirt atšķirīgo attieksmi kompensējošas priekšrocības (Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2008/104 2. pants, 3. panta 1. punkta f) apakšpunkts un 5. panta 1. un 3. punkts)*

(skat. 39.–44. punktu un rezolutīvās daļas 1. punktu)

2. *Sociālā politika – Pagaidu darbs – Direktīva 2008/104 – Vienlīdzīga attieksme – Atkāpes – Koplīgums, kurš noslēgts starp sociālajiem partneriem un kurā pieļauta atšķirīga attieksme darba un nodarbinātības pamata apstākļu jomā par sliktu pagaidu darba aģentūru darbiniekiem – Nosacījums – Pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējā aizsardzība – Minētās vispārējās aizsardzības ievērošanas konkrēts vērtējums – Kritēriji (Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2008/104 5. panta 3. punkts)*

(skat. 48.–50. punktu un rezolutīvās daļas 2. punktu)

3. *Sociālā politika – Pagaidu darbs – Direktīva 2008/104 – Vienlīdzīga attieksme – Atkāpes – Koplīgums, kurš noslēgts starp sociālajiem partneriem un kurā pieļauta atšķirīga attieksme darba un nodarbinātības pamata apstākļu jomā par sliktu pagaidu darba aģentūru darbiniekiem – Nosacījums – Pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējā*

aizsardzība – Prasība, lai pagaidu darba aģentūras darbinieks būtu saistīts ar pagaidu darba aģentūru ar darba līgumu uz nenoteiktu laiku – Neesamība
(Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2008/104 5. panta 2. un 3. punkts)

(skat. 55.–57. punktu un rezolutīvās daļas 3. punktu)

4. *Sociālā politika – Pagaidu darbs – Direktīva 2008/104 – Vienlīdzīga attieksme – Atkāpes – Koplīgums, kurš noslēgts starp sociālajiem partneriem un kurā pieļauta atšķirīga attieksme darba un nodarbinātības pamata apstākļu jomā par sliktu pagaidu darba aģentūru darbiniekiem – Nosacījums – Pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējā aizsardzība – Dalībvalstu pienākums paredzēt priekšnoteikumus un kritērijus šādas aizsardzības nodrošināšanai – Neesamība*
(Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2008/104 16. un 19. apsvērums un 5. panta 3. punkts)

(skat. 66.–68. punktu un rezolutīvās daļas 4. punktu)

5. *Sociālā politika – Pagaidu darbs – Direktīva 2008/104 – Vienlīdzīga attieksme – Atkāpes – Koplīgums, kurš noslēgts starp sociālajiem partneriem un kurā pieļauta atšķirīga attieksme darba un nodarbinātības pamata apstākļu jomā par sliktu pagaidu darba aģentūru darbiniekiem – Sociālajiem partneriem piešķirtā rīcības brīvība šāda koplīgumu apspriešanā un noslēgšanā – Ierobežojumi – Efektīva pārbaude tiesā, lai pārlicinātos, vai šie partneri ievēro savu pienākumu nodrošināt pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējo aizsardzību*
(Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2008/104 5. panta 3. punkts)

(skat. 75.–79. punktu un rezolutīvās daļas 5. punktu)

Rezumējums

Koplīgumā, kurā ir samazināta pagaidu darba aģentūru darbinieku darba samaksa, salīdzinot ar tieši darbā pieņemto darbinieku darba samaksu, ir jāparedz kompensējošas priekšrocības.

Šādam koplīgumam ir jābūt pakļautam efektīvai pārbaudei tiesā.

Laikā no 2017. gada janvāra līdz aprīlim pagaidu darba aģentūra *TimePartner Personalmanagement GmbH*, pamatojoties uz līgumu uz noteiktu laiku, nodarbināja CM kā pagaidu darbinieci. Norīkojuma laikposmā CM tika nodarbināta kā pasūtījumu komplektētāja lietotājumā mazumtirdzniecības nozarē.

Par šo darbu viņa saņēma bruto algu 9,23 EUR stundā saskaņā ar pagaidu darba aģentūru darbiniekiem piemērojamo koplīgumu, kas noslēgts starp divām arodbiedrībām, kurām bija pievienojušās attiecīgi *TimePartner Personalmanagement GmbH* un CM.

Šajā koplīgumā bija izdarīta atkāpe no Vācijas tiesībās¹ atzītā vienlīdzīgas attieksmes principa, pagaidu darba aģentūru darbiniekiem paredzot mazāku darba samaksu nekā bruto algu 13,64 EUR stundā, kas tiek maksāta lietotājumzņēmuma darbiniekiem saskaņā ar koplīguma nosacījumiem mazumtirdzniecības nozares darbiniekiem Bavārijas federālajā zemē (Vācija).

CM vērsās *Arbeitsgericht Würzburg* (Virzburgas Darba lietu tiesa, Vācija) ar prasību par papildu darba samaksu 1296,72 EUR, kas atbilst algu starpībai starp pagaidu darba aģentūru darbiniekiem un salīdzināmiem darbiniekiem, kuri lietotājumzņēmumā ir pieņemti darbā tieši. Šajā ziņā tā atsaucās uz Direktīvas 2008/104² 5. pantā nostiprinātā vienlīdzīgas attieksmes pret pagaidu darba aģentūru darbiniekiem principa pārkāpumu. Kad šī prasība tika noraidīta pirmajā instancē un apelācijas instancē, CM iesniedza revīzijas sūdzību *Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa, Vācija), kura Tiesai uzdod piecus prejudiciālus jautājumus par šīs tiesību normas interpretāciju.

Tiesa nosaka, kādiem priekšnoteikumiem jāatbilst sociālo partneru noslēgtajam koplīgumam, lai tajā varētu izdarīt atkāpi no vienlīdzīgas attieksmes pret pagaidu darba aģentūru darbiniekiem principa saskaņā ar Direktīvas 2008/104 5. panta 3. punktu³. It īpaši tā precizē jēdzienu “pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējā aizsardzība”, kas saskaņā ar šo tiesību normu ir jāgarantē koplīgumiem, tvērumu un sniedz kritērijus, lai novērtētu, vai šī vispārējā aizsardzība faktiski ir nodrošināta. Tiesa arī secina, ka ir jābūt iespējai veikt šādu koplīgumu efektīvu pārbaudi tiesā.

Tiesas vērtējums

Atgādinājusi Direktīvas 2008/104 divkāršo mērķi – nodrošināt pagaidu darba aģentūru darbinieku aizsardzību un ievērot darba tirgu dažādību –, Tiesa precizē, ka šīs direktīvas 5. panta 3. punktā, atsaucoties uz jēdzienu “pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējā aizsardzība”, nav prasīts ņemt vērā pagaidu darba aģentūras darbinieku aizsardzības līmeni, kas pārsniedz to, kāds darbiniekiem vispārīgi ir noteikts valsts tiesībās un Savienības tiesībās par darba un nodarbinātības pamata apstākļiem.

Tomēr, ja sociālie partneri ar koplīguma palīdzību pieļauj atšķirīgu attieksmi darba un nodarbinātības pamata apstākļu jomā par sliktu pagaidu darba aģentūru darbiniekiem, šim koplīgumam, lai nodrošinātu attiecīgo pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējo aizsardzību, savukārt ir jāsniedz šiem pēdējiem minētajiem priekšrocības darba un nodarbinātības pamata apstākļu⁴ jomā, kas var kompensēt atšķirīgo attieksmi pret tiem.

Proti, pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējā aizsardzība noteikti samazinātos, ja šādā koplīgumā attiecībā uz šiem darbiniekiem vienīgi tiktu izslēgts viens vai vairāki minētie pamata apstākļi.

¹ Par laikposmu no 2017. gada janvāra līdz martam – 1995. gada 3. februāra *Arbeitnehmerüberlassungsgesetz* (Likums par pagaidu darbinieku norīkošanu) (*BGBI.* 1995 I, 158. lpp.), redakcijā, kas bija piemērojama līdz 2017. gada 31. martam, 10. panta 4. punkta pirmajā teikumā un attiecībā uz 2017. gada aprīli – šī paša likuma 8. panta 1. punktā, redakcijā, kas bija piemērojama no 2017. gada 1. aprīļa.

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

³ Dalībvalstīm 3. punktā ir dota iespēja ļaut sociālajiem partneriem saglabāt vai noslēgt koplīgumus, kas pieļauj atšķirīgu attieksmi attiecībā uz pagaidu darba aģentūru darbinieku darba un nodarbinātības pamata apstākļiem, ar nosacījumu, ka tiek nodrošināta pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējā aizsardzība.

⁴ Darba un nodarbinātības pamata apstākļi ir definēti Direktīvas 2008/104 3. panta 1. punkta f) apakšpunktā. Runa ir par tādiem apstākļiem kā darba laiks, virsstundas, pārtraukumi, atpūtas laiks, nakts darbs, brīvdienas, valsts noteiktas brīvdienas, kā arī darba samaksa.

Turklāt Direktīvas 2008/104 5. panta 3. punktā paredzētā atkāpes tiesību norma liek konkrēti izvērtēt pienākuma nodrošināt pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējās aizsardzības ievērošanu, saistībā ar noteiktu darba vietu salīdzinot darba un nodarbinātības pamata apstākļus, kas ir piemērojami lietotājumuzņēmuma tieši nodarbinātajiem salīdzināmiem darbiniekiem, ar apstākļiem, kādi piemērojami pagaidu darba aģentūru darbiniekiem, lai varētu noteikt, vai kompensējošās priekšrocības, kuras piešķirtas saistībā ar šiem pamata apstākļiem, ļauj atsvērt atšķirīgās attieksmes sekas.

Pienākums nodrošināt pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējo aizsardzību neprasa, lai attiecīgais pagaidu darba aģentūras darbinieks būtu saistīts ar pagaidu darba aģentūru ar darba līgumu uz nenoteiktu laiku, ņemot vērā, ka Direktīvas 2008/104 5. panta 3. punktā ir ļauts atkāpties no vienlīdzīgas attieksmes principa attiecībā pret jebkuru pagaidu darba aģentūras darbinieku, nenošķirot, vai viņu darba līgums ar pagaidu darba aģentūru ir uz noteiktu vai nenoteiktu laiku.

Turklāt minētais pienākums neprasa, lai dalībvalstis sīki paredzētu priekšnoteikumus un kritērijus, kuriem ir jāatbilst koplīgumiem.

Tādējādi, lai gan sociālajiem partneriem ir plaša rīcības brīvība koplīgumu apspriešanā un noslēgšanā, tiem savā rīcībā ir jāievēro Savienības tiesības kopumā un it īpaši Direktīva 2008/104.

Tātad, lai gan šīs direktīvas tiesību normās dalībvalstīm nav noteikts pienākums pieņemt konkrētu tiesisko regulējumu, kura mērķis būtu garantēt pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējo aizsardzību minētās direktīvas 5. panta 3. punkta izpratnē, dalībvalstīm, tostarp to tiesām, tomēr ir jāraugās, lai koplīgumi, ar kuriem ir pieļauta atšķirīga attieksme darba un nodarbinātības pamata apstākļu jomā, nodrošinātu pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējo aizsardzību.

Tāpēc šos koplīgumus ir jāspēj efektīvi pārbaudīt tiesā, lai noskaidrotu, vai sociālie partneri ievēro savu pienākumu nodrošināt šādu aizsardzību.