



Judikatūras krājums

ĢENERĀLADVOKĀTA MACEJA ŠPUNARA [*MACIEJ SZPUNAR*]
SECINĀJUMI,
sniegti 2014. gada 20. novembrī¹

Lieta C-533/13

**Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry
pret
Öljytuote ry,
Shell Aviation Finland Oy**

(Työtuomioistuin (Somija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Pagaidu darbs — Direktīva 2008/104/EK — 4. panta 1. punkts — Aizliegumi vai ierobežojumi saistībā ar pagaidu darba aģentūru darbinieku nodarbināšanu — Eiropas Savienības Pamattiesību harta — 28. pants — Tiesības uz kolektīvām sarunām un rīcību — Pārbaude par koplīguma klauzulas saderīgumu ar Savienības tiesībām — Valsts tiesas loma — Horizontāls strīds

I – Ievads

1. Ar šo lietu Tiesai tiek dota iespēja pirmo reizi interpretēt Direktīvu 2008/104/EK par pagaidu darba aģentūrām².

2. *Työtuomioistuin* (Somijas darba tiesa) ir saņēmusi prasību, ko cēla Somijas transporta darbinieku arodbiedrība pret kādu šīs nozares uzņēmumu, kā arī pret patronālo asociāciju par piemērojamā koplīguma klauzulas pārkāpumu un it īpaši par klauzulas saistībā ar pagaidu darba aģentūru darbinieku nodarbināšanu pārkāpumu. Somijas tiesa uzdod jautājumu par to, vai šī minētā klauzula ir nepamatots ierobežojums attiecībā uz pagaidu darba aģentūru darbinieku nodarbināšanu, kas nav saderīgs ar Direktīvas 2008/104 4. panta 1. punktu, un vai līdz ar to šo klauzulu nebūtu jāpiemēro.

3. Šis strīds pamatlietā skar konkrētus Savienības tiesību sistēmiskos aspektus. Pirmkārt, tas nozīmē, ka jāpanāk līdzsvars starp Savienības sociālajām tiesībām un pakalpojumu sniegšanas brīvības principu. Otrkārt, Tiesai varbūt būs jāspriež par Direktīvas 2008/104 tiešo iedarbību horizontālā strīdā starp uzņēmumu un darbinieku arodbiedrību.

1 — Oriģinālvaloda – franču.

2 — Eiropas Parlamenta un Padomes 2008. gada 19. novembra direktīva (OV L 327, 9. lpp.).

II – Atbilstošās tiesību normas

A – Savienības tiesības

1) Eiropas Savienības pamattiesību harta

4. Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – “Harta”) 28. pantā ar nosaukumu “Tiesības uz kolektīvām sarunām un rīcību” ir noteikts:

“Darba ņēmējiem un darba devējiem vai attiecīgām to organizācijām saskaņā ar Savienības tiesību aktiem un valstu tiesību aktiem un praksi ir tiesības iesaistīties sarunās un slēgt koplīgumus attiecīgajos līmeņos, kā arī interešu konflikta gadījumā kolektīvi rīkoties, tostarp streikot, lai aizstāvētu savas intereses.”

2) Direktīva 2008/104

5. Direktīvas 2008/104 4. pantā ar nosaukumu “Ierobežojumu vai aizliegumu pārskatīšana” ir noteikts:

“1. Aizliegumus vai ierobežojumus izmantot pagaidu darba aģentūru darbu [darbiniekus] pamato, tikai ievērojot vispārējas intereses, jo īpaši attiecībā uz pagaidu darba aģentūru darbinieku aizsardzību, veselības aizsardzības un drošības prasībām darbā, vai vajadzību nodrošināt, ka darba tirgus darbojas labi un ka pārkāpumi ir novērsti.

2. Dalībvalstis pēc apspriešanās ar sociālajiem partneriem atbilstīgi valsts tiesību aktiem, koplīgumiem un praksi līdz 2011. gada 5. decembrim pārskata visus ierobežojumus vai aizliegumus attiecībā uz pagaidu darbu, lai pārbaudītu, vai tie balstās uz 1. punktā minētajiem pamatojumiem.

3. Ja koplīgumos ir noteikti šādi ierobežojumi vai aizliegumi, 2. punktā paredzēto pārskatīšanu var veikt sociālie partneri, kuri ir apspriedušies par attiecīgo vienošanos [koplīgumu].

[..]

5. Dalībvalstis līdz 2011. gada 5. decembrim informē Komisiju par 2. un 3. punktā paredzētās pārskatīšanas rezultātiem.”

B – Somijas tiesības

1) Lēģislatīvie akti

6. Direktīva 2008/104 Somijas tiesībās tika transponēta ar grozījumiem Likumā Nr. 55/2001 par darba līgumiem (*työsopimuslaki (55/2001)*) un Likumā Nr. 1146/1999 par norikotiem darbiniekiem (*lähetetyistä työntekijöistä annettu laki (1146/1999)*).

7. Kā norāda iesniedzējtiesa, no grozījumu likumprojekta pamatu izklāsta izriet, ka Somijas valdība Direktīvas 2008/104 4. pantā minēto pārskatīšanas pienākumu ir uzskatījusi par precīzu administratīvu prasību pārskatīt ierobežojumus un aizliegumus par pagaidu darba aģentūru darbinieku nodarbināšanu un informēt Eiropas Komisiju par šīs pārskatīšanas rezultātiem. Kā uzsver iesniedzējtiesa, atbilstoši šim likumprojektam ar šo 4. pantu dalībvalstīm netiek noteikts pienākums grozīt savus tiesību aktus pat tajā gadījumā, ja aizliegums nodarbināt pagaidu darba aģentūru darbiniekus nav pamatojams ar vispārējo interešu apsvērumiem.

8. 2011. gada 29. novembrī Somijas valdība paziņoja Komisijai Direktīvas 2008/104 4. panta 2. un 3. punktā paredzētās pārskatīšanas rezultātus.

2) Koplīgumi

9. Pamatkoplīguma, kas 1997. gadā noslēgts starp centrālajām organizācijām, kuras pārstāv attiecīgi darba devējus un arodbiedrības³ (turpmāk tekstā – “1997. gada pamatkoplīgums”), 8. panta 3. punktā ir noteikts:

“Uzņēmumi var nodarbināt pagaidu darba aģentūru darbiniekus tikai, lai novērstu darba pieplūdumus vai veiktu uzdevumus, kas pēc to rakstura ir ierobežoti un kas to steidzamības, ierobežotā darba laika, vajadzīgo profesionālo zināšanu un speciālo iekārtu vai līdzīgu iemeslu dēļ nevar tikt uzticēti saviem darbiniekiem.

Pagaidu darba aģentūru darbinieku nodarbināšana nav atļauta, ja pagaidu darba aģentūru darbinieki, ko nosūta uzņēmumi, kas piegādā dažādu darbaspēku, tiek nodarbināti uzņēmuma normālā darbībā kopā ar pamatdarbiniekiem un ilgākā laikposmā tajā pašā vadībā.

[..]”

10. Cisternas kravas automašīnu un degvielas nozares koplīguma (turpmāk tekstā – “nozares koplīgums”) 29. panta 1. punktā ir tāds pats noteikums.

III – Pamatlieta

11. *Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry* (turpmāk tekstā – “AKT”) ir arodbiedrība, kura parasti pārstāv darba ņēmējus cisternas kravas automašīnu un degvielas nozarē.

12. *Shell Aviation Finland Oy* (turpmāk tekstā – “Shell”) piegādā degvielu 18 Somijā esošās lidostās. Tā ir degvielas nozares darba devēju asociācijas *Öljytuote ry* (turpmāk tekstā – “*Öljytuote*”) dalībiece.

13. AKT vērsās iesniedzējtiesā ar prasību piespriest *Öljytuote* un *Shell* samaksāt finansiālu sankciju, kas paredzēta Likuma Nr. 36/1946 par koplīgumiem (*työehtosopimuslaki (36/1946)*) 7. pantā, tādēļ, ka esot pārkāpts nozares koplīguma 29. klauzulas 1. punkts. Savā prasībā AKT norāda, ka *Shell* regulāri kopš 2008. gada esot vērā ņemamā skaitā nodarbinājusi pagaidu darba aģentūru darbiniekus, lai veiktu tādus pašus uzdevumus, ko veic tās pašas darbinieki. Šāda pagaidu darba aģentūru darbinieku izmantošana esot neatļauta nodarbināšana apstrīdētā koplīguma noteikuma izpratnē.

14. Atbildētājas iebilst, ka pagaidu darba aģentūru darbinieku izmantošanu attaisno leģitīmi iemesli, jo tās mērķis bija nodrošināt darbinieku aizvietošanu ikgadējā atvaļinājuma un slimības atvaļinājuma laikā. Turklāt tās norāda, ka nozares koplīguma 29. klauzulas 1. punktā ir ietverts ierobežojums, ko nevar pamatot ar Direktīvas 2008/104 4. panta 1. punktā minētajiem iemesliem. Tās uzskata, ka valsts tiesa nedrīkstēja piemērot koplīguma noteikumus, kuri ir pretrunā Direktīvai 2008/104.

3 — 1997. gada 4. jūnijā noslēgtais nolīgums starp *Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto* (pašreiz – *Elinkeinoelämän keskusliitto*, Saimnieciskās dzīves centrālā federācija) un *Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö* (Somijas arodbiedrību centrālā organizācija).

15. Iesniedzējtiesa norāda, ka, lai gan Direktīvas 2008/104 4. pantā dalībvalstīm noteiktā pienākuma apjoms ir apšaubāms, šo normu var interpretēt tādējādi, ka ar to minētajām dalībvalstīm tiek noteikts pienākums nodrošināt, lai to tiesību sistēmā nebūtu neattaisnotu ierobežojumu vai aizliegumu pagaidu darba aģentūru jautājumā. Taču iesniedzējtiesa uzskata, ka nozares koplīguma 29. klauzulas 1. punktā ir izvēlēta atšķirīga pieeja no Direktīvā 2008/104 paredzētās tādējādi, ka tajā ir aizliegts nodarbināt pagaidu darba aģentūru darbiniekus, izņemot konkrētus gadījumus, ja to dara nolūkā aizsargāt uzņēmuma pastāvīgos darbiniekus.

16. Turklāt iesniedzējtiesa uzdod jautājumu par to, kādas ir sekas iespējamai valsts tiesību normas nesaderībai ar Direktīvu 2008/104 tādā lietā, kāda ir pamatlieta, kas attiecas uz strīdu starp privāttiesību subjektiem.

IV – Prejudiciālie jautājumi un tiesvedība Tiesā

17. Šādos apstākļos *Työtuomioistuin* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

- “1) Vai Direktīvas [2008/104] 4. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka ar to valsts iestādēm, tostarp tiesām, ir noteikts pienākums ar to rīcībā esošajiem līdzekļiem turpināt nodrošināt, ka nepastāv [šajā] direktīvā noteiktajām normām pretrunā esošas valsts tiesību normas vai valsts darba koplīguma klauzulas vai, ja tās pastāv, ka tās netiek piemērotas?
- 2) Vai Direktīvas [2008/104] 4. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas aizliedz tādu valsts tiesisko regulējumu, saskaņā ar kuru pagaidu darba aģentūru darbinieku nodarbināšana ir pieļaujama tikai tajā norādītajos gadījumos, kā, piemēram, lai novērstu darba pieplūdumus, vai uzdevumiem, ko nevar veikt uzņēmuma paša darbinieki? Vai pagaidu darba aģentūru darbinieku ilglaicīga nodarbināšana kopā ar uzņēmuma paša darbiniekiem uzņēmuma parasto darba uzdevumu veikšanai var tikt uzskatīta par pagaidu darba aģentūru darbinieku neatļautu nodarbināšanu?
- 3) Kādus līdzekļus attiecībā uz darba koplīgumu, kas ir obligāts attiecībā starp privātiem tā dalībniekiem, var piemērot tiesa, lai sasniegtu direktīvas mērķus, ja valsts tiesiskais regulējums tiek uzskatīts par pretēju Direktīvai [2008/104]?”

18. Lēmums par prejudiciālo jautājumu uzdošanu, kas pieņemts 2013. gada 4. oktobrī, Tiesas kancelejā tika saņemts 2013. gada 9. oktobrī. Rakstiskus apsvērumus iesniedza *AKT*, *Öljytuote* un *Shell*, Somijas, Vācijas, Francijas, Ungārijas, Polijas, Zviedrijas un Norvēģijas valdības, kā arī Komisija.

19. Šie lietas dalībnieki un ieinteresētās personas, izņemot Francijas, Ungārijas un Polijas valdības, arī piedalījās tiesas sēdē, kas notika 2014. gada 9. septembrī.

V – Analīze

20. Iesniedzējtiesas uzdotie jautājumi attiecas uz trim problēmām saistībā ar Direktīvas 2008/104 4. panta 1. punkta interpretāciju:

- pirmkārt, pienākumu, kas ar šo normu ir noteikti dalībvalstīm, apmērs;
- otrkārt, iespēja no šīs normas viedokļa attaisnot nozares koplīgumā paredzētos pagaidu darba aģentūru darbinieku nodarbināšanas ierobežojumus un

— treškārt, jautājums par to, vai uz direktīvas attiecīgo normu var atsaukties strīdā starp privāttiesību subjektiem.

21. Es tos izskatīšu tādā pašā kārtībā.

A – Par pienākumu, kas dalībvalstīm izriet no Direktīvas 2008/104 4. panta 1. punkta, apmēru (pirmais jautājums)

1) Ievada apsvērumi

22. Ar savu pirmo jautājumu iesniedzējtiesa vēlas uzzināt, vai Direktīvas 2008/104 4. panta 1. punktā ir noteikts dalībvalstu pienākums atcelt aizliegumus vai ierobežojumus saistībā ar pagaidu darba aģentūru darbinieku nodarbināšanu, ja tos nevar attaisnot ar vispārējo interešu apsvērumiem.

23. Pamatlietas dalībnieki un ieinteresētās personas nav vienisprātis par šīs normas interpretāciju.

24. Daži lietas dalībnieki uzskata, ka attiecīgajās normās ir noteikts dalībvalstu pienākums izbeigt pagaidu darba aģentūru darbinieku nodarbināšanas ierobežojumus, kurus nevar pamatot⁴.

25. Citi lietas dalībnieki⁵ savukārt apgalvo, ka Direktīvas 2008/104 4. panta 1. punktā nav paredzēts neviens materiāltiesisks pienākums, bet tas esot jālasa kopā ar tā 2. punktu. Šajā pēdējā ir paredzēts dalībvalstu pienākums pārskatīt piemērojamos ierobežojumus saistībā ar pagaidu darba aģentūru darbu pirms Direktīvas 2008/104 transponēšanas termiņa beigām, lai pārbaudītu, vai tos var pamatot ar “ši panta 1. punktā minētajiem iemesliem”. Tātad 1. punkta piemērojamība esot ierobežota, jo tajā ir tikai aprakstīts šīs pārskatīšanas priekšmets. It īpaši minētajā 1. punktā neesot noteikts pienākums dalībvalstīm sasniegt rezultātu, nodrošinot, ka to tiesību aktos pastāvošie ierobežojumi ir faktiski pamatojami ar vispārējo interešu apsvērumiem.

2) Gramatiskā un teleoloģiskā interpretācijas

26. Atbilstoši Direktīvas 2008/104 4. panta 1. punktam aizliegumus un ierobežojumus saistībā ar pagaidu darba aģentūru darbinieku nodarbināšanu “pamato, tikai ievērojot vispārējās intereses”, un tajā ir sniegts šo pamatojumu indikatīvs saraksts.

27. Jānorāda, ka minētie vārdi apstiprina tādu šīs normas interpretāciju, saskaņā ar kuru ierobežojumi, kurus nevar pamatot ar vispārējo interešu apsvērumiem, kuru indikatīvs saraksts⁶ ir sniegts, nav saderīgi ar Savienības tiesībām. Faktiski, lai gan šajā normā nekas nav teikts par ierobežojumu saderību ar Savienības tiesībām, teikums, kurā teikts, ka tos “pamato, tikai ievērojot” vispārējās intereses, zaudētu savu jēgu.

28. Šie vārdi skaidri izsaka materiāltiesisku normu, kurā ir ietverts nepamatotu ierobežojumu aizliegums. Pretēji tam, ko apgalvo vairāki lietas dalībnieki⁷, man ir gūti piekrist, ka runa ir tikai par procesuālu normu, kas līdzinās šī paša 4. panta turpmākos punktos esošām normām.

4 — Atbildētājas pamatlietā un Ungārijas valdība. Šādu pašu nostāju ir paudusi arī iesniedzējtiesa. Francijas un Polijas valdības nav sniegušas apsvērumus šajā jautājumā.

5 — Prasītāja pamatlietā, kā arī Somijas, Vācijas, Zviedrijas un Norvēģijas valdības. Komisija, kura mainīja savu nostāju šīs instances laikā, šķiet, piedāvā tādu pašu interpretāciju.

6 — Attiecībā uz neizsmēlošo šī saraksta raksturu skat. tālāk šo secinājumu 100. punktu.

7 — Somijas, Vācijas, Zviedrijas, Norvēģijas valdības, kā arī tiesas sēdē Komisija.

29. Man šķiet, ka šo interpretāciju atbalsta teleoloģiski apsvērumi, kuri ir aplūkojamā tiesiskā regulējuma pamatā.

30. Neviena lietas dalībnieks neapstrīd, ka Direktīva 2008/104 attiecas uz, pirmkārt, pagaidu darba aģentūru darbinieku darba apstākļiem un, otrkārt, nosacījumiem, ko piemēro pagaidu darba aģentūru darbinieku nodarbināšanai.

31. Šis dubultais mērķis – kurš atspoguļojas pat Direktīvas 2008/104 nosaukumā⁸ – ir pārņemts šīs direktīvas 2. pantā, kurā ir atsauces uz, pirmkārt, nepieciešamību nodrošināt pagaidu darba aģentūru darbinieku aizsardzību un uzlabot pagaidu darba aģentūru darba kvalitāti, it īpaši nodrošinot vienlīdzīgas attieksmes principa piemērošanu attiecībā uz pagaidu darba aģentūru darbiniekiem, un, otrkārt, vajadzību izveidot piemērotu sistēmu pagaidu darba aģentūru darbinieku nodarbināšanai, lai efektīvi palīdzētu radīt darba vietas un attīstīt elastīgas darba formas⁹.

32. Šī mērķa divas daļas ir savstarpēji papildinošas tādā veidā, ka nebūtu saskaņoti tās atdalīt. Ar argumentāciju par pagaidu darba aģentūru darbinieku aizsardzības līmeni faktiski var apšaubīt dažu šo pastāvošo aizliegumu vai ierobežojumu nepieciešamību, kam būtu jāļauj sasniegt lielāku atvērtību attiecībā uz šāda veida darbu¹⁰.

33. Zināmā mērā runa ir par Eiropas Savienības trīs aktu par neparastām darba attiecībām kopīgo aspektu – nepilna laika vai pagaidu darba tiesiskām attiecībām¹¹. Savienības rīcības šajā jomā vispārīgais mērķis bija attīstīt elastīgos darba attiecību veidus, vienlaikus cenšoties sasniegt sociālo tiesību jaunu saskaņošanas pakāpi¹². Šīs rīcības pamatā esošais normatīvais modelis, kas balstās uz līdzsvara meklējumiem starp darba tirgus elastīgumu un [sociālo], tika nosaukts “elastdrošība”¹³.

34. Elastīgo darba veidu izmantošanai saskaņā ar šo modeli vajadzētu ļaut pastiprināt pielāgošanās spēju darba tirgū, radīt vairāk darba vietu, kā arī konkrētām apdraudētām grupām, kā, piemēram, jauniem darbiniekiem, uzlabot piekļuvi darba tiesiskām attiecībām uz nenoteiktu laiku. Dažiem šāda veida darbs varētu būt par tramplīnu – “stepping stone” – darba tirgū¹⁴.

35. Šis dubultais mērķis ir atrodams Direktīvas 2008/104 struktūrā, kura – neņemot vērā ievada (piemērošanas joma, mērķis, definīcijas) un nobeiguma noteikumus – ir izteikta ap divām asīm, proti, tās II nodaļa, kas pilnībā ir veltīta pagaidu darba aģentūru darbinieku darba apstākļiem, un tās 4. pants, kas ir ievietots tās I nodaļā un attiecas uz ierobežojumiem saistībā ar pagaidu darba aģentūru darbinieku nodarbināšanu.

8 — Sākotnējā likumdošanas priekšlikumā esošais nosaukums bija “direktīva [...] par pagaidu darba aģentūru darbinieku darba apstākļiem”, kas tika grozīts lasījuma Eiropas Parlamentā laikā, to nosaucot par “direktīvu [...] par pagaidu darba aģentūrām” tādēļ, ka “izskatāmās direktīvas priekšmets un saturs nav tikai “darba apstākļi”, bet tā attiecas arī uz pagaidu darba aģentūru nozares veicināšanu un regulējumu”, to ievietojot šajā pašā teikumā kopā ar iepriekšējām direktīvām attiecībā uz nepilna laika darbu un darbu uz noteiktu laiku (skat. Parlamenta 2002. gada 23. oktobra likumdošanas rezolūcijas A5-0356/2002 pamatojuma paskaidrojumu, 1. grozījums).

9 — Direktīvas 2008/104 preambulas 9.–11. apsvērumā ir arī uzsvērts, ka darba vietu radīšanai ir svarīgi jauni darba organizācijas veidi, kas ir viens no Lisabonas stratēģijas pamatprincipiem.

10 — Skat. Direktīvas 2008/104 preambulas 18. apsvērumu.

11 — Papildus Direktīvai 2008/104 runa ir par Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīvu 97/81/EK par *UNICE*, *CEEP* un *EAK* noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu (OV 1998, L 14, 9. lpp.) un Padomes 1999. gada 28. jūnija Direktīvu 1999/70/EK par *UNICE*, *CEEP* un *EAK* noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (OV L 175, 43. lpp.).

12 — Šāds mērķis bija pirms Komisijas secīgiem priekšlikumiem neparasta darba laika jomā: priekšlikums Padomes direktīvai, ar ko papildina pasākumus pagaidu darbinieku drošības un veselības uzlabošanai (COM(90) 228, galīgā redakcija, ko Komisija iesniedza 1990. gada 29. jūnijā), kas lielā mērā tika noraidīts, un priekšlikums SEC(1995) 1540, ar kuru aizsākās apspriedes ar sociāliem partneriem, kuru rezultātā tika pieņemti divi pamatnolīgumi par nepilna laika darbu un darbu uz noteiktu laiku.

13 — Skat. kopīgos elastdrošības principus, kurus Padome pieņēma 2007. gada 5. un 6. decembrī un kurus Eiropas Padome apstiprināja 2007. gada 14. decembrī (Padomes dokuments Nr. 16201/07). Skat. arī Komisijas paziņojumu Eiropas Parlamentam, Padomei un Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai ar nosaukumu “Ceļā uz kopīgiem elastīguma un sociālās drošības principiem: vairāk un labākas darba vietas, izmantojot elastīgumu un drošību” (2007. gada 27. jūnija COM(2007) 359, galīgā redakcija).

14 — Skat. Bell M., “Between flexicurity and fundamental social rights: the EU directives on atypical work”, no: *European law review*, 2012, 37. sēj., n° 1, 36. lpp.; Davies, A., “Regulating atypical work: beyond equality”, no: *Resocialising Europe in a time of crisis*, 2013, 237. lpp.

36. Taču es nesaskatu, kādā veidā 4. pants varētu palīdzēt Direktīvas 2008/104 mērķiem, ja tajā ir paredzēts tikai vienkāršs dalībvalstu pienākums norādīt šķēršļus pagaidu darba aģentūru darbinieku nodarbināšanai, tam nepiešķirot nekādas saistošas sekas.

37. Manuprāt, šis 4. pants, to skatot no nospraustā mērķa viedokļa, ir jāinterpretē kā tāds, kurā ir paredzēti ne tikai procesuāli pienākumi (2.–5. punkts), bet arī materiāltiesiska norma (1. punkts). Ar šo normu tiek aizliegts paturēt spēkā ierobežojumus pagaidu darba aģentūru darbinieku nodarbināšanai, ja tie nav pamatojami, it īpaši, ņemot vērā minimālo darba apstākļu saskaņošanu¹⁵.

38. Šī 4. panta 2.–5. punktā ir paredzēts procesuāls mehānisms, kura mērķis ir palīdzēt ieviest šo aizliegumu, pārskatot valsts līmenī pastāvošos aizliegumus, papildus parastajiem Savienības tiesību īstenošanai izmantotajiem līdzekļiem. Ja šī paša panta 1. punktā nebūtu nepamatotu ierobežojumu aizlieguma, šim procesuālajam mehānismam nebūtu jēgas.

39. Doma, ka Savienības likumdevējs būtu vēlējies paredzēt, lai dalībvalstis sagatavo nesaistošu aizliegumu pārskatu tikai informatīviem nolūkiem un bez tālākām darbībām, man šķiet neracionāla. Komisijai ir tiesības saņemt šādu informāciju tās vispārējās misijas ietvaros, kura tai ir piešķirta atbilstoši Līgumiem – uzraudzīt Savienības tiesību piemērošanu.

40. Doktrīna ir gandrīz vienprātīga par tādu Direktīvas 2008/104 4. panta 1. punkta interpretāciju, ka ar to dalībvalstīm esot noteikts pienākums atcelt nepamatotus ierobežojumus saistībā ar pagaidu darba aģentūru darbinieku nodarbināšanu¹⁶. Daži autori norāda, ka šīs normas mērķis acīmredzot ir panākt taisnīgu līdzsvaru starp iekšējā tirgus brīvībām un sociālajām tiesībām un ka tai neesot nekādas lietderīgas iedarbības, ja to interpretē kā vienkāršu ieteikumu¹⁷.

41. Šķiet, ka šī pati loģika ir ietekmējusi sociālo partneru kopīgo paziņojumu Eiropas līmenī pagaidu darba nozarē, kas tika izplatīts nedaudz pirms formālas Direktīvas 2008/104 pieņemšanas. Pirmkārt, šīnī deklarācijā tika atzīta nepieciešamība ieviest noteiktus ierobežojumus pagaidu darba aģentūru darbinieku nodarbināšanai, lai novērstu pārkāpumus, [un] tajā pašā laikā, otrkārt, norādīts, ka ir jāatceļ nepamatoti ierobežojumi¹⁸.

3) Sagatavošanas darbi

42. Šķiet, ka sagatavošanas darbi apstiprina to, ka Direktīvas 2008/104 4. panta 1. punktam ir saistošs raksturs.

15 — Šī saskaņošana atbilstoši sociālās regresijas neesamības klauzulai, kuru satur Direktīvas 2008/104 9. panta 2. punkts, nedrīkst izraisīt vispārējā darbinieku aizsardzības līmeņa pazemināšanos šajā jomā.

16 — Skat. tostarp Bell, M., 36. lpp.; iepriekš minēto Davies, A., 237. lpp.; Countouris, N. un Horton, R., "The Temporary Agency Work Directive: Another Broken Promise", no: *Industrial Law Journal*, 2009, 38. sēj., n° 3, 335. lpp.; Lhernould, J.-P., "Le détachement des travailleurs intérimaires dans l'Union européenne", no: *Revue de droit de travail* 2012, 308. lpp.; Weiss, M., "Regulating Temporary Work in Germany", no: *Temporary agency work in the European Union and the United States*, 120.–122. lpp.; Rönnmar, M., "The regulation of temporary agency work in Sweden and the impact of the (2008/104/EC) Directive", no: *European Labour Law Journal (ELLJ)*, 2010, 1. sēj., n° 3, 422.–429. lpp.

17 — Attiecīgi Engels, C., "Regulating temporary work in the European Union: The Agency Directive", no: *Temporary agency work in the European Union and the United States*, 2013, n° 82, 14. lpp.; Mitrus, L., "Ochrona pracowników tymczasowych w świetle prawa unijnego a prawo polskie", no: Sobczyk, A. (red.), *Z problematyki zatrudnienia tymczasowego*, Wolters Kluwer Polska, 2011, 18. lpp.

18 — *EuroCIETT* (Eiropas pagaidu darba aģentūru konfederācija) un *UNI-Europa* (Eiropas arodbiedrību apvienība) 2008. gada 28. maija kopējā deklarācija par direktīvu par pagaidu darba aģentūrām, 7. un 14. punkts (<http://www.eurociett.eu/>).

43. Daži lietas dalībnieki apgalvo pretējo¹⁹, norādot, ka Komisijas Eiropas Savienības Padomei iesniegtā direktīvas priekšlikuma 4. panta 2. punktā tā ietvēra skaidru normu, saskaņā ar kuru dalībvalstis pārskata ierobežojumus pagaidu darba aģentūru darbinieku nodarbināšanai, lai pārbaudītu, vai tie joprojām ir pamatoti, un, “ja tas tā nav, tos atceļ”²⁰. Šie lietas dalībnieki uzskata, ka, tā kā šī pēdējā daļa tika atsaukta debašu laikā Padomē²¹, tas nozīmējot, ka Padome nav vēlējusies aizliegt nepamatotus ierobežojumus.

44. Man šķiet, ka šādas argumentācijas pamatā ir nepareizas norādes.

45. Vispirms Padomes veiktie grozījumi likumdošanas procesa laikā attiecas uz Direktīvas 2008/104 4. panta 2. punktu saistībā ar pārskatīšanas procedūru. Savukārt tā 1. punkts, par ko ir šī lieta, tika pārņemts tāds pats, kā to pieņēma Padome Kopējā nostājā.

46. Turklāt par šinī 1. punktā norādīto vispārējo interešu apsvērumu sarakstu notika plašas debātes likumdošanas procesa laikā²². Kāpēc iestādes uzskatīja šo normu par tik svarīgu, ja tai vajadzēja būt bez jebkāda saistoša rakstura?

47. Šajā ziņā minētā 4. panta 2. punkta attiecīgās daļas, atbilstoši kurai dalībvalstīm bija “jāatceļ” ierobežojumi, dzēšanas iemesli nav skaidri nosakāmi. Tomēr visticamākais izskaidrojums šķiet tas, ka Padome dzēsa šo daļu, jo nepamatoti ierobežojumi jau bija pieminēti 1. punktā, kurš ir palicis negrozīts.

48. Faktiski kopējās nostājas pamatu izklāstā Padome norāda, ka “tā pēc būtības ir pārņemusi Parlamenta 34. grozījuma saturu”²³, bet “nav uzskatījusi par nepieciešamu saglabāt daļu par nepamatoto ierobežojumu un aizliegumu atcelšanu”²⁴. Paziņojot kopējo nostāju Parlamentam, Komisija norādīja, ka Direktīvas 2008/104 4. panta 2. punkts bija līdzīgs Parlamenta 34. grozījumam, “izņemot to, ka tajā vairs nav norādīts dalībvalstu pienākums atcelt ierobežojumus [...], jo Padome neuzskatīja par nepieciešamu atkārtot 4. panta 1. punktā norādītā aizlieguma sekas, nedz par atbilstošu precizēt pārskatīšanas gala rezultātu”²⁵. Tātad kopējo nostāju Parlaments apstiprināja, pamatojoties uz šiem apsvērumiem²⁶.

49. Tātad Direktīvas 2008/104 pieņemšanas aizsākumi liecina par labu tādai interpretācijai, ka ar tās 4. panta 1. punktu tiek aizliegts saglabāt ar vispārējo interešu iemesliem nepamatotus ierobežojumus pagaidu darba aģentūru darbinieku nodarbināšanai.

19 — Prasītāja pamatlietā un Somijas valdība.

20 — Skat. grozīto direktīvas priekšlikumu Eiropas Parlamentam un Padomei par pagaidu darba aģentūru darbinieku darba apstākļiem (2002. gada 28. novembra COM(2002) 701, galīgā redakcija), ar kuru tika aizstāts sākotnējais priekšlikums Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai par pagaidu darba aģentūru darbinieku darba apstākļiem (2002. gada 20. marta COM(2002) 149, galīgā redakcija) pēc pirmā lasījuma Parlamentā.

21 — Padomes 2008. gada 15. septembra Kopējā nostāja Nr. 24/2008 (ST 10599 2008).

22 — Tostarp Parlaments grozīja sākotnējo Komisijas priekšlikumu, ieviešot trīs jaunus pamatus ierobežojumu pamatošanai (veselības un drošības apsvērumi un citi riski konkrētām darbinieku kategorijām vai konkrētām saimnieciskās darbības nozarēm, darba tirgus laba funkcionēšana un vajadzība novērst iespējamus pārkāpumus). Skat. Parlamenta 2002. gada 21. novembra normatīvo rezolūciju (PS_TA(2002)0562), kā arī pamatu izklāstu (2002. gada 23. oktobra A5-0356/2002).

23 — Minētajā 34. grozījumā šī 4. panta norma tika sadalīta divās atsevišķās daļās, proti, “pirmajā tika novērstas šaubas attiecībā uz iespēju saglabāt un/vai konkrētos apstākļos ieviest ierobežojumus un aizliegumus pagaidu darba aģentūru darbinieku nodarbināšanai [...], ar otro daļu tika pastiprināta norma, kas paredz, ka dalībvalstīm ir jāpārskata šie ierobežojumi”. Skat. Parlamenta normatīvās rezolūcijas (2002. gada 23. oktobra A5-0356/2002) pamatu izklāstu.

24 — Kopējās nostājas Nr. 24/2008 2.2. punkta pamatojuma izklāsts.

25 — Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam atbilstoši EK līguma 251. panta 2. punkta otrajai daļai par Padomes kopējo nostāju, pieņemot Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvu par pagaidu nodarbinātības aģentūru darbu – Politiska vienošanās par kopējo nostāju (kvalificēts balsu vairākums) (2008. gada 18. septembra COM(2008) 569, galīgā redakcija, 6. lpp.).

26 — Eiropas Parlamenta 2008. gada 22. oktobra normatīvā rezolūcija (P6_TA(2008)0507).

4) Juridiskais pamats

50. Visbeidzot Vācijas valdība apšaubā to, vai Direktīvas 2008/104 juridiskais pamats ļauj tajā ievietot materiāltiesisku normu, kuras mērķis ir atcelt ierobežojumus pagaidu darba aģentūru darbinieku nodarbināšanai.

51. Jānorāda, ka tiesību akta juridiskais pamats ir nozīmīgs tā interpretācijā, jo tas var zināmā mērā paskaidrot likumdevēja izvirzītos mērķus. Turklāt tas ir jāņem vērā, lai varētu no dažādām iespējamām interpretācijām izslēgt tās, kas var izraisīt tiesību akta spēkā neesamību.

52. Direktīva 2008/104 balstās uz agrāko EKL 137. panta 1. un 2. punktu, ar kuru iestādēm tika piešķirta kompetence “ar direktīvām noteikt minimālās prasības, kas pakāpeniski jāievieš”, tostarp attiecībā uz “darba apstākļiem”.

53. Daži lietas dalībnieki²⁷ apgalvo, ka šis juridiskais pamats izslēdz iespēju interpretēt Direktīvas 2008/104 4. panta 1. punktu tādā veidā, ka tas aizliedz nepamatotus ierobežojumus pagaidu darba aģentūru darbinieku nodarbināšanai. Tie uzskata, ka šāds aizliegums nav saistīts ar “darba apstākļiem” un turklāt tas nav “minimālā prasība” agrākā EKL 137. panta izpratnē.

54. Šī argumenta loģika mani nepārliecina.

55. Man šķiet pierādīts, ka Direktīvai 2008/104 ir divi mērķi un ka tā attiecas ne tikai uz pagaidu darba aģentūru darbinieku darbu, bet arī uz ierobežojumiem, kas ir ieviesti šī darba veida izmantošanai. Citādi tās 4. pants, lai arī kā to interpretētu, būtu bezjēdzīgs.

56. Šajā ziņā atbilstoši iepriekš minēto lietas dalībnieku argumentam agrākais EKL 137. pants atļauj ar Direktīvu 2008/104 regulēt ierobežojumus pagaidu darba aģentūru darbinieku nodarbināšanai. Tomēr šie lietas dalībnieki apgalvo, ka šis juridiskais pamats ļauj noteikt dalībvalstīm tikai “ierobežotus” vai “tikai procesuālus” pienākumus attiecībā uz šādiem ierobežojumiem.

57. Šajā ziņā es atgādināšu, ka akta juridiskā pamata izvēlei jābalstās uz objektīviem elementiem un it īpaši uz akta mērķi un saturu²⁸. Taču es neredzu nevienu objektīvu elementu, kas attaisnotu to, ka agrākajā EKL tiek nošķirtas materiāltiesiskās normas un procesuālās normas, kad ir jānovērš ierobežojumi konkrēta darba veida izmantošanai.

58. Ja tiktu uzskatīts, ka Direktīvai 2008/104 izvēlētais juridiskais pamats neļauj tajā ievietot normas par pagaidu darba aģentūru darbinieku nodarbināšanu, šī pieeja izraisītu to, ka tās 4. pants nav spēkā neatkarīgi no tā, vai tajā ir paredzēti dalībvalstu procesuālie vai materiāltiesiskie pienākumi.

59. Tādējādi mani nepārliecina arguments, ka agrākais EKL 137. pants ļauj tikai ieviest konkrētus procesuālus pienākumus.

60. Jāautā, vai interpretācija, saskaņā ar kuru Direktīvas 2008/104 4. pants ietver nepamatotu ierobežojumu pagaidu darba aģentūru darbinieku nodarbināšanai aizliegumu, neapšaubā tā spēkā esamību.

61. Atgādināšu, ka saskaņā ar pastāvīgo judikatūru, ja Savienības pasākuma izvērtēšana parāda, ka tam ir divi mērķi vai ka tam ir divas sastāvdaļas un ja vienu no tām var atzīt par galveno vai dominējošo, bet otrai ir tikai palīgraksturs, tiesību akts ir jābalsta tikai uz vienu juridisko pamatu, proti, uz to, ar ko saistīts galvenais vai dominējošais mērķis vai sastāvdaļa.

27 — Prasītāja pamatlietā, Somijas, Vācijas un Zviedrijas valdības, kā arī tiesas sēdē Komisija.

28 — It īpaši skat. spriedumu Komisija/Parlaments un Padome (C-411/06, EU:C:2009:518, 45. punkts un tajā minētā judikatūra).

62. Tikai izņēmuma gadījumā, ja ir skaidrs, ka ar tiesību aktu ir paredzēts vienlaicīgi īstenot vairākus savstarpēji nesaraucjami saistītus mērķus, no kuriem neviens nav sekundārs un netiešs attiecībā pret otru, šādu tiesību aktu varētu balstīt uz dažādiem atbilstošiem juridiskajiem pamatiem²⁹.

63. Direktīvas 2008/104 galveno sastāvdaļu veido tās materiāltiesiskās normas darba apstākļu jomā, bet tās 4. pantam skaidri ir tikai palīgraksturs. Šī attiecība, pirmkārt, izriet no Direktīvas 2008/104 struktūras (kuras viena nodaļa pilnībā ir veltīta darba apstākļiem) un, otrkārt, argumentācijas, kas tika ievērota tās pieņemšanas laikā: pagaidu darba aģentūru darbinieku nodarbināšanas zināma liberalizācija būtu pamatota tikai tad, kad ir panākta darba apstākļu saskaņošana.

64. Tātad tas, ka Direktīva 2008/104 ir saistīta ar Līguma sociālajām normām, neliedz sasniegt sekundāro mērķi – izbeigt konkrētus pagaidu darba aģentūru darbinieku nodarbināšanas ierobežojumus.

65. Piemēram, jānorāda, ka Direktīvai 97/81 par nepilna darba laika darbu, kas tika pieņemta, pamatojoties uz Līguma sociālajām normām, arī ir divi mērķi – pirmkārt, veicināt nepilna laika darbu un, otrkārt, novērst diskrimināciju starp darbiniekiem uz nepilnu laiku un darbiniekiem uz pilnu laiku. Turklāt šī direktīva ietver normu par nepilna darba laika darba ierobežojumu atcelšanu³⁰.

66. Ņemot vērā šos apsvērumus, es uzskatu, ka Direktīva 2008/104 tika pareizi pieņemta uz agrākā EKL 137. panta pamata, neatsaucoties uz agrākajiem EKL 47. panta 2. punktu un EKL 55. pantu par pakalpojumiem, lai gan tās 4. pantā ir konkrētas normas, kas ir piemērojamas pakalpojumu sniegšanas ierobežojumiem pagaidu darba aģentūru darbinieku nodarbināšanas jomā.

5) Saderība ar Hartas 28. pantu

67. Prasītāja pamatlietā, atsaucoties uz sociālo partneru neatkarības principu, apstrīd arī to, ka pagaidu darba aģentūru darbinieku nodarbināšanas nepamatotu ierobežojumu aizliegumu varētu piemērot koplīgumu klauzulām. Šādas klauzulas, tāsprāt, ir neatkarīgas, kas izriet no Hartas 28. pantā noteiktajām tiesībām uz kolektīvām sarunām un rīcību.

68. Atgādināšu, ka tā ir Tiesas pastāvīgā judikatūrā, ka LESD 45., 49. un 56. pants attiecas ne tikai uz valsts iestāžu aktiem, bet arī pat uz cita veida noteikumiem, kas kolektīvi regulē darba attiecības, pastāvīgu darba un pakalpojumu sniegšanu. Tiesa vairākkārt apstiprināja, ka koplīgumus nevar izņemt no Līgumā noteikto noteikumu par brīvībām piemērošanas jomas³¹. Tādējādi, ja koplīgumā ir ietverta norma, ar kuru ierobežo pagaidu darba aģentūru darbinieku darba nodarbināšanu, tam ir piemērojams LESD 56. pants.

69. Lai gan sociālo partneru neatkarība ir pilnībā atzīta Savienības tiesībās, tiem savas tiesības apspriest un noslēgt koplīgumus ir jāīsteno, ievērojot tiesības, tostarp Savienības tiesības³².

29 — Tostarp skat. spriedumu *Huber* (C-336/00, EU:C:2002:509, 31. punkts).

30 — Skat. Direktīvas 97/81 5. panta 1. punktu, kā arī spriedumus *Michaeler* u.c. (C-55/07 un C-56/07, EU:C:2008:248) un *Bruno* u.c. (C-395/08 un C-396/08, EU:C:2010:329, 78. punkts). Minētā direktīva tika pieņemta uz Nolīguma par sociālo politiku, kas ir pievienots EKL, 4. panta 2. punkta pamata, kurš vēlāk tika integrēts EKL sociālo normu sadaļā (EKL 139. panta 2. punkts).

31 — Spriedumi *Laval* un *Partneri* (C-341/05, EU:C:2007:809, 98. punkts), kā arī *The International Transport Workers' Federation* un *The Finnish Seamen's Union* (C-438/05, EU:C:2007:772, 33. un 54. punkts un tajos minētā judikatūra).

32 — Spriedumi *Prigge* u.c. (C-447/09, EU:C:2011:573, 47. punkts), kā arī *Erny* (C-172/11, EU:C:2012:399, 50. punkts). Šis apsvērums ir atrodams Direktīvas 2008/104 preambulas 19. apsvērumā.

70. Tādējādi Tiesa ir nospriedusi, ka sociālajiem partneriem ir jārikojas, ievērojot Savienības atvasinātās tiesību normas, kas ir konkretizētas nediskriminācijas principā nodarbinātības un darba jomā. Tas, ka Savienības atvasinātās tiesību normas nepieļauj koplīguma noteikumus, nerada kaitējumu tiesībām apspriest un noslēgt koplīgumus, kas noteiktas Hartas 28. pantā³³. Ja koplīguma noteikums nav saderīgs ar Savienības tiesībām, tiesnesim ir jāatsakās to piemērot³⁴.

71. Manuprāt, šie apsvērumi ir piemērojami tikpat labi Direktīvas 2008/104 4. panta 1. punktam, jo runa ir par imperatīvu normu, ar ko īsteno Līgumā noteikto brīvību un kam nav pievienotas atkāpes par labu koplīgumiem³⁵.

72. Šī pieeja ir saskaņā ar faktu, ka Savienības direktīvu normas darba tiesību jomā var īstenot ne tikai likumdošanas ceļā, bet arī vispārpiemērojamu koplīgumu ceļā. Tā saskaņā ar Direktīvas 2008/104 11. panta 1. punktu dalībvalstīm ir ne tikai jāpieņem nepieciešamie pasākumi, lai izpildītu šo direktīvu, bet arī jānodrošina, ka sociālie partneri ievieš vajadzīgos noteikumus ar nolīgumiem.

73. Šajā ziņā es nesaskatu nevienu attaisnojošu iemeslu, lai apgalvotu, ka koplīgumiem būtu jāpiešķir priekšrocības salīdzinājumā ar dalībvalstu tiesību aktiem un tiem nebūtu jāpiemēro Savienības tiesības.

74. Šie apsvērumi nekādā veidā nenožīmē, ka pakalpojumu sniegšanas brīvība prevalētu pār tiesībām uz kolektīvām sarunām. Tas, ka ar imperatīvām tiesību normām ir jāparedz noteikti koplīgumu satura ierobežojumi, nekaitē šo pamattiesību īstenošanai.

75. Hartas 28. pantā noteiktās tiesības uz kolektīvām sarunām tātad nav pretrunā Direktīvas 2008/104 4. panta 1. punkta interpretācijai, atbilstoši kurai koplīgumos noteiktie ierobežojumi pagaidu darba aģentūru darbinieku nodarbināšanai ir jāpamato ar vispārējo interešu apsvērumiem, pretējā gadījumā tie ir atzīstami par nesaderīgiem ar Savienības tiesībām.

6) Valsts tiesu loma

76. Es vēlos vērst Tiesas uzmanību uz vispārīgāku teleoloģisko interpretāciju.

77. Savienības tiesību sistēma balstās uz sistēmisko principu, kurā ir atzīta valsts tiesu būtiskā loma tās noteikumu īstenošanā.

78. Ar LESD 267. pantu ieviestajā sistēmā attiecīgi valsts tiesām un Tiesai piešķirtās funkcijas ir būtiskas Savienības tiesību raksturam. Norma, ar kuru dalībvalstu tiesām tiktu atņemta jurisdikcija attiecībā uz Savienības tiesību interpretāciju un piemērošanu un Tiesas jurisdikcija prejudiciālā kārtā atbildēt uz minēto tiesu jautājumiem, sagrozītu kompetenci, kas Līgumā ir piešķirta Savienības un dalībvalstu iestādēm un kas ir būtiska, lai saglabātu Savienības tiesību raksturu³⁶.

79. Konkrētu dalībvalstu aizstāvētā interpretācija šajā lietā, saskaņā ar kuru dalībvalstīm ir jāpārskata aizliegumi pagaidu darba aģentūru darbinieku nodarbināšanai, neierobežojot šīs pārbaudes rezultātus, man šķiet neatbilstoša šim principam.

33 — Spriedums *Hennigs un Mai* (C-297/10 un C-298/10, EU:C:2011:560, 68. un 78. punkts).

34 — Skat. ģenerālvokātes E. Šarpstones [*E. Sharpston*] secinājumus lietā *Österreichischer Gewerkschaftsbund* (C-476/12, EU:C:2014:89, 51. punkts).

35 — Savukārt atkāpe šajā izpratnē ir paredzēta Direktīvas 2008/104 5. panta 3. punktā saistībā ar vienlīdzīgas attieksmes principu pret pagaidu darba aģentūru darbiniekiem.

36 — Atzinums 1/09 (EU:C:2011:123, 85. un 89. punkts).

80. Saskaņā ar šo interpretāciju tikai dalībvalstu administrācijām un arī eventuāli sociāliem partneriem būs pienākums norādīt ierobežojumus pagaidu darba aģentūru darbinieku nodarbināšanai un uzsākt procedūru, kuras rezultātā loģiski tiek grozīti vai atcelti tie ierobežojumi, kas nav pamatoti.

81. Vācijas valdība šajā ziņā savos rakstveida apsvērumos atsaucas uz “administrative Überprüfung” (administratīvu pārskatīšanu), vienlaicīgi piekritot, ka Direktīvas 2008/104 4. pants no tā jēgas un mērķa viedokļa varētu ietvert nerakstītu pienākumu atcelt vai piemērot ierobežojumus, kurus nevar pamatot.

82. Tiesas sēdē³⁷ Komisija norādīja, ka tāda interpretācija, saskaņā ar kuru Direktīvas 2008/104 4. pantā ir paredzēti tikai procesuālie pienākumi, tam neatņem lietderīgo iedarbību. Komisija uzskata, ka katru reizi, kad tā uzzina par ierobežojuma pastāvēšanu, tā varētu uzsākt dialogu ar attiecīgās dalībvalsts iestādēm, lai rastu labāko veidu normas saskaņošanai ar šo direktīvu. Tā arī varētu uzsākt procedūru par pienākumu neizpildi.

83. Tāpat daži autori kritizē Direktīvas 2008/104 4. panta 1. punktu, norādot, ka ir riskanti uzticēt tiesām uzdevumu izvērtēt ierobežojumu pamatotību un to samērīgumu. Tie uzskata, ka, ja vispārējo interešu iemeslu un samērīguma kritērija piemērošanu atstātu tiesu ziņā, tā tiktu apdraudēta un kļūtu pavisam neparedzama kā “plūstošas smiltis”³⁸.

84. Taču, manuprāt, Savienības tiesību sistēmas pamatiem pretrunā būtu tas, ja administratīvām iestādēm piešķirtu ekskluzīvu kompetenci pārbaudīt valsts tiesību aktu saderību ar Savienības direktīvu, šo kompetenci liedzot valsts tiesām.

85. Jānorāda, ka šāda pieeja ne tikai izslēgtu valsts tiesas no Direktīvas 2008/104 4. panta īstenošanas procedūras, bet arī apšaubītu viņu kompetences pamatu pārbaudīt pagaidu darba aģentūrām piemērojamos ierobežojumus atbilstoši EKL 56. pantam.

86. Šāda pieeja man šķiet nesavietojama ar Savienības tiesību sistēmas mērķi, ņemot vērā, ka tā atņemtu dalībvalstu tiesām galveno uzdevumu, kas tām ir piešķirts Savienības tiesību īstenošanas sakarā.

7) Starpsecinājums

87. Saskaņā ar Direktīvas 2008/104 preambulas 22. apsvērumu to jāpiemēro atbilstīgi primāro tiesību noteikumiem, it īpaši par brīvībām. Tātad jāapdomā pastāvošā saikne starp LESD 56. pantu un Direktīvas 2008/104 4. panta 1. punktu.

88. Jānorāda, ka Direktīvas 2008/104 4. panta 1. punkta *ratio legis* nesakrīt ar brīvas pakalpojumu sniegšanas principa *ratio legis*. Šī 4. panta 1. punkta mērķis ir atcelt nepamatotus ierobežojumus pagaidu darba aģentūru darbinieku nodarbināšanai, lai veicinātu šo elastīgā darba veidu un tādējādi veicinātu darba vietu izveidi un ienākšanu darba tirgū.

89. Tomēr, ņemot vērā, ka pagaidu darbs nozīmē, ka pastāv starpnieki (pagaidu darba aģentūras), tad jebkāds šāda veida darba ierobežojums ir arī šo uzņēmumu sniegto pakalpojumu ierobežojums. Šī darba veida liberalizācija tātad nozīmē pagaidu darba aģentūru darba liberalizāciju, jo runa ir par divām vienas monētas pusēm.

37 — Rakstveida apsvērumos Komisija piedāvāja atšķirīgu interpretāciju, apgalvojot, ka ar 4. pantu tiek aizliegts saglabāt spēkā nepamatotus ierobežojumus pagaidu darba aģentūru darbinieku nodarbināšanai.

38 — Robin-Olivier, S., “A French reading of Directive 2008/104 on temporary agency work”. No: *European labour law journal*, 2010, 1. sēj., n° 3, 404. lpp.

90. Tādējādi Direktīvas 2008/104 4. panta 1. punkts, lai gan tas attiecas uz ierobežojumiem saistībā ar "pagaidu darba aģentūru darbinieku nodarbināšanu" un tātad vispirms attiecas uz šo pēdējo minēto personu³⁹ situāciju, paplašinot ir arī piemērojams attiecībā uz ierobežojumiem saistībā ar pagaidu darba aģentūru pakalpojumiem.

91. Jānorāda, ka pagaidu darba aģentūru brīvas pakalpojumu sniegšanas ierobežojumu aizliegums izriet jau no LESD 56. panta⁴⁰. Ciktāl ierobežojumi saistībā ar pagaidu darba aģentūru darbinieku nodarbināšanu ir arī pakalpojumu, kurus sniedz pagaidu darba aģentūras, ierobežojumi, Direktīvas 2008/104 4. panta 1. punktā ir konkretizēts aizliegums, kas izriet no LESD 56. panta.

92. Šajā ziņā minētā 4. panta 1. punktā ir precizēti tie primārie vispārējo interešu apsvērumi, kuri jo īpaši ir piemēroti, lai pamatotu šādus ierobežojumus. Turklāt ar to pakalpojumu sniegšanas brīvības principa piemērošana tiek paplašināta attiecībā uz iekšējām situācijām, ņemot vērā, ka runa turpmāk ir par Savienības tiesībās saskaņotu jomu un ka Direktīvas 2008/104 piemērošana nenozīmē, ka ir jākonstatē pārrobežu elements.

93. Nobeigumā es piedāvāju atbildēt uz pirmo jautājumu tādējādi, ka Direktīvas 2008/104 4. panta 1. punkts aizliedz saglabāt vai ieviest ar vispārējo interešu iemesliem nepamatotus aizliegumus vai ierobežojumus saistībā ar pagaidu darba aģentūru darbinieku nodarbināšanu, kas tostarp nav saistīti ar pagaidu aģentūru darbinieku aizsardzību, veselības un darba drošības apsvērumiem vai nepieciešamību nodrošināt pienācīgu darba tirgus funkcionēšanu un novērst pārkāpumus.

8) Par atšķirīgas interpretācijas sekām

94. Gadījumā, ja Tiesa izlemtu nepiekrīst manam piedāvājumam un interpretētu minēto 4. panta 1. punktu kā spēkā neesošu vai bez jebkādas normatīvas vērtības, es uzskatu, ka Tiesai būtu lietderīgi savā spriedumā skaidri atgādināt, ka LESD 56. pants ir pilnībā piemērojams tādiem ierobežojumiem, kas tiek aplūkoti pamatlietā.

95. Šāds precizējums man šķiet jo svarīgāks, jo daži lietas dalībnieki, šķiet, apgalvo, ka uz šiem ierobežojumiem neattiecas valsts tiesu kontrole nedz saskaņā ar Direktīvas 2008/104 4. pantu (ciktāl šajā pantā ir noteikti tikai procesuālie pienākumi), nedz saskaņā ar LESD 56. pantu (runājot par saskaņoto jomu)⁴¹.

96. Ar atvasinātām tiesībām nevar ierobežot pamata brīvību piemērošanas jomu. Gadījumā, ja Tiesa uzskatītu, ka Direktīva 2008/104 neaizliedz paturēt spēkā ierobežojumus saistībā ar pagaidu darba aģentūru darbinieku nodarbināšanu, valsts tiesai vēl būtu jāpārbauda, vai šie ierobežojumi ir pamatoti atbilstoši LESD 56. pantam.

97. Šajā ziņā jānorāda, ka aplūkojamais tiesiskais regulējums acīmredzot var izraisīt attiecīgas pārrobežu sekas atbilstoši LESD 56. pantam, kas līdz ar to, iespējams, ir piemērojams pamatlietā⁴².

39 — Piemēram, aizliegums noslēgt darba līgumu uz nenoteiktu laiku ar pagaidu darba aģentūras darbinieku, aizliegums integrēt pagaidu darba aģentūru darbiniekus, lai tos integrētu lietotāju uzņēmumā vai aizliegums nodarbināt personas ar invaliditāti kā pagaidu darbiniekus (skat. Komisijas dienestu ziņojumu par ekspertu grupas saistībā ar Direktīvas 2008/104 transponēšanas darbu, 2011. gada augusts, 29. un 31. lpp., kā arī Komisijas ziņojumu Eiropas parlamentam, 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, 12. un 13. lpp.).

40 — Skat., piemēram, spriedumus Komisija/Belģija (C-397/10, EU:C:2011:444), kā arī *Strojirny Prostějov* un *ACO Industries Tábor* (C-53/13 un C-80/13, EU:C:2014:2011).

41 — Skat. šo secinājumu 80.–83. punktu.

42 — Skat. šo secinājumu 145.–146. punktu.

B – Par ierobežojumu pamatotību Direktīvas 2008/104 4. panta 1. punkta izpratnē (otrais jautājums)

1) Ievada apsvērumi

98. Ar savu otro jautājumu iesniedzējtiesa vēlas uzzināt, vai tāda tiesību norma kā nozares koplīguma 29. klauzulas 1. punktā paredzētā ir ierobežojums Direktīvas 2008/104 4. panta 1. punkta izpratnē un, ja tā ir, vai tas var būt pamatots.

99. Jāatgādina, ka Direktīvas 2008/104 4. panta 1. punktā ir paredzēts, ka ierobežojums var būt pamatots tikai ar vispārējām interesēm, it īpaši attiecībā uz pagaidu darba aģentūru darbinieku aizsardzību, veselības aizsardzības un drošības prasībām darbā, vai vajadzību nodrošināt, ka darba tirgus pienācīgi darbojas un ka pārkāpumi ir novērsti.

100. Kā liecina arī vārdu “it īpaši” izmantošana, runa nav par izsmeļošu sarakstu. Visbeidzot no iepriekš minētās normas teksta izriet, ka tā sniedz iespēju, kas jau ir pieņemta saistībā ar Līgumā noteikto brīvību piemērošanu, pamatot ar vispārējām interesēm ierobežojumus, kas nešķirotot tiek piemēroti valsts un citu dalībvalstu pakalpojumu sniedzējiem.

101. Šajā ziņā jāatgādina, ka LESD 56. pants pieprasa ne tikai novērst jebkādu citā dalībvalstī reģistrēta pakalpojumu sniedzēja diskrimināciju tā valstiskās piederības dēļ, bet arī atcelt jebkurus ierobežojumus – pat ja tos vienādi piemēro valsts un citu dalībvalstu pakalpojumu sniedzējiem –, ja tie aizliedz, traucē vai padara darījumus mazāk pievilcīgus pakalpojumu sniedzējam, kurš reģistrēts citā dalībvalstī, kurā tas likumīgi sniedz analogus pakalpojumus⁴³.

102. Šāds visām personām vai uzņēmumiem vienādi piemērojams ierobežojums tomēr var būt pamatots, ciktāl tas atbilst primāriem vispārējo interešu apsvērumiem, kurus nenodrošina noteikumi, kam pakalpojumu sniedzējs ir pakļauts dalībvalstī, kurā viņš veic uzņēmējdarbību, ciktāl tas garantē to sasniedzamo mērķi un ciktāl tas nepārsniedz to, kas nepieciešams tā sasniegšanai⁴⁴.

103. Šie apsvērumi, kas principā ir spēkā Savienības līmenī nesaskaņotā jomā, ir nozīmīgi arī šajā lietā, ņemot vērā, ka LESD 56. pants pagaidu darba aģentūru darba jomā ir konkretizēts Direktīvas 2008/104 4. panta 1. punktā.

104. Šajā ziņā jānorāda, ka Direktīvas 2008/104 4. panta 1. punktā ir ietverti ierobežojumi, ko piemēro pagaidu darba aģentūru sniegtiem pakalpojumiem, ciktāl šie ierobežojumi ir saistīti ar pagaidu darba aģentūru darbinieku nodarbināšanu. Tātad LESD 56. pants ir piemērojams valsts tiesību normām, kas ietekmē pagaidu darba aģentūru pakalpojumu sniegšanu un kas nav tās, kuras ir “saistītas ar pagaidu darba aģentūru darbinieku nodarbināšanu”⁴⁵.

105. Attiecīgo normu saskaņota piemērošana pieprasa, lai prasības Direktīvas 2008/104 4. panta 1. punktā paredzēto ierobežojumu attaisnošanai būtu identiskas ar tām, kas ir spēkā LESD 56. panta piemērošanai. Šo apsvērumu atbalsta pastāvošā ciešā saikne starp šīm normām, kā arī Direktīvas 2008/104 preambulas 22. apsvēruma, kurā ir atgādināta nepieciešamība piemērot šīs normas, ievērojot primārās tiesības brīvi veikt uzņēmējdarbību un pakalpojumu sniegšanas brīvību.

43 — Spriedums *Portugaia Construções* (C-164/99, EU:C:2002:40, 16. punkts un tajā minētā judikatūra).

44 — Spriedumi *Säger* (C-76/90, EU:C:1991:331, 15. punkts), kā arī *Strojirny Prostějov* un *ACO Industries Tábor* (EU:C:2014:2011, 44. punkts). Tiesas jau atzīto primāro vispārējo interešu iemeslu starpā ir darbinieku aizsardzība (skat. spriedumu *Portugaia Construções*, EU:C:2002:40, 20. punkts).

45 — Skat. spriedumu *Strojirny Prostějov* un *ACO Industries Tábor* (EU:C:2014:2011). Tāpat valsts prasības finanšu garantiju reģistrācijas, apstiprināšanas un sertifikācijas jomā un pagaidu darba aģentūru kontroles jomā ir izslēgtas no Direktīvas 2008/104 piemērošanas jomas saskaņā ar tās 4. panta 4. punktu, un uz tām tātad joprojām daļēji eventuāli attiecas LESD 49. un 56. pants.

2) Par ierobežojumu priekšmetu

106. Runājot par klauzulu, kas ir pamatlīetas priekšmets, jānorāda, ka to veido divas dažādas normas:

- pirmā, kurā ir aprakstīts to uzdevumu raksturs, kurus var uzticēt pagaidu darba aģentūru darbiniekiem, attiecas tikai uz “laikā vai pēc to rakstura ierobežotiem” uzdevumiem, kurus “to steidzamības, ierobežotā darba laika, vajadzīgo profesionālo zināšanu un speciālo iekārtu vai līdzīgu iemeslu dēļ” nevar veikt attiecīgā uzņēmuma darbinieki, un
- otrā, kuras mērķis ir ierobežot pagaidu darba aģentūru darbinieku nodarbinātības ilgumu konkrētajā uzņēmumā, par “neatļautu nodarbināšanu” tiek kvalificētas situācijas, ja pagaidu darba aģentūru darbinieki “tiek nodarbināti uzņēmuma normālā darbībā kopā ar pamatdarbiniekiem un ilgākā laikposmā tajā pašā vadībā”.

107. Tādējādi ar šo divu normu kombinētu lasījumu tiek ierobežota iespēja nodarbināt pagaidu darba aģentūru darbiniekus atkarībā no, pirmkārt, veicamajiem uzdevumiem un, otrkārt, no to ilguma. Tādējādi šīs normas ierobežo šāda darba veida izmantošanu un tām ir arī ierobežojoša ietekme uz pagaidu darba aģentūru sniedzamajiem pakalpojumiem tādā veidā, ka tās neapšaubāmi ir ierobežojumi Direktīvas 2008/104 4. panta 1. punkta izpratnē.

3) Par pamatošanu ar vispārējo interešu apsvērumiem

108. Vairākums lietas dalībnieku tiesvedībā, izņemot atbildētāju pamatlīetā, apgalvo, ka šie ierobežojumi esot pamatoti ar vispārējo interešu apsvērumiem saistībā ar nepieciešamību nodrošināt darba tirgus pienācīgu darbību un novērst pārkāpumus.

109. Kā skaidro Somijas valdība, runa ir faktiski par to, lai aizliegtu, ka kādu uzdevumu, kas pieder pie pastāvīgām darba attiecībām, bez pietiekama pamatojuma uztic pagaidu darba aģentūras darbiniekam un tādējādi garantē, ka pagaidu darba aģentūru darbinieku nodarbināšana nerada darba vietu zaudēšanu lietotāju uzņēmumā.

110. Šajā ziņā jānorāda, ka no Direktīvas 2008/104 pieņemšanas pamatā esošajiem apsvērumiem izriet, ka pagaidu darba aģentūras darbinieku darbs netiek uzskatīts par pastāvīgo darba veidu aizvietošanu.

111. Pirmkārt, Savienības likumdošanas rīcība darba tiesību jomā balstās uz pamata premisu, ka darba tiesisko attiecīgu vispārējais veids ir darba līgumi uz nenoteiktu laiku⁴⁶. Direktīvas 2008/104 normas, it īpaši tās 6. pants par pagaidu darba aģentūras darbinieku piekļuvi darba vietām lietotāju uzņēmumā, arī pierāda, ka tiešā nodarbinātība ir privileģētais darba tiesisko attiecību veids salīdzinājumā ar pagaidu darba aģentūras darbinieku nodarbināšanu.

112. Otrkārt, no Direktīvas 2008/104 3. pantā esošajām definīcijām izriet, ka pagaidu darba aģentūras darbinieku darbs nozīmē “pagaidu” attiecības⁴⁷. No tā var secināt, ka šis darba veids nav piemērots jebkuros apstākļos, it īpaši tad, ja vajadzība pēc darbaspēka ir pastāvīga.

113. Turklāt 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 dažādība.

⁴⁶ — Skat. Direktīvas 2008/104 preambulas 15. apsvērumu, kā arī Direktīvas 1999/70 apstiprināto pamatnolīguma vispārīgo apsvērumu 7. punktu. Skat. arī ģenerāladvokāta N. Jēskinena [N. Jääskinen] secinājumus lietā *Jansen* (C-313/10, EU:C:2011:593, 57. punkts).

⁴⁷ — Skat. jēdzienu “pagaidu darba aģentūra”, “pagaidu darba aģentūras darbinieks” un “lietotāju uzņēmums” definīcijas Direktīvas 2008/104 3. panta 1. punkta b)–d) apakšpunktā.

114. Tā kā Savienības likumdevējs ir izvēlējis neierobežot situācijas, kurās pagaidu darba aģentūras darbinieku nodarbināšana ir pamatota, dalībvalstīm šajā ziņā saglabājas ievērojama novērtēšanas brīvība.

115. Šī novērtēšanas brīvība izriet no dalībvalstu kompetences veikt politisku izvēli, kas ietekmē darba tirgus attīstību, un tā rezultātā izdot tiesību aktus, ievērojot Savienības tiesības. To apstiprina arī tas, ka pastāv Direktīvas 2008/104 9. panta 2. punktā ietvertā sociālās regresijas neesamības klauzula. Faktiski dalībvalstīm ir jābūt apveltītām ar nozīmīgu rīcības brīvību, lai tās varētu uzraudzīt, ka šī konkrētu ierobežojumu atcelšana neizraisītu vispārējā darbinieku aizsardzības līmeņa pazemināšanos šajā jomā.

116. Manuprāt, dalībvalsts, nepārkāpjot šīs novērtēšanas brīvības robežas, var paredzēt, ka pagaidu darba aģentūras darbinieku nodarbināšana ir atļauta tādos apstākļos, kuros šādam darba veidam ir pagaidu raksturs, ņemot vērā, ka šai pēdējai nevajadzētu kaitēt tiešajai nodarbinātībai.

117. Iesniedzējtiesai jānosaka, vai nozares koplīguma 29. klauzulas 1. punkts, kas ir norādīts pamatlietā, ir pamatots atbilstoši šiem pēdējiem apsvērumiem.

118. Tomēr jānorāda, ka šīs normas formulējumā ir norāde uz to, ka tas ir šāds gadījums.

119. Pirmkārt, ņemot vērā iepriekš 111. un 112. punktā aprakstītā pagaidu darba aģentūras darbinieku darba raksturu, man šķiet attaisnoti ierobežot šī darba veida izmantošanu, kā tas ir paredzēts nozaru koplīguma 29. panta 1. punktā, tikai "lai novērstu darba pieplūdumus vai veiktu uzdevumus, kas pēc to rakstura ir ierobežoti un kurus to steidzamības, ierobežotā darba laika, vajadzīgo profesionālo zināšanu un speciālo iekārtu vai līdzīgu iemeslu dēļ [lietotājumuzņēmums] nevar uzticēt saviem darbiniekiem".

120. Otrkārt, ciktāl ar apstrīdēto normu tiek aizliegts nodarbināt pagaidu darba aģentūru darbiniekus kopā ar uzņēmuma paša darbiniekiem "ilglaicīgi", manuprāt, tās mērķis ir leģitīms, cenšoties ierobežot ļaunprātīgu šī darba veida izmantošanu. Faktiski saskaņā ar Savienības tiesiskā regulējuma pamatā esošām norādēm pagaidu darba aģentūru darbiniekus nevajadzētu nodarbināt, ar to traucējot tiešajai nodarbinātībai, bet tieši pretēji, tai būtu jāspēj radīt drošākus nodarbinātības veidus.

121. Taču attiecību uzturēšana ar pagaidu darba aģentūru darbiniekiem ilglaicīgā laikposmā, lai gan pēc to rakstura tām būtu jāpaliek pagaidu, var norādīt uz šī darba veida ļaunprātīgu izmantošanu.

122. Jānorāda, ka tāda pasākuma pieņemšana, ar ko novērš pārkāpumus darba līgumu noslēgšanā ar pagaidu darba aģentūru darbiniekiem, nevar pamatot gandrīz vispārīgu šī darba veida izslēgšanu, kā, piemēram, pagaidu darba aģentūru darbinieku nodarbināšanas aizliegumu jebkurā saimniecības nozarē vai kvotas noteikšanu šī veida līgumiem, nepastāvot nekādam objektīvam pamatojumam. Faktiski pasākums, kura mērķis ir novērst pārkāpumus tiesību izmantošanā, nevar būt līdzvērtīgs sarunām par minētām tiesībām.

123. Tas nav gadījums šajā lietā, ņemot vērā, ka attiecīgajos ierobežojumos ir tikai aprakstīti objektīvi iemesli, kad var nodarbināt pagaidu darba aģentūru darbiniekus, un ar to netiek izslēgts šāds darba veids.

124. Līdz ar to tāds valsts tiesiskais regulējums, par kādu ir pamatlieta, kurā, pirmkārt, pagaidu darba aģentūru darbinieku nodarbināšana ir iespējama tikai uzdevumiem, kuri, ņemot vērā to raksturu vai ilgumu, objektīvi atbilst pagaidu darbaspēka vajadzībām, un kurā, otrkārt, ir aizliegts ilglaicīgi nodarbināt pagaidu darba aģentūru darbiniekus kopā ar uzņēmuma paša darbiniekiem, man šķiet attaisnots ar vispārējo interešu apsvērumiem saistībā ar nepieciešamību nodrošināt darba tirgus labu darbību un novērst pārkāpumus.

4) Par samērīgumu

125. Attiecībā uz šo ierobežojumu samērīgumu jānorāda, ka lietas dalībnieku apsvērumi liecina par nozīmīgām atšķirībām dalībvalstu pieejās jautājumam par iespējamiem pagaidu darba aģentūru darbinieku nodarbināšanas ierobežojumiem⁴⁸.

126. Pagaidu darba aģentūru darbinieku nodarbināšanas ierobežojumu dažādā intensitāte dalībvalstīs tomēr nevar ietekmēt novērtējumu par pārbaudāmo normu nepieciešamību un samērīgumu⁴⁹.

127. Šajā ziņā, lai gan valsts tiesai ir jāpārbauda samērīgums, es tomēr sākumā norādišu, ka ar apstrīdēto klauzulu noteiktie ierobežojumi man šķiet tādi, kas nepārsniedz nepieciešamo, lai nodrošinātu tiesiskā regulējumā izvirzītā mērķa sasniegšanu.

128. Pirmkārt, minētie ierobežojumi ir cieši saistīti ar izvirzītajiem leģitīmajiem mērķiem, jo ar tiem tiek vienkārši konkrētos vārdos izteikts pagaidu darba īslaicīgais raksturs, tādējādi novēršot to, ka šis darba veids aizstātu tiešo nodarbinātību. Otrkārt, ja tie attiecas tostarp uz “citiem uzdevumiem” un “ilglaicīgi”, tad šie ierobežojumi šķiet esam pietiekami vispārīgi, lai ļautu ņemt vērā dažādo lietotāju uzņēmumu individuālos apstākļus.

5) Starpsecinājums

129. Secinot es uzskatu, ka Direktīvas 2008/104 4. panta 1. punkts atļauj tādu tiesisko regulējumu, kurā, pirmkārt, pagaidu darba aģentūru darbinieku nodarbināšana tiek atļauta tikai pagaidu uzdevumiem, kurus objektīvu iemeslu dēļ nevar uzticēt lietotāju uzņēmuma tieši nodarbinātajiem darbiniekiem, un, otrkārt, tiek aizliegts ilglaicīgi nodarbināt pagaidu darba aģentūru darbiniekus kopā ar uzņēmuma paša tieši nodarbinātajiem darbiniekiem identisku uzdevumu veikšanai, ko veic šie pēdējie minētie.

C – Par interpretētā noteikuma ietekmi valsts tiesību sistēmā (trešais jautājums)

130. Ar savu trešo jautājumu iesniedzējtiesa jautā par lomu, ko tai piešķir Savienības tiesības gadījumā, ja tā konstatētu, ka apstrīdētā klauzula ir nesaderīga ar Direktīvas 2008/104 4. panta 1. punktu.

131. Ņemot vērā manu atbildes priekšlikumu uz otro jautājumu, uz šo trešo jautājumu nav jāatbild. Tomēr es to īsumā izanalizēšu.

132. Vispirms jāatgādina, ka valsts tiesām ir saistošs atbilstīgas interpretācijas pienākums, kas attiecas arī uz koplīgumu normām⁵⁰.

133. Iesniedzējtiesa jautā, vai valsts tiesības var interpretēt saskaņā ar Direktīvu 2008/104, ja šī direktīva un nozares koplīgums, šķiet, balstās uz savstarpēji pretrunīgām pieejām attiecībā uz pagaidu darba aģentūru darbinieku darbu un ņemot vērā, ka Somijas tiesībās nav īpašu normu, ar kurām transponē no Direktīvas 2008/104 4. panta 1. punkta izrietošo aizliegumu.

48 — Šo norādi apstiprina ziņojums, COM(2014) 176, galīgā redakcija, 9. un 10. lpp.

49 — Spriedums *Mac Quen* u.c. (C-108/96, EU:C:2001:67, 31. un 34. punkts).

50 — Šajā ziņā skat. spriedumu *Pfeiffer* u.c. (no C-397/01 līdz C-403/01, EU:C:2004:584, 101. un 119. punkts), kā arī ģenerāladvokāta D. Ruiza-Harabo Kolomera [*D. Ruiz-Jarabo Colomer*] secinājumus šajā lietā (no C-397/01 līdz C-403/01, EU:C:2003:245, 59. punkts).

134. Šajā ziņā jāatgādina, ka atbilstīgas interpretācijas pienākums nav tikai iekšējo valsts tiesību normu, kas ieviestas Direktīvas 2008/104 transponēšanai, eksegēze, bet tas pieprasa ņemt vērā visas valsts tiesības, lai novērtētu, cik lielā apmērā tās var piemērot veidā, kas neizraisa pretēju rezultātu šajā direktīvā paredzētajam⁵¹.

135. Tātad transponēšanas pasākumu neesamība neliedz valsts tiesai pārbaudīt, ņemot vērā visas iekšējās tiesības, vai tā ar interpretāciju var panākt ar Savienības tiesībām saskanīgu risinājumu.

136. Gadījumā, kad atbilstīga interpretācija nav iespējama, jāpārbauda, vai Direktīvas 2008/104 4. panta 1. punktam ir tieša iedarbība.

137. Ņemot vērā tā saturu, šķiet, ka šim noteikumam var būt tieša iedarbība. Tomēr jāpārbauda, vai atbildētāja pamatlietā var uz to atsaukties attiecībā pret darbinieku arodbiedrību.

138. Lai gan Tiesa vienmēr ir atzinusi Savienības⁵² direktīvu tiešo horizontālo iedarbību, no judikatūras var secināt, ka Līgumos noteiktām pamatbrīvībām ir horizontāla tieša iedarbība tādā veidā, ka uz tām var tieši atsaukties uzņēmums attiecībā pret arodbiedrību vai arodbiedrību grupējumu⁵³.

139. Man šķiet loģiski atzīt tādu pašu iedarbību Direktīvas 2008/104 4. panta 1. punktam, kurā tiek konkretizēts aizliegums ierobežot pakalpojumu sniegšanas brīvību īpašajā pagaidu darba aģentūru jomā.

140. Faktiski pirms Direktīvas 2008/104 pieņemšanas valsts pasākumi, kuri ierobežoja pagaidu darba aģentūru darbinieku nodarbināšanu, radot šķēršļus arī pakalpojumu sniegšanai šajā jomā, eventuāli tika aizliegti ar LESD 56. pantu. Manuprāt nebūtu saskaņoti atļaut šādus pasākumus tikai tādēļ, ka pašreiz šis aizliegums konkrēti ir izteikts Direktīvā 2008/104 un ka principā direktīvām nav tiešas piemērojamības attiecībās starp privāttiesību subjektiem.

141. Es vēlos precizēt: man nav nodoma bagātināt debates par tiešo horizontālo iedarbību, kas var būt konkrētiem Savienības tiesību principiem, jo īpaši tad, kad tie ir konkretizēti direktīvās⁵⁴.

142. Manuprāt, situācija šajā lietā ir daudz pretrunīgāka, jo Direktīvas 2008/104 4. panta 1. punkts nekādā veidā neietekmē LESD 56. panta materiāltiesisko saturu, kuram saskaņā ar pastāvošo judikatūru piedevām ir tieša iedarbība konkrētās horizontālās attiecībās.

143. Faktiski šajā 4. panta 1. punktā ir tikai norādīts aizliegums nepamatoti ierobežot pagaidu darba aģentūru darbu ar atvasinātu tiesību aktu, ar kuru tiek saskaņota šī joma (lai gan iepriekš uz šādiem ierobežojumiem attiecās LESD 56. pants), kā arī precizēti vispārējo interešu apsvērumi, ar ko var attaisnot šos ierobežojumus.

144. Turklāt šajā jomā notikusi saskaņošana nozīmē, ka vairs nav jākonstatē pārrobežu elements, kurš savādāk būtu bijis nosacījums, lai uzsāktu ar pamatbrīvībām saistīto noteikumu piemērošanu. Nav strīda par to, ka Direktīva 2008/104 ir piemērojama valsts iekšējām situācijām.

51 — Spriedumi *Marleasing* (C-106/89, EU:C:1990:395, 8. punkts); *Pfeiffer* u.c. (EU:C:2004:584, 115. punkts), kā arī *Association de médiation sociale* (C-176/12, EU:C:2014:2, 38. punkts).

52 — Spriedumi *Dominguez* (C-282/10, EU:C:2012:33, 42. punkts) un *Association de médiation sociale* (EU:C:2014:2, 36. punkts).

53 — Šajā ziņā skat. spriedumu *Laval* un *Partneri* (EU:C:2007:809, 98. punkts), kā arī ģenerālvokāta P. Mengoci [*P. Mengozzi*] secinājumus šajā lietā (C-341/05, EU:C:2007:291, 159.–161. punkts), un attiecībā uz brīvību veikt uzņēmējdarbību – spriedums *International Transport Workers' Federation* un *Finnish Seamen's Union* (EU:C:2007:772, 66. punkts).

54 — Skat. nesenos ģenerālvokāta P. Kruša Viljalona [*P. Cruz Villalón*] secinājumus lietā *Association de médiation sociale* (C-176/12, EU:C:2013:491, 73.–80. punkts).

145. Tomēr jānorāda, ka nevar izslēgt LESD 56. panta piemērošanu tādā lietā, kādu izskata iesniedzējtiesa, lai gan tajā ir iesaistītas personas no vienas dalībvalsts, pat abstrahējoties no Direktīvas 2008/104.

146. Faktiski apstrīdētā klauzula acīmredzami var radīt pārrobežu sekas LESD 56. panta izpratnē, it īpaši ar to, ka tā var traucēt *Shell* piekļuvi pakalpojumiem, ko sniedz citās dalībvalstīs reģistrētas pagaidu darba aģentūras⁵⁵. Šādā situācijā man šķiet bezjēdzīgi censties konstatēt pārrobežu elementu, pat pilnībā nejaušu, atkarībā no tā, vai, piemēram, attiecīgajā laika posmā *Shell* ir nodarbinājusi ārpus Somijas esošas pagaidu darba aģentūras darbiniekus vai arī viens no pagaidu darba aģentūras darbiniekiem, kurš strādāja *Shell*, šajā laika posmā nebija no citas dalībvalsts.

147. Līdz ar to gadījumā, ja Tiesai būtu jālemj par trešo jautājumu, es piedāvāju uz to atbildēt tādējādi, ka uzņēmums attiecībā pret arodbiedrību var atsaukties uz Direktīvas 2008/104 4. panta 1. punktu.

VI – Secinājumi

148. Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, iesaku Tiesai uz *Työtuomioistuin* prejudiciālo jautājumu atbildēt šādi:

- 1) Eiropas Parlamenta un Padomes 2008. gada 19. novembra Direktīvas 2008/104/EK par pagaidu darba aģentūrām 4. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas aizliedz saglabāt vai ieviest ar vispārējo interešu iemesliem nepamatotus aizliegumus vai ierobežojumus saistībā ar pagaidu darba aģentūru darbinieku nodarbināšanu, kas tostarp nav saistīti ar pagaidu aģentūru darbinieku aizsardzību, veselības un darba drošības apsvērumiem vai nepieciešamību nodrošināt pienācīgu darba tirgus funkcionēšanu un novērst pārkāpumus;
- 2) Direktīvas 2008/104 4. panta 1. punkts atļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, ar kuru, pirmkārt, pagaidu darba aģentūru darbinieku nodarbināšana tiek atļauta tikai pagaidu uzdevumiem, kurus objektīvu iemeslu dēļ nevar uzticēt lietotāju uzņēmuma tieši nodarbinātajiem darbiniekiem, un, otrkārt, tiek aizliegts ilglaicīgi nodarbināt pagaidu darba aģentūru darbiniekus kopā ar uzņēmuma paša tieši nodarbinātajiem darbiniekiem identisku uzdevumu veikšanai, ko veic šie pēdējie minētie.

⁵⁵ — Šajā ziņā skat. spriedumu *Venturini* u.c. (no C-159/12 līdz C-161/12, EU:C:2013:791, 26. punkts), kā arī ģenerāladvokāta N. Vāla [N. Wahl] secinājumus šajā lietā (no C-159/12 līdz C-161/12, EU:C:2013:529, 35. punkts).