



## Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (otrā palāta)

2022. gada 17. martā \*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Direktīva 2008/104/EK –  
Pagaidu darbs – 1. panta 1. punkts – Norīkošana “uz noteiktu laiku” – Jēdziens –  
Pastāvīgas amata vietas ieņemšana – 5. panta 5. punkts – Secīga norīkošana – 10. pants –  
Sodi – 11. pants – Sociālo partneru atkāpes no valsts likumdevēja noteiktā maksimālā ilguma

Lietā C-232/20

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg* (Berlīnes-Brandenburgas federālās zemes Darba lietu tiesa, Vācija) iesniedza ar 2020. gada 13. maija lēmumu un kas Tiesā reģistrēts 2020. gada 3. jūnijā, tiesvedībā

NP

pret

***Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin,***

TIESA (otrā palāta)

šādā sastāvā: pirmās palātas priekšsēdētājs A. Arabadžijevs [*A. Arabadjiev*], kas pilda otrās palātas priekšsēdētāja pienākumus, tiesneši I. Ziemele (referente), T. fon Danvics [*T. von Danwitz*], P. Dž. Švīrebs [*P. G. Xuereb*] un A. Kumins [*A. Kumin*],

ģenerālvokāts: J. Tančevs [*E. Tanchev*],

sekretārs: A. Kalots Eskobars [*A. Calot Escobar*],

ņemot vērā rakstveida procesu,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

- NP vārdā – *R. Buschmann* un *K. Jessolat, conseils*,
- *Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin* vārdā – *U. Baeck* un *M. Launer, Rechtsanwälte*,
- Vācijas valdības vārdā – *J. Möller* un *R. Kanitz, pārstāvji*,
- Francijas valdības vārdā – *E. de Moustier* un *N. Vincent, pārstāves*,

\* Tiesvedības valoda – vācu.

– Eiropas Komisijas vārdā – *B.-R. Killmann* un *C. Valero*, pārstāvji,  
noklausījusies ģenerālvokāta secinājumus 2021. gada 9. septembra tiesas sēdē,  
pasludina šo spriedumu.

### Spriedums

- 1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2008/104/EK (2008. gada 19. novembris) par pagaidu darba aģentūrām (OV 2008, L 327, 9. lpp.), it īpaši tās 1. panta 1. punktu.
- 2 Šis lūgums ir iesniegts tiesvedībā starp NP un *Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin* (turpmāk tekstā – “*Daimler*”) saistībā ar viņa lūgumu konstatēt darba tiesisko attiecību ar *Daimler* esamību, jo to ilguma dēļ viņa norīkošana šajā sabiedrībā pagaidu darba aģentūras darbinieka statusā nevar tikt kvalificēta kā “pagaidu”.

### Atbilstošās tiesību normas

#### *Savienības tiesības*

- 3 Direktīvas 2008/104 12., 16., 17., 19. un 21. apsvērumā ir noteikts:  

“(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.

[..]

(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.

[..]

(21) Dalībvalstīm būtu jāizstrādā administratīvas vai juridiskas procedūras, lai aizsargātu pagaidu darba aģentūru darbinieku tiesības, un jānodrošina iedarbīgas, atturošas un samērīgas sankcijas, ko piemēro gadījumos, kad netiek pildīti šajā direktīvā paredzētie pienākumi.”

4 Šīs direktīvas 1. pantā “Darbības joma” ir noteikts:

“1. 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.

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

3. Dalībvalstis pēc apspriešanās ar sociālajiem partneriem var noteikt, ka šī direktīva neattiecas uz darba līgumiem vai attiecībām, kas izveidotas kā īpašas valsts vai valsts atbalstītas profesionālās apmācības, integrēšanas vai pārkvalificēšanas programmas daļa.”

5 Minētās direktīvas 2. pants “Mērķis” ir formulēts šādi:

“Šīs direktīvas 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.”

6 Šīs pašas direktīvas 3. panta “Definīcijas” 1. punkta b)–e) apakšpunktā ir paredzēts:

“Šajā direktīvā:

[..]

b) “pagaidu darba aģentūra” ir juridiska vai fiziska persona, kas saskaņā ar valsts tiesību aktiem slēdz darba līgumus vai veido darba attiecības ar pagaidu darba aģentūras darbiniekiem, lai tos norīkotu uz laiku strādāt lietotājuzņēmumos to uzraudzībā un vadībā;

c) “pagaidu darba aģentūras darbinieks” ir darba ņēmējs, kam ir darba līgums vai darba attiecības ar pagaidu darba aģentūru un kas lietotājuzņēmumā norīkots veikt pagaidu darbu tā uzraudzībā un vadībā;

d) “lietotājuzņēmums” ir fiziska vai juridiska persona, kura labā un kura uzraudzībā un vadībā pagaidu darba aģentūras darbinieks strādā noteiktu laiku;

e) “norīkojums” ir periods, kad pagaidu darba aģentūras darbinieks strādā lietotājuzņēmumā, lai veiktu pagaidu darbu tā uzraudzībā un vadībā.”

7 Direktīvas 2008/104 5. panta “Vienlīdzīgas attieksmes princips” 1., 3. un 5. punktā ir paredzēts:

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

Piemērojot pirmo daļu, noteikumiem lietotājužņēmumā par:

- a) grūtnieču un sieviešu, kas baro bērnu ar krūti, un bērnu un jauniešu aizsardzību un
- b) vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm un visām darbībām, lai apkarotu diskrimināciju dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas, ticības, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ,

jāatbilst tiesību aktos, regulās, administratīvajos noteikumos, koplīgumos un/vai citos vispārīgos noteikumos paredzētajiem noteikumiem.

[..]

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.

[..]

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

- 8 Šīs direktīvas 9. pantā “Minimālās prasības” ir paredzēts:

“1. 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.

2. Šīs direktīvas īstenošana nekādā gadījumā nesniedz pietiekamu pamatojumu tam, lai attaisnotu darba ņēmēju aizsardzības vispārējā līmeņa samazināšanu jomās, uz kurām attiecas šī direktīva. Tā neierobežo dalībvalstu un/vai darba devēju un darba ņēmēju tiesības, ņemot vērā mainīgos apstākļus, ieviest atšķirīgus normatīvus, reglamentējošus vai līguma noteikumus nekā tie, kas ir spēkā šīs direktīvas pieņemšanas laikā, ar nosacījumu, ka vienmēr tiek ievērotas šajā direktīvā paredzētās minimālās prasības.”

- 9 Minētās direktīvas 10. pants “Sodi” ir formulēts šādi:

“1. Dalībvalstis paredz attiecīgus pasākumus gadījumos, kad pagaidu darba aģentūra vai lietotājužņēmums neievēro šīs direktīvas prasības. Jo īpaši tās nodrošina to, ka ir pieejamas atbilstīgas administratīvas vai tiesu procedūras, lai varētu īstenot pienākumus, kas izriet no šīs direktīvas.

2. Dalībvalstis nosaka normas par sodiem, ko piemēro, ja ir pārkāpti valsts noteikumi šīs direktīvas piemērošanai, un veic visus vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu to īstenošanu. Šiem sodiem ir jābūt iedarbīgiem, samērīgiem un atturošiem. [..]”

- 10 Šīs pašas direktīvas 11. panta “Īstenošana” 1. punktā ir noteikts:

“Dalībvalstīs pieņem un publicē normatīvos un administratīvos 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. [..]”

### **Vācijas tiesības**

- 11 1995. gada 3. februāra *Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung* (Likums par darbinieku norīkošanu; *BGBI.* 1995 I, 158. lpp.) redakcijā, kas bija spēkā no 2011. gada 1. decembra līdz 2017. gada 31. martam (turpmāk tekstā – “*AÜG*”), 1. panta “Pienākums saņemt atļauju” 1. punktā bija noteikts:

“Darba devējiem, kas kā pagaidu darba aģentūras saimnieciskās darbības ietvaros vēlas norīkot darbiniekus (pagaidu darba aģentūras darbiniekus) trešo uzņēmumu (lietotājuuzņēmumu) rīcībā, ir jāsaņem atļauja. Darbinieki tiek norīkoti lietotājuuzņēmumos veikt pagaidu darbu.”

- 12 Šajā ziņā *AÜG* 3. pantā bija paredzēts, ka atļauja vai tās pagarināšana ir jāatsaka, ja faktiskie apstākļi ļauj uzskatīt, ka pieteikuma iesniedzējam nav pietiekamas 1. pantā prasītās uzticamības darbības veikšanai, it īpaši tāpēc, ka viņš neievēro noteikumus sociālā nodrošinājuma jomā, attiecībā uz ienākuma nodokļa ieturēšanu un pārskaitīšanu, darbā iekārtošanas pakalpojumiem, darbā pieņemšanas pakalpojumiem citās valstīs vai darbinieku no citām valstīm nodarbināšanu, noteikumus attiecībā uz darbinieku aizsardzību vai darba tiesībās paredzētos pienākumus.

- 13 Saskaņā ar *AÜG* 5. pantu atļauja varēja tikt atsaukta nākotnē, ja iestādei, kas izsniegusi atļauju, pamatojoties uz faktiem, kas radušies vēlāk, bija tiesības atteikties izsniegt šo atļauju. Atļauja zaudēja savu spēkā esamību no tās atsaukšanas brīža.

- 14 Saskaņā ar *AÜG* 9. pantu līgumi starp pagaidu darba aģentūru un lietotājuuzņēmumu, kā arī līgumi starp pagaidu darba aģentūru un pagaidu darba aģentūras darbinieku, ja pagaidu darba aģentūrai nav likumā prasītās atļaujas, ir spēkā neesoši. Šādā gadījumā *AÜG* 10. pantā bija paredzēts, ka tiek uzskatīts, ka starp lietotājuuzņēmumu un pagaidu darba aģentūras darbinieku ir izveidojušās darba tiesiskās attiecības.

- 15 *AÜG* tika grozīts ar 2017. gada 21. februāra *Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze* (Likums, ar ko groza Likumu par darbinieku norīkošanu un citus likumus; *BGBI* 2017 I, 258. lpp.; turpmāk tekstā – “grozītais *AÜG*”), kas stājās spēkā 2017. gada 1. aprīlī.

- 16 Grozītā *AÜG* 1. pants “Darbinieku norīkošana, pienākums saņemt atļauju” ir formulēts šādi:

“(1) [..] Darbinieku norīkošana darbā ir atļauta uz laiku, nepārsniedzot 1.b) punktā noteikto maksimālo ilgumu.

[..]

(1b) Pagaidu darba aģentūra nedrīkst norīkot pagaidu darba aģentūras darbinieku vienā un tajā pašā lietotājuuzņēmumā ilgāk par 18 mēnešiem pēc kārtas; lietotājuuzņēmums nedrīkst nodarbināt to pašu pagaidu darba aģentūras darbinieku ilgāk par 18 mēnešiem pēc kārtas. Iepriekšējo

norīkojumu laikposms, uz kuru tā pati vai cita pagaidu darba aģentūra ir norīkojusi darbiniekus vienā un tajā pašā lietotājuuzņēmumā, ir pilnībā jāņem vērā, ja laikposms starp divām secīgām nodarbinātībām nepārsniedz trīs mēnešus. Lietotājuuzņēmuma nozares sociālie partneri ar koplīgumu var noteikt maksimālo norīkojuma laikposmu, kas atšķiras no pirmajā teikumā paredzētā. [...] Uzņēmuma vai profesionālā koplīgumā, kas noslēgts, pamatojoties uz darbības nozares sociālo partneru darba koplīgumu, var noteikt norīkojuma maksimālo ilgumu, kas atšķiras no pirmajā teikumā minētā ilguma. [...]”

17 Grozītā *AÜG* 9. panta 1. punkta 1.b) apakšpunktā ir paredzēts:

“Nav spēkā:

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

[..].”

18 Grozītā *AÜG* 10. panta 1. punkta pirmajā teikumā ir noteikts:

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

19 Grozītā *AÜG* 19. panta 2. punktā ir ietverts pārejas noteikums, kas ir formulēts šādi:

“Norīkojuma maksimālā ilguma aprēķinā saskaņā ar 1. panta 1.b) punktu [...] netiek ņemti vērā norīkojuma laikposmi pirms 2017. gada 1. aprīļa.”

20 2012. gada 23. maija darba koplīgumā, kurā ir reglamentēts pagaidu darbs / darbs uz laiku metālapstrādes un elektrorūpniecības nozarē Berlīnē un Brandenburgas federālajā zemē, un tai sekojošajā 2017. gada 1. jūnija darba koplīgumā tostarp ir paredzēts, ka ir atļauta pagaidu darba aģentūras darbinieku nodarbināšana. 2017. gada 1. jūnija darba koplīgumā turklāt ir skaidra atsauce uz grozītā *AÜG* 1. panta 1.b) punktā paredzēto likumisko atkāpes iespēju. Turklāt sociālie partneri ir vienisprātis, ka saskaņā ar šo darba koplīgumu maksimālais nodarbinātības ilgums nedrīkst pārsniegt 48 mēnešus. Minētā darba koplīguma 8. punktā ir ietverts pārejas noteikums. Saskaņā ar šo tiesību normu uzņēmuma līmenī sociālajiem partneriem ir jāvienojas par maksimālo norīkojuma ilgumu. Ja vienošanās netiek panākta, no 2017. gada 1. jūnija spēkā ir 36 mēnešu maksimālais norīkojuma ilgums.

## Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

- 21 NP no 2014. gada 1. septembra bija nodarbināts pagaidu darba aģentūrā. No šī datuma līdz 2019. gada 31. maijam, izņemot divu mēnešu bērna kopšanas atvaļinājumu, pēdējais minētais tika norīkots vienīgi uz *Daimler* kā lietotājuuzņēmumu, kurā viņš vienmēr strādāja dzinēju montāžas cehā. Iesniedzējtiesa uzskata, ka attiecīgās nodarbinātības mērķis nebija aizstāt kādu darbinieku.
- 22 2019. gada 27. jūnijā NP vērsās *Arbeitsgericht Berlin* (Berlīnes Darba lietu tiesa, Vācija) ar prasību konstatēt, ka starp *Daimler* un viņu pašu kopš 2015. gada 1. septembra pastāv darba tiesiskās attiecības, pakārtoti – kopš 2016. gada 1. marta, pakārtotāk – kopš 2016. gada 1. novembra, vēl pakārtotāk – kopš 2018. gada 1. oktobra un vispakārtotāk – kopš 2019. gada 1. maija. Šajā nolūkā viņš tostarp norādīja, ka, ņemot vērā viņa norīkošanas uz *Daimler* ilgumu, kas pārsniedz vienu gadu, tā nevarot tikt kvalificēta kā “pagaidu” un ka grozītā AŪG 19. panta 2. punktā paredzētais pārejas noteikums esot pretrunā Savienības tiesībām. Ar 2019. gada 8. oktobra spriedumu šī tiesa noraidīja šo prasību.
- 23 2019. gada 22. novembrī NP par šo spriedumu iesniedza apelācijas sūdzību *Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg* (Berlīnes-Brandenburgas federālās zemes Darba lietu tiesa, Vācija).
- 24 Šī tiesa norāda, ka, lai gan valsts tiesībās, ar kurām tiek īstenota Direktīva 2008/104, jau no paša sākuma bija paredzēts, ka darbinieku norīkošanai var būt tikai “pagaidu” raksturs, taču valsts tiesībās maksimālais norīkošanas ilgums tika ieviests tikai no 2017. gada 1. aprīļa, nosakot, ka šis termiņš ir 18 mēneši ar iespējamām atkāpēm saskaņā ar attiecīgās nozares sociālo partneru noslēgtajiem darba koplīgumiem vai saskaņā ar uzņēmuma vai profesionālo koplīgumu, kas noslēgts uz šādu darba koplīgumu pamata. Kopš šī datuma piemērojamajā tiesiskajā regulējumā kā sods par minētā ilguma pārsniegšanu ir paredzēts, ka darba tiesiskās attiecības starp lietotājuuzņēmumu un pagaidu darba aģentūras darbinieku uzskatāmas par nodibinātām attiecīgās norīkošanas sākuma dienā.
- 25 Minētā tiesa piebilst, ka iepriekšējā punktā norādītā tiesību akta grozījumos ir ietverts pārejas noteikums, saskaņā ar kuru, aprēķinot maksimālo norīkojuma ilgumu, tiek ņemti vērā vienīgi darba laikposmi pēc 2017. gada 1. aprīļa. Turklāt šī sprieduma 20. punktā minētajā 2017. gada 1. jūnija darba koplīgumā, kā arī 2017. gada 20. septembra uzņēmuma grupas koplīgumā, kas ir piemērojams *Daimler*, esot paredzēts maksimālais 36 mēnešu norīkošanas ilgums, kas aprēķināts attiecīgi no 2017. gada 1. jūnija un 2017. gada 1. aprīļa. No tā izrietot, ka attiecībā uz tādu darbinieku kā NP atbilstoši piemērojamajam tiesiskajam regulējumam viņa norīkošanas uz *Daimler* ilgums neesot uzskatāms par tādu, kas pārsniedz šajā tiesiskajā regulējumā paredzēto maksimālo ilgumu, pat ja šī norīkošana ir notikusi gandrīz piecu gadu laikposmā.
- 26 Šajā kontekstā iesniedzējtiesa norāda, ka, ciktāl NP lūdz konstatēt darba tiesisko attiecību ar *Daimler* esamību pirms 2018. gada 1. oktobra, viņa prasība var tikt pilnībā apmierināta tikai tad, ja to paredz Savienības tiesības.
- 27 Šādos apstākļos *Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg* (Berlīnes-Brandenburgas federālās zemes Darba lietu tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:
- “1) Vai pagaidu darba aģentūras darbinieka norīkojums lietotājuuzņēmumā vairs nav uzskatāms par “pagaidu” Direktīvas 2008/104 1. panta izpratnē, ja darbs tiek veikts darba vietā, kas ir pastāvīga un netiek aizpildīta aizvietošanas kārtībā?”

2) Vai pagaidu darba aģentūras darbinieka norīkojums uz laiku, kas nepārsniedz 55 mēnešus, vairs nav uzskatāms par “pagaidu” Direktīvas 2008/104 1. panta izpratnē?

[..] Ja atbilde uz pirmo [vai] otro jautājumu ir apstiprinoša [..]:

[3]) Vai pagaidu darba aģentūras darbiniekam ir tiesības prasīt darba tiesisko attiecību nodibināšanu ar lietotājuņemumu, pat ja pirms 2017. gada 1. aprīļa valsts tiesībās šāds sods nav paredzēts?

[4]) Vai tāds valsts tiesiskais regulējums kā [grozītā AŪG] 19. panta 2. punkts ir pretrunā Direktīvas 2008/104 1. pantam, ja tajā pirmoreiz individuāla norīkojuma maksimālais ilgums tiek noteikts 18 mēneši, bet nepārprotami netiek ņemti vērā iepriekšējie norīkojuma periodi, lai gan, ņemot vērā šos iepriekšējos periodus, norīkojums vairs nebūtu uzskatāms par “pagaidu darbu”?

[5]) Vai sociālajiem partneriem var atļaut pagarināt individuāla norīkojuma maksimālo ilgumu? Ja atbilde ir apstiprinoša, vai tas attiecas arī uz sociālajiem partneriem, kas ir atbildīgi nevis par attiecīgā pagaidu darba aģentūras darbinieka darba tiesiskajām attiecībām, bet gan par lietotājuņemuma darbības nozari?”

## Par prejudiciālajiem jautājumiem

### *Par pirmo jautājumu*

- 28 Ar pirmo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīvas 2008/104 1. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka šajā tiesību normā minētā vārdkopa “pagaidu darbs” nepieļauj tāda darbinieka, kuram ir darba līgums vai darba tiesiskās attiecības ar pagaidu darba aģentūru, norīkošanu lietotājuņemumā, lai ieņemtu pastāvīgu amata vietu, kas netiek aizpildīta aizvietošanas kārtībā.
- 29 Jāatgādina, ka saskaņā ar pastāvīgo 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 (šajā nozīmē skat. spriedumus, 2010. gada 24. jūnijs, *Pontini u.c.*, C-375/08, EU:C:2010:365, 58. punkts, un 2019. gada 29. jūlijs, *Pelham u.c.*, C-476/17, EU:C:2019:624, 28. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 30 Pirmām kārtām, no Direktīvas 2008/104 1. panta formulējuma, kurā ir definēta tās piemērošanas joma, izriet, ka šī direktīva saskaņā ar šī panta 1. punktu ir piemērojama darbiniekiem, kuriem ir darba līgums vai darba tiesiskās attiecības ar pagaidu darba aģentūru un kuri ir norīkoti lietotājuņemumos veikt pagaidu darbu to uzraudzībā un vadībā.
- 31 Tādējādi no paša šīs tiesību normas formulējuma izriet, ka vārdkopas “pagaidu darbs” mērķis nav ierobežot pagaidu darba aģentūru darbinieka izmantošanu attiecībā uz darba vietām, kas nav pastāvīgas vai kas būtu jāaizpilda aizvietošanas kārtībā, jo šie vārdi raksturo nevis darba vietu, kas ir jāaizpilda lietotājuņemumā, bet gan darbinieka norīkošanas šajā uzņēmumā kārtību.
- 32 Otrām kārtām, šo Direktīvas 2008/104 1. panta 1. punkta gramatisko interpretāciju apstiprina konteksts, kurā iekļaujas šī tiesību norma, un it īpaši šīs direktīvas sistēma.



- 33 Proti, ir jānorāda, pirmkārt, ka neviena Direktīvas 2008/104 norma neattiecas uz darba raksturu vai ieņemamās amata vietas veidu lietotāju uzņēmumā. Tāpat šajā direktīvā nav uzskaitīti gadījumi, kas var attaisnot šāda veida darba izmantošanu, jo dalībvalstīm, kā secinājumu 37. punktā ir norādījis ģenerālvokāts, saglabājas būtiska rīcības brīvība, lai noteiktu situācijas, kas attaisno tā izmantošanu. Šajā ziņā Direktīvā 2008/104 ir paredzēta tikai minimālo prasību ieviešana, kā tas izriet no šīs direktīvas 9. panta 2. punkta (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2020. gada 14. oktobris, KG (Secīgi norikojumi pagaidu darba ietvaros), C-681/18, EU:C:2020:823, 41. punkts).
- 34 Otrkārt, ir jāuzsver, ka vārdi “pagaidu darbs” ir izmantoti arī Direktīvas 2008/104 3. panta 1. punkta b)–e) apakšpunktā, kuros ir definēti jēdzieni “pagaidu darba aģentūra”, “pagaidu darba aģentūras darbinieks”, “lietotāju uzņēmums” un “norikojums”. Tiesa jau ir nospriedusi, ka no šīm definīcijām izriet, ka darba tiesiskajām attiecībām ar lietotāju uzņēmumu pēc būtības ir pagaidu raksturs (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2020. gada 14. oktobris, KG (Secīgi norikojumi pagaidu darba ietvaros), C-681/18, EU:C:2020:823, 61. punkts).
- 35 Treškārt, Tiesa arī ir uzskatījusi, ka šīs direktīvas 5. panta 5. punkta pirmais teikums, kurā ir paredzēts, ka dalībvalstis veic atbilstīgus pasākumus saskaņā ar attiecīgās dalībvalsts tiesību aktiem un/vai praksi, lai novērstu ļaunprātību šā panta piemērošanā un jo īpaši – lai novērstu secīgu nosūtīšanu darbā nolūkā apiet šīs direktīvas noteikumus, neuzliek dalībvalstīm pienākumu noteikt, ka pagaidu darba aģentūru darba izmantošana ir atkarīga no tehniska rakstura vai ar ražošanas, organizatoriskām vai aizvietošanas vajadzībām saistītiem iemesliem (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2020. gada 14. oktobris, KG (Secīgi norikojumi pagaidu darba ietvaros), C-681/18, EU:C:2020:823, 42. punkts).
- 36 No tā izriet, kā būtībā norāda Komisija, ka Savienības likumdevējs nav vēlējies ierobežot pagaidu darba aģentūru darba izmantošanu, atļaujot vienīgi pagaidu darba aģentūras darbiniekiem ieņemt amata vietas, kam ir pagaidu raksturs.
- 37 Trešām kārtām, šādu interpretāciju neapstiprina Direktīvas 2008/104 mērķi, kādi tie ir minēti šīs direktīvas 12. apsvērumā un 2. pantā un kuri ir vērsti uz to, lai izveidotu aizsardzības sistēmu pagaidu darba aģentūras darbiniekiem, kas ir nediskriminējoša, pārredzama un proporcionāla, vienlaikus ievērojot darba tirgu dažādību un attiecības starp sociālajiem partneriem, un sekmētu elastīgu darba formu attīstību, darba vietu izveidi un pagaidu darba aģentūru darbinieku aizsardzību, ciktāl, kā būtībā ģenerālvokāts ir norādījis secinājumu 42. punktā, šo mērķu sasniegšana neprasa, lai pagaidu darba aģentūru darbinieki nevarētu tikt nodarbināti, lai ieņemtu pastāvīgas amata vietas, kuras netiek aizpildītas aizvietošanas kārtībā. Gluži pretēji, apstāklis, ka Direktīvas 2008/104 mērķis, kā to ir atgādinājusi Tiesa, ir arī veicināt pagaidu darba aģentūru darbinieku piekļuvi pastāvīgam darbam lietotāju uzņēmumā (spriedums, 2020. gada 14. oktobris, KG (Secīgi norikojumi pagaidu darba ietvaros), C-681/18, EU:C:2020:823, 51. punkts), apstiprina interpretāciju, saskaņā ar kuru pagaidu darbinieks var tikt norikots darbā lietotāju uzņēmumā, lai uz laiku ieņemtu pastāvīgu amata vietu, kuru viņš nākotnē varētu ieņemt ilgstoši.
- 38 Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, uz pirmo jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 2008/104 1. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka šajā tiesību normā minētā vārdkopa “pagaidu darbs” pieļauj darbinieka, kuram ir darba līgums vai darba tiesiskās attiecības ar pagaidu darba aģentūru, norīkošanu lietotāju uzņēmumā, lai ieņemtu pastāvīgu amata vietu, kas netiek aizpildīta aizvietošanas kārtībā.

## Par otro jautājumu

### Par Tiesas kompetenci

- 39 *Daimler* apstrīd Tiesas kompetenci atbildēt uz otro jautājumu, pamatojoties uz to, ka šī jautājuma mērķis ir panākt, lai tā veiktu faktu vērtējumu par darbinieka norīkošanu, kas ir pamatlietas priekšmets.
- 40 Šajā ziņā pietiek konstatēt, ka otrais jautājums attiecas nevis uz pamatlietas faktu konstatēšanu vai vērtējumu, bet gan uz pamatlietā aplūkotā pagaidu darba aģentūras darbinieka norīkošanas ilguma juridisko kvalifikāciju, ņemot vērā it īpaši Direktīvas 2008/104 1. pantā paredzēto prasību, saskaņā ar kuru šādai norīkošanai ir jā saglabā “pagaidu” raksturs. Taču iesniedzējtiesas konstatēto faktu kvalifikācija no Savienības tiesību viedokļa paredz šo tiesību interpretāciju, kas LESD 267. pantā paredzētās tiesvedības ietvaros ir Tiesas kompetencē (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2017. gada 20. decembris, *Asociación Profesional Elite Taxi*, C-434/15, EU:C:2017:981, 20. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 41 Līdz ar to ir jāuzskata, ka Tiesas kompetencē ir atbildēt uz otro jautājumu.

### Par pieņemamību

- 42 *Daimler* uzskata, ka otrais jautājums katrā ziņā ir nepieņemams, jo tam neesot nozīmes pamatlietas atrisināšanā.
- 43 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru LESD 267. pantā iedibinātās sadarbības starp Tiesu un valsts tiesām ietvaros tikai valsts tiesai, kas iztiesā lietu un kas ir atbildīga par pieņemamo tiesas nolēmumu, ņemot vērā lietas īpatnības, ir jānovērtē gan tas, cik lielā mērā prejudiciālais nolēmums ir nepieciešams sprieduma taisīšanai, gan arī Tiesai uzdotu jautājumu atbilstība. Līdz ar to gadījumā, ja uzdotie jautājumi ir par Savienības tiesību interpretāciju, Tiesai principā ir pienākums pieņemt nolēmumu (spriedums, 2021. gada 25. novembris, *job-medium*, C-233/20, EU:C:2021:960, 17. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 44 No tā izriet, ka uz jautājumiem par Savienības tiesībām attiecas atbilstības prezumpcija. Atteikties lemt par valsts tiesas uzdotu prejudiciālo jautājumu Tiesa var vienīgi tad, ja ir acīmredzams, ka lūgtajai Savienības tiesību interpretācijai nav nekāda sakara ar pamatlietas apstākļiem vai tās priekšmetu, ja problēmai ir hipotētisks raksturs vai arī ja Tiesai nav zināmi faktiskie un tiesību apstākļi, kas vajadzīgi, lai sniegtu lietderīgu atbildi uz tai uzdotajiem jautājumiem (spriedums, 2021. gada 25. novembris, *job-medium*, C-233/20, EU:C:2021:960, 18. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 45 Šajā gadījumā, kā ir norādīts šī sprieduma 40. punktā, ar otro jautājumu iesniedzējtiesa jautā par pamatlietā aplūkotā pagaidu darba aģentūras darbinieka norīkošanas ilguma juridisko kvalifikāciju, ņemot vērā it īpaši Direktīvas 2008/104 1. pantā paredzēto prasību, saskaņā ar kuru šādai norīkošanai ir jābūt “pagaidu”. Šī tiesa piebilst, kā tas ir norādīts šī sprieduma 26. punktā, ka, tā kā NP vēlas panākt, lai tiktu konstatēts, ka pirms 2018. gada 1. oktobra pastāv darba tiesiskās attiecības ar *Daimler*, viņa prasība var pilnībā tikt apmierināta vienīgi tad, ja to noteic Savienības tiesības.

- 46 Līdz ar to ir jākonstatē, ka otrais jautājums attiecas uz Savienības tiesību interpretāciju un ka atbilde uz šo jautājumu ir būtiska iesniedzējtiesā izskatāmā strīda atrisināšanai.
- 47 No tā izriet, ka šis jautājums ir pieņemams.

### *Par lietas būtību*

- 48 Ievadam ir jāatgādina, ka LESD 267. pantā noteiktās valstu tiesu un Tiesas sadarbības ietvaros Tiesai ir jāsniedz valsts tiesai lietderīga atbilde, kas ļautu izlemt tās izskatīšanā esošo lietu. Šajā nolūkā Tiesai vajadzības gadījumā ir jāpārformulē tai iesniegtie jautājumi. Tiesas uzdevums ir interpretēt visas Savienības tiesību normas, kas valsts tiesām vajadzīgas, lai izskatītu šajās tiesās iesniegtās lietas, pat ja šīs tiesību normas nav skaidri norādītas jautājumos, kurus tai ir nosūtījušas šīs tiesas (spriedums, 2016. gada 21. jūnijs, *New Valmar*, C-15/15, EU:C:2016:464, 28. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 49 Līdz ar to, pat ja iesniedzējtiesa savu otro jautājumu formāli ir uzdevusi tikai par Direktīvas 2008/104 1. panta interpretāciju, šāds apstāklis neliedz Tiesai sniegt valsts tiesai visus Savienības tiesību interpretācijas elementus, kuri tai var būt noderīgi, izspriežot iztiesājamo lietu, neatkarīgi no tā, vai šī tiesa ir vai nav uz tiem atsaukusies savu jautājumu formulējumā. Šajā ziņā Tiesai no visas valsts tiesas iesniegtās informācijas un tostarp no lēmuma par prejudiciālo jautājumu uzdošanu pamatojuma ir tiesības nošķirt tos Savienības tiesību elementus, kuriem ir nepieciešama interpretācija, ņemot vērā strīda pamatlietā priekšmetu (šajā nozīmē un pēc analogijas skat. spriedumu, 2016. gada 21. jūnijs, *New Valmar*, C-15/15, EU:C:2016:464, 29. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 50 Šajā gadījumā, lai gan ar otro jautājumu iesniedzējtiesa lūdz Tiesu interpretēt Direktīvas 2008/104 1. pantu un it īpaši šī panta 1. punktā minēto vārdkopu “pagaidu darbs”, no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu pamatojuma izriet, ka ar šo jautājumu šī tiesa vēlas noskaidrot nevis to, vai attiecīgā pagaidu darba aģentūras darbinieka norīkošana ietilpst šīs direktīvas piemērošanas jomā, bet drīzāk to, vai šai norīkošanai joprojām var būt “pagaidu” raksturs šīs direktīvas izpratnē vai, gluži pretēji, tai ir ļaunprātīgs raksturs, jo darbinieka norīkojums tiek secīgi pagarināts, kā rezultātā norīkojuma ilgums ir 55 mēneši, minētajai tiesai uzsverot, ka NP tiesvedībā šajā tiesā ir apgalvojis šādu ļaunprātīgu raksturu.
- 51 Tādējādi minētā jautājuma mērķis būtībā ir noskaidrot, vai tādos apstākļos, kādi ir pamatlietā, šāda pagarināšana var būt ļaunprātīga secīgu pagaidu darba aģentūras darbinieka norīkojumu izmantošana Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punkta izpratnē.
- 52 Šādos apstākļos otrais jautājums ir jāpārformulē un jāuzskata, ka ar to iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīvas 2008/104 1. panta 1. punkts un 5. panta 5. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka secīga pagaidu darba aģentūras darbinieka norīkošana ir uzskatāma par ļaunprātīgu izmantošanu, ja šāda norīkošana uz vienu un to pašu amata vietu lietotājuņemumā tiek pagarināta uz 55 mēnešiem.
- 53 Vispirms ir jānorāda, pirmām kārtām, ka Direktīvas 2008/104 mērķis nav konkrēti definēt pagaidu darba aģentūras darbinieka norīkojuma ilgumu lietotājuņemumā, kuru pārsniedzot šis norīkojums vairs nevar tikt kvalificēts kā “pagaidu”. Proti, ir jākonstatē, ka nedz Direktīvas 2008/104 1. panta 1. punktā, kurā, kā atgādināts šī sprieduma 30. punktā, ir atsauce uz darbinieka norīkošanu lietotājuņemumā, lai strādātu “pagaidu darbu”, nedz kādā citā šīs

direktīvas tiesību normā nav noteikts termiņš, pēc kura norīkošana vairs nevar tikt kvalificēta kā “pagaidu”. Tāpat nevienā minētās direktīvas normā dalībvalstīm nav noteikts pienākums valsts tiesībās paredzēt šādu ilgumu.

- 54 Otrām kārtām, Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punkta pirmajā teikumā, kurā dalībvalstīm ir īpaši ir noteikts pienākums veikt atbilstīgus pasākumus, lai novērstu secīgu norīkošanu darbā, lai apietu šīs direktīvas noteikumus, šīm valstīm nav noteikts pienākums ierobežot viena un tā paša darbinieka secīgo norīkojumu tajā pašā lietotājuņēmumā skaitu, tāpat kā tajā nav paredzēts īpašs pasākums, kas dalībvalstīm būtu jāveic šajā nolūkā, tostarp, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2020. gada 14. oktobris, KG (Secīgi norīkojumi pagaidu darba ietvaros), C-681/18, EU:C:2020:823, 42. un 44. punkts).
- 55 No tā izriet, ka Direktīvas 2008/104 noteikumi neuzliek dalībvalstīm pienākumu pieņemt konkrētu tiesisko regulējumu šajā jomā (pēc analogijas skat. spriedumu, 2015. gada 17. marts, AKT, C-533/13, EU:C:2015:173, 31. punkts).
- 56 Tomēr, kā Tiesa jau ir atgādinājusi, Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punkta pirmajā teikumā dalībvalstīm ir noteikts pienākums veikt atbilstīgus pasākumus, lai novērstu pagaidu darba aģentūras darbinieku secīgu norīkošanu darbā nolūkā apiet šīs direktīvas noteikumus kopumā. It īpaši dalībvalstīm ir jānodrošina, ka pagaidu darbs ar vienu un to pašu lietotājuņēmumu nekļūst par pastāvīgu situāciju pagaidu darba aģentūras darbiniekam (spriedums, 2020. gada 14. oktobris, KG (Secīgi norīkojumi pagaidu darba ietvaros), C-681/18, EU:C:2020:823, 55. un 60. punkts).
- 57 Šajā ziņā dalībvalstis valsts tiesībās var noteikt precīzu ilgumu, pēc kura norīkojums vairs nevar tikt uzskatīts par pagaidu, it īpaši, ja viena un tā paša pagaidu darba aģentūras darbinieka secīgu norīkojumu tajā pašā lietotājuņēmumā pagarināšana notiek ilgākā laikposmā. Tomēr šādam ilgumam saskaņā ar Direktīvas 2008/104 1. panta 1. punktu noteikti ir jābūt pagaidu raksturam, proti, atbilstoši šī vārda nozīmei ikdienas valodā tam ir jābūt ierobežotam laikā.
- 58 Gadījumā, ja dalībvalsts piemērojamajā tiesiskajā regulējumā šāds ilgums nav paredzēts, valsts tiesām tas ir jānosaka katrā atsevišķā gadījumā, ņemot vērā visus atbilstošos apstākļus, kas it īpaši ietver nozares īpatnības (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2008. gada 18. decembris, *Andersen*, C-306/07, EU:C:2008:743, 52. punkts), un, kā ģenerāladvokāts būtībā ir norādījis secinājumu 46. punktā, jānodrošina, ka pagaidu darba aģentūras darbinieka secīgu norīkojumu mērķis nav apiet Direktīvas 2008/104 mērķus, it īpaši pagaidu darba pagaidu raksturu.
- 59 Lai to noteiktu, iesniedzējtiesa saskaņā ar Tiesas judikatūru varēs ņemt vērā šādus apsvērumus.
- 60 Pieņemot, ka viena un tā paša pagaidu darba aģentūras darbinieka secīgu norīkojumu darbā vienā un tajā pašā lietotājuņēmumā rezultātā viņa darbība šajā uzņēmumā ilgst vairāk nekā tāda, ko pamatoti var kvalificēt kā “pagaidu”, ņemot vērā visus atbilstošos apstākļus, kas it īpaši ietver nozares īpatnības, tā varētu būt norāde uz secīgu norīkojumu ļaunprātīgu izmantošanu Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punkta pirmā teikuma izpratnē (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2020. gada 14. oktobris, KG (Secīgi norīkojumi pagaidu darba ietvaros), C-681/18, EU:C:2020:823, 69. punkts).
- 61 Tāpat, vienu un to pašu pagaidu darba aģentūras darbinieku secīgi norīkojot darbā vienā un tajā pašā lietotājuņēmumā, tiek apiets pats Direktīvas 2008/104 normu kodols, un tas ir uzskatāms par šī darba tiesisko attiecību veida ļaunprātīgu izmantošanu, ciktāl tas apdraud ar šo direktīvu

īstenojamo līdzsvaru starp elastīgumu darba devējiem un drošību darbiniekiem, graujot minēto līdzsvaru (spriedums, 2020. gada 14. oktobris, KG (Secīgi norikojumi pagaidu darba ietvaros) (C-681/18, EU:C:2020:823, 70. punkts).

- 62 Visbeidzot, ja konkrētajā gadījumā nav sniegts nekāds objektīvs skaidrojums tam, ka attiecīgais lietotājuņēmums izmanto secīgus pagaidu darba līgumus, valsts tiesai, valsts tiesiskā regulējuma kontekstā un ņemot vērā katra gadījuma apstākļus, ir jāpārbauda, vai nav apieta kāda no Direktīvas 2008/104 normām, un tas tā vēl jo vairāk ir tad, ja lietotājuņēmumā, pamatojoties uz vairākiem šādiem līgumiem, tiek nodarbināts viens un tas pats pagaidu darba aģentūras darbinieks (spriedums, 2020. gada 14. oktobris, KG (Secīgi norikojumi pagaidu darba ietvaros) (C-681/18, EU:C:2020:823, 71. punkts).
- 63 Ņemot vērā visus iepriekš minētos apsvērumus, uz otro jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 2008/104 1. panta 1. punkts un 5. panta 5. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka pagaidu darba aģentūras darbinieka secīga norīkošana ir uzskatāma par ļaunprātīgu izmantošanu, pagarinot šādu norīkošanu vienā un tajā pašā amata vietā lietotājuņēmumā uz 55 mēnešiem, ja viena un tā pašā pagaidu darba aģentūras darbinieka secīgas norīkošanas darbā vienā un tajā pašā lietotājuņēmumā rezultātā viņa darbība šajā uzņēmumā ilgst vairāk nekā tāda, ko pamatoti var kvalificēt kā “pagaidu”, ņemot vērā visus atbilstošos apstākļus, kas it īpaši ietver nozares īpatnības, un valsts tiesiskā regulējuma kontekstā, un nav sniegts nekāds objektīvs skaidrojums tam, ka attiecīgais lietotājuņēmums izmanto secīgus pagaidu darba līgumus, un tas ir jāpārbauda valsts tiesai.

#### *Par ceturto jautājumu*

- 64 Vispirms ir jānorāda, ka ceturto jautājumu, kas ir jāizskata trešām kārtām, iesniedzējtiesa ir uzdevusi, ņemot vērā tās izklāstīto apstākli, ka, lai gan valsts tiesiskajā regulējumā no 2011. gada 1. decembra bija paredzēts, ka darbinieka norīkošanai lietotājuņēmumā ir jābūt pagaidu raksturam, tikai ar grozījumiem šajā tiesiskajā regulējumā, kas stājās spēkā 2017. gada 1. aprīlī, kas ir sešus gadus pēc tam, kad bija jābūt īstenotai Direktīvai 2008/104, Vācijas likumdevējs paredzēja – ievērojot atkāpes, par kurām ir vienošanās darba koplīgumos starp lietotājuņēmuma nozares sociālajiem partneriem vai uzņēmuma vai profesionālos koplīgumos, kas noslēgti uz šādu darba koplīgumu pamata –, ka maksimālais pagaidu darba aģentūras darbinieka norīkojuma ilgums ir nosakāms uz 18 mēnešiem, vienlaikus kā pārejas noteikumu paredzot, ka, aprēķinot šo maksimālo ilgumu, ir jāņem vērā vienīgi norīkojuma laikposmi pēc 2017. gada 1. aprīļa.
- 65 Taču papildus tam, ka šī tiesa jautā, vai Direktīva 2008/104 nepieļauj šādu tiesisko regulējumu, ciktāl ar to tiekot izslēgta laikposmu pirms šī tiesiskā regulējuma stāšanās spēkā ņemšana vērā, lai gan šādas ņemšanas vērā rezultātā norīkošanai vairs nebūtu “pagaidu” rakstura, minētā tiesa vēlas noskaidrot, vai tai ir pienākums atstāt attiecīgo pārejas noteikumu pilnībā vai daļēji nepiemērotu.
- 66 Tādējādi ar ceturto jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīva 2008/104 ir jāinterpretē tādējādi, ka ar to netiek pieļauts tāds valsts tiesiskais regulējums, kurā ir noteikts tā pašā pagaidu darba aģentūras darbinieka norīkošanas tajā pašā lietotājuņēmumā maksimālais ilgums, vienlaikus ar pārejas noteikumu izslēdzot, ka šī ilguma aprēķināšanai tiek ņemts vērā laikposms pirms šāda tiesiskā regulējuma stāšanās spēkā. Apstiprinošas atbildes gadījumā šī tiesa vēlas noskaidrot, vai, izskatot strīdu tikai starp privātpersonām, tai ir pienākums nepiemērot šādu pārejas noteikumu.

- 67 Kā Tiesa jau ir nospriedusi, Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punkta pirmajā teikumā dalībvalstīm skaidri, precīzi un bez nosacījumiem ir noteikts pienākums veikt atbilstošos pasākumus, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas izpaužas kā pagaidu darba aģentūru darbinieku secīga norīkošana darbā nolūkā apiet šīs direktīvas noteikumus. No tā izriet, ka šī tiesību norma ir jāinterpretē tādējādi, ka ar to netiek pieļauts, ka dalībvalsts neveic nekādus pasākumus, lai nodrošinātu pagaidu darba īslaicīgumu (spriedums, 2020. gada 14. oktobris, KG (Secīgi norīkojumi pagaidu darba ietvaros) (C-681/18, EU:C:2020:823, 63. punkts).
- 68 Šādi precizējot, šī sprieduma 53. punktā ir atgādināts, ka neviens Direktīvas 2008/104 noteikums neuzliek dalībvalstīm pienākumu valsts tiesībās paredzēt termiņu, pēc kura norīkošanu vairs nevar kvalificēt kā “pagaidu”.
- 69 Turpretī dalībvalstīm ir atļauts, pirmām kārtām, valsts tiesībās ieviest maksimālo norīkojuma ilgumu, pēc kura tiek uzskatīts, ka pagaidu darba aģentūras darbinieka norīkošana lietotājuņēmumā vairs nav pagaidu, un, otrām kārtām, paredzēt šajā ziņā pārejas noteikumus.
- 70 No Direktīvas 2008/104 9. panta 1. punkta izriet, ka šī direktīva neskar dalībvalstu tiesības piemērot vai ieviest darbiniekiem labvēlīgākus tiesību aktus, kuru vidū ir tāds valsts tiesiskais regulējums kā pamatlīnija, kurā ir noteikts maksimālais ilgums, pēc kura tiek uzskatīts, ka pagaidu darba aģentūras darbinieka norīkošanai lietotājuņēmumā vairs nevar būt pagaidu rakstura.
- 71 Tomēr, šādi rīkojoties, dalībvalstis nedrīkst neievērot Direktīvas 2008/104 noteikumus. Tā, pirmkārt, nosakot maksimālo pagaidu darba aģentūras darbinieka norīkošanas ilgumu lietotājuņēmumā, dalībvalsts nevar noteikt šādu ilgumu tādējādi, ka tas pārsniedz šādas norīkošanas pagaidu raksturu vai ļauj īstenot secīgus pagaidu darba aģentūras darbinieka norīkojumus, apejot šīs direktīvas noteikumus atbilstoši tās 1. panta 1. punktam un 5. panta 5. punkta pirmajam teikumam. Otrkārt, kā izriet no Direktīvas 2008/104 9. panta 2. punkta, šīs direktīvas īstenošana nekādā gadījumā nesniedz pietiekamu pamatojumu tam, lai attaisnotu darba ņēmēju aizsardzības vispārējā līmeņa samazināšanu jomās, uz kurām attiecas šī direktīva.
- 72 Tā kā saskaņā ar Direktīvas 2008/104 11. panta 1. punktu dalībvalstīm bija jāizpilda šie noteikumi vēlākais līdz 2011. gada 5. decembrim, ir jāuzskata, ka no šī datuma tām bija pienākums nodrošināt, ka pagaidu darba aģentūras darbinieka norīkošana nepārsniedz ilgumu, ko varētu kvalificēt kā “pagaidu”.
- 73 Šajā gadījumā, kā ģenerālvokāts būtībā ir norādījis secinājumā 62. punktā, tāds pārejas noteikums kā šī sprieduma 19. punktā minētais nevar atņemt lietderīgo iedarbību ar Direktīvu 2008/104 sniegtajai aizsardzībai pagaidu darba aģentūras darbiniekam, uz kuru, ņemot vērā viņa norīkošanas ilgumu lietotājuņēmumā kopumā, attiecas šāds norīkojums, kas vairs nevar tikt uzskatīts par “pagaidu” šīs direktīvas izpratnē.
- 74 No tā izriet, ka Direktīva 2008/104 ir jāinterpretē tādējādi, ka ar to netiek pieļauts tāds valsts tiesiskais regulējums, kurā ir noteikts maksimālais viena un tā paša pagaidu darba aģentūras darbinieka norīkošanas vienā un tajā pašā lietotājuņēmumā ilgums gadījumā, ja šīs tiesiskais regulējums atņemtu lietderīgo iedarbību ar Direktīvu 2008/104 sniegtajai aizsardzībai pagaidu darba aģentūras darbiniekam, uz kuru, ņemot vērā viņa norīkošanas ilgumu lietotājuņēmumā kopumā, attiecas šāds norīkojums, kas vairs nevar tikt uzskatīts par “pagaidu” šīs direktīvas izpratnē. Valsts tiesai ir jānosaka, vai tas tā patiešām ir.

- 75 Apstiprinošas atbildes gadījumā iesniedzējtiesa jautā, vai, izskatot strīdu tikai starp privātpersonām, tai ir pienākums nepiemērot tādu pārejas noteikumu kā šī sprieduma 19. punktā minētais.
- 76 Šajā ziņā Tiesa vairākkārt ir nospriedusi, ka valsts tiesai, kura iztiesā lietu tikai starp privātpersonām, līdzko tai ir jāpiemēro valsts tiesību normas, kas ir pieņemtas, lai transponētu direktīvā paredzētos pienākumus, ir jāņem vērā valsts tiesību normu kopums un tas ir jāinterpretē, cik vien tas ir iespējams, direktīvas teksta un mērķa kontekstā, lai nonāktu pie risinājuma, kas atbilst direktīvas mērķim (spriedumi, 2014. gada 15. janvāris, *Association de médiation sociale*, C-176/12, EU:C:2014:2, 38. punkts un tajā minētā judikatūra, kā arī 2015. gada 4. jūnijs, *Faber*, C-497/13, EU:C:2015:357, 33. punkts).
- 77 Tomēr principam par valsts tiesību atbilstīgu interpretāciju ir zināmas robežas. Tā, valsts tiesas pienākuma ņemt vērā direktīvas saturu, interpretējot un piemērojot attiecīgās valsts tiesību normas, robežas nosaka vispārējie tiesību principi, un minētais pienākums nevar būt pamats valsts tiesību *contra legem* interpretācijai (šajā nozīmē skat. spriedumus, 2014. gada 15. janvāris, *Association de médiation sociale*, C-176/12, EU:C:2014:2, 39. punkts; 2018. gada 13. decembris, *Hein*, C-385/17, EU:C:2018:1018, 51. punkts, un 2020. gada 14. oktobris, KG (Secīgi norīkojumi pagaidu darba ietvaros), C-681/18, EU:C:2020:823, 66. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 78 Šajā gadījumā, kā secinājumu 63. un 64. punktā ir norādījis ģenerālvokāts, iesniedzējtiesai ir jānosaka, vai šī sprieduma 19. punktā minētais pārejas noteikums, ņemot vērā visus valsts tiesību aktus, var tikt interpretēts atbilstoši Direktīvas 2008/104 prasībām un līdz ar to interpretējams citādi, nevis tā, ka prasītājam pamatlietā tiek liegtas tiesības atsaukties uz viņa norikojuma lietotājuņēmumā kopējo ilgumu, lai vajadzības gadījumā pierādītu, ka ir pārsniegts šī norikojuma pagaidu raksturs.
- 79 Ja valsts tiesisko regulējumu nav iespējams interpretēt atbilstīgi Savienības tiesību prasībām, Savienības tiesību pārākuma princips prasa, lai valsts tiesa, kurai atbilstoši savai kompetencei ir jāpiemēro minēto tiesību normas, nodrošina to pilnīgu iedarbību, vajadzības gadījumā pēc savas iniciatīvas nepiemērojot nevienu pretrunā esošu valsts tiesību normu, pat ja tā ir vēlāka, nelūdzot vai negaidot tās iepriekšēju atcelšanu likumdošanas ceļā vai ar kādu citu konstitūcijā paredzētu metodi (spriedums, 2022. gada 18. janvāris, *Thelen Technopark Berlin*, C-261/20, EU:C:2022:33, 30. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 80 Turklāt vēl ir jāņem vērā citas Savienības tiesību būtiskās iezīmes, it īpaši direktīvu raksturs un tiesiskās sekas (spriedums, 2022. gada 18. janvāris, *Thelen Technopark Berlin*, C-261/20, EU:C:2022:33, 31. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 81 Tādējādi direktīva pati par sevi nevar radīt pienākumus privātpersonai, un tāpēc uz to nevar atsaukties attiecībā pret privātpersonu valsts tiesā. Proti, saskaņā ar LESD 288. panta trešo daļu direktīvas saistošais raksturs, uz kuru ir balstīta iespēja uz to atsaukties, pastāv tikai attiecībā uz "visām dalībvalstīm, kurām tās adresētas", un Savienībai ir pilnvaras vispārīgi un abstrakti noteikt privātpersonām pienākumus ar tūlītēju iedarbību vienīgi gadījumos, kuros tā ir pilnvarota pieņemt regulas. Līdz ar to direktīvas norma, pat ja tā ir skaidra, precīza un beznosacījumu, neļauj valsts tiesai atstāt bez piemērošanas tai pretrunā esošu iekšējo tiesību normu, ja ar šādu rīcību privātpersonai tiktu uzlikts papildu pienākums (spriedums, 2022. gada 18. janvāris, *Thelen Technopark Berlin*, C-261/20, EU:C:2022:33, 32. punkts un tajā minētā judikatūra).

- 82 No tā izriet, ka valsts tiesai, kas izskata strīdu tikai starp privātpersonām, nav, pamatojoties vienīgi uz Savienības tiesībām, jāpiemēro Savienības tiesībām pretrunā esošs pārejas noteikums, ar kuru, lai piemērotu tiesisko regulējumu, kurā ir noteikts maksimālais pagaidu darba aģentūras darbinieka norīkošanas ilgums, tiek izslēgts pienākums ņemt vērā pirms šāda tiesiskā regulējuma stāšanās spēkā esošos norīkošanas laikposmus.
- 83 Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, uz ceturto jautājumu ir jāatbild, ka Direktīva 2008/104 ir jāinterpretē tādējādi, ka ar to netiek pieļauts tāds valsts tiesiskais regulējums, kurā ir noteikts tā paša pagaidu darba aģentūras darbinieka norīkošanas tajā pašā lietotājuņēmumā maksimālais ilgums, gadījumā, ja vienlaikus ar pārejas noteikumu netiek pieļauts, ka šī ilguma aprēķināšanai tiek ņemti vērā laikposmi pirms šāda tiesiskā regulējuma stāšanās spēkā, liedzot valsts tiesai iespēju ņemt vērā pagaidu darba aģentūras darbinieka reālo norīkojuma ilgumu, lai noteiktu, vai šim norīkojumam ir “pagaidu darba” raksturs šīs direktīvas izpratnē, un tas ir jānoskaidro šai tiesai. Valsts tiesai, kas izskata strīdu tikai starp privātpersonām, nav pienākuma nepiemērot šādu Savienības tiesībām pretrunā esošu pārejas noteikumu, pamatojoties vienīgi uz Savienības tiesībām.

### ***Par trešo jautājumu***

#### *Par pieņemamību*

- 84 *Daimler* norāda, ka trešais jautājums ir nepieņemams, jo saikne ar Savienības tiesībām neesot pierādīta.
- 85 Šajā ziņā pietiek konstatēt, ka šis jautājums konkrēti attiecas uz to, vai pagaidu darba aģentūras darbinieks no Savienības tiesībām var tieši iegūt tiesības uz darba tiesiskajām attiecībām ar lietotājuņēmumu gadījumā, ja valsts tiesībās nav paredzēts sods Direktīvas 2008/104 normu neievērošanas gadījumā. Tātad saikne ar Savienības tiesībām ir pietiekami pierādīta.
- 86 No tā izriet, ka trešais jautājums ir pieņemams.

#### *Par lietas būtību*

- 87 Ar trešo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīvas 2008/104 10. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka, nepastāvot valsts tiesību normai, kuras mērķis ir sodīt pagaidu darba aģentūras vai lietotājuņēmumus par šīs direktīvas neievērošanu, pagaidu darba aģentūras darbinieks no Savienības tiesībām var iegūt subjektīvas tiesības uz darba tiesisko attiecību rašanos ar lietotājuņēmumu.
- 88 Šo jautājumu iesniedzējtiesa ir uzdevusi tādēļ, ka Vācijas likumdevējs līdz 2017. gada 31. martam neesot paredzējis nevienu sodu, ja pagaidu darba aģentūras darbinieka norīkošana vairs nevar tikt uzskatīta par pagaidu.
- 89 Šai tiesai, kas norāda, ka piemērojamajās valsts tiesībās ir paredzēts, ka darba tiesiskās attiecības ar lietotājuņēmumu rodas, ja pagaidu darba aģentūrai nav prasītās darbinieku norīkošanas atļaujas, rodas jautājums, vai no Direktīvas 2008/104 10. panta 1. punkta lietderīgās iedarbības nebūtu jāsecina, ka šim pašam sodam būtu jāattiecas uz norīkošanu, kurai vairs nav pagaidu rakstura.



- 90 Vispirms ir jānorāda, ka premisu, uz kuru pamatojas iesniedzējtiesa un saskaņā ar kuru Vācijā nav paredzēts nekāds sods gadījumā, ja pagaidu darba aģentūras darbinieka norīkošanu vairs nevar uzskatīt par pagaidu, apstrīd Vācijas valdība, kura uzsver, ka par pagaidu darba aģentūras darbinieka norīkošanu, kurai nav pagaidu rakstura, jau ir bijis noteikts sods pirms 2017. gada 1. aprīļa, atsaucot atļauju, kas nepieciešama, lai pagaidu darba aģentūra norīkotu darbinieku.
- 91 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru LESD 267. pantā paredzētajā procedūrā Tiesas funkcijas un iesniedzējtiesas funkcijas ir skaidri nošķirtas un tikai iesniedzējtiesa var interpretēt valsts tiesību aktus (spriedums, 2019. gada 14. novembris, *Spedidam*, C-484/18, EU:C:2019:970, 28. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 92 Tādējādi Tiesai saistībā ar lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu nav jālemj par valsts tiesību normu interpretāciju. Proti, Tiesai saskaņā ar kompetences sadalījumu starp Savienības tiesām un valsts tiesām ir jāņem vērā prejudiciālo jautājumu faktiskais un tiesiskais konteksts, kāds ir noteikts lēmumā par prejudiciālo jautājumu uzdošanu (spriedums, 2019. gada 14. novembris, *Spedidam*, C-484/18, EU:C:2019:970, 29. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 93 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.
- 94 Lai gan šis noteikums atstāj 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 (spriedums, 1984. gada 10. aprīlis, *von Colson* un *Kamann*, 14/83, EU:C:1984:153, 15. punkts).
- 95 Šajā gadījumā Direktīvas 2008/104 10. panta 1. punktā dalībvalstīm ir noteikts pienākums paredzēt atbilstošus pasākumus gadījumos, kad pagaidu darba aģentūras vai lietotāju uzņēmums neievēro šo direktīvu. It īpaši šīm valstīm ir jānodrošina, ka pastāv atbilstošas administratīvas vai tiesas procedūras, lai panāktu, ka tiek izpildīti pienākumi, kas izriet no minētās direktīvas. Šī panta 2. punktā ir piebilsts, ka dalībvalstis nosaka normas par sodiem, ko piemēro, ja ir pārkāpti valsts noteikumi Direktīvas 2008/104 piemērošanai, un veic visus vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu to īstenošanu, un precizē, ka šiem sodiem ir jābūt iedarbīgiem, samērīgiem un atturošiem, kā tas ir atgādināts arī šīs direktīvas 21. apsvērumā.
- 96 Kā nepārprotami izriet no Direktīvas 2008/104 10. panta formulējuma, šajā tiesību normā nav ietverti precīzi noteikumi par tajā paredzēto sodu noteikšanu, bet gan dalībvalstīm ir atstāta brīvība izvēlēties no tiem noteikumiem, kas ir piemēroti tās mērķa sasniegšanai.
- 97 No tā izriet, ka pagaidu darba aģentūras darbiniekam, kura norīkošanai lietotāju uzņēmumā vairs nebūtu pagaidu rakstura, pārkāpjot Direktīvas 2008/104 1. panta 1. punktu un 5. panta 5. punkta pirmo teikumu, ņemot vērā šī sprieduma 79. punktā atgādināto judikatūru, no Savienības tiesībām nevar izrietēt subjektīvas tiesības uz darba tiesisko attiecību rašanos ar šo uzņēmumu.
- 98 Pretējas interpretācijas rezultātā praksē tiktu izslēgta rīcības brīvība, kas piešķirta vienīgi valstu likumdevējiem, kuriem ir jāizstrādā atbilstošas normas par sodiem Direktīvas 2008/104 10. pantā noteiktajos ietvaros (pēc analogijas skat. spriedumu, 2018. gada 4. oktobris, *Link Logistik N&N*, C-384/17, EU:C:2018:810, 54. punkts).

- 99 Ņemot vērā iepriekš minēto, ir jāatgādina, ka lietas dalībnieks, kuram kaitē valsts tiesību neatbilstība Savienības tiesībām, varētu atsaukties uz judikatūru, kas izriet no 1991. gada 19. novembra sprieduma apvienotajās lietās *Francovich* u.c. (C-6/90 un C-9/90, EU:C:1991:428), lai attiecīgajā gadījumā saņemtu atlīdzinājumu par nodarīto kaitējumu (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2014. gada 15. janvāris, *Association de médiation sociale*, C-176/12, EU:C:2014:2, 50. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 100 Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, uz trešo jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 2008/104 10. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka, nepastāvot valsts tiesību normai, kuras mērķis ir sodīt pagaidu darba aģentūras vai lietotāju uzņēmumus par šīs direktīvas neievērošanu, pagaidu darba aģentūras darbinieks no Savienības tiesībām nevar iegūt subjektīvas tiesības uz darba tiesisko attiecību rašanos ar lietotāju uzņēmumu.

### **Par piekto jautājumu**

- 101 Ar piekto jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīva 2008/104 ir jāinterpretē tādējādi, ka ar to netiek pieļauts tāds valsts tiesiskais regulējums, ar kuru sociālajiem partneriem lietotāju uzņēmuma nozares līmenī ir atļauts atkāpties no šajā tiesiskajā regulējumā paredzētā maksimālā pagaidu darba aģentūras darbinieka norīkošanas ilguma.
- 102 Šī tiesa uzskata, ka šis jautājums ir uzdots, ņemot vērā apstākli, ka Direktīvas 2008/104 5. panta 3. punkts, kurā ir paredzēts, ka sociālie partneri var ieviest noteikumus, ar kuriem tiek izdarīta atkāpe no šī panta 1. punktā noteiktā principa, attiecas tikai uz minētajā pantā konkretizētajām atkāpēm no vienlīdzīgas attieksmes principa. Tādējādi nešķiet, ka sociālajiem partneriem būtu piešķirtas pilnvaras attiecībā uz darbinieku norīkošanas ilguma pielāgošanu.
- 103 Bez šaubām, kā izriet no Direktīvas 2008/104 5. panta 3. punkta, dalībvalstis ar zināmiem nosacījumiem sociālajiem partneriem var vienīgi dot iespēju atkāpties no šī panta 1. punktā paredzētajām prasībām. Turklāt šis direktīvas 17. apsvērumā šajā ziņā ir noteikts, ka 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.
- 104 Tomēr ir jākonstatē, ka sociālo partneru loma Direktīvas 2008/104 īstenošanā nav ierobežota ar šīs direktīvas 5. pantā tiem noteikto uzdevumu.
- 105 It īpaši, pirmkārt, minētās direktīvas 16. apsvērumā ir paredzēta plaša sociālo partneru iesaistīšanās joma, precizējot, ka dalībvalstis var atļaut sociālajiem partneriem noteikt darba un nodarbinātības apstākļus, ja ir ievērots attiecīgo pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējais aizsardzības līmenis. Turklāt no šīs pašas direktīvas 19. apsvēruma izriet, ka tā neietekmē nedz sociālo partneru autonomiju, nedz sociālo partneru savstarpējās attiecības, tostarp viņu tiesības iesaistīties sarunās un slēgt koplīgumus atbilstīgi ne tikai Savienības tiesībām, bet arī valsts tiesību aktiem un praksei, vienlaikus ievērojot spēkā esošos Savienības tiesību aktus. No tā izriet, ka dalībvalstīm šajā ziņā ir plaša rīcības brīvība, it īpaši, lai noteiktu šajā ziņā pilnvarotos sociālos partnerus.
- 106 Otrkārt, ir jānorāda, ka Direktīvas 2008/104 9. pantā būtībā ir paredzēts, ka dalībvalstīm ir iespēja atļaut darba koplīgumus vai nolīgumus, kas noslēgti starp sociālajiem partneriem, ja vien tiek ievērotas šajā direktīvā paredzētās minimālās prasības.

- 107 Treškārt, kā nepārprotami izriet no Direktīvas 2008/104 11. panta 1. punkta, dalībvalstīm, lai sasniegtu šīs direktīvas rezultātu, ir iespēja vai nu pieņemt šajā ziņā nepieciešamos normatīvos un administratīvos aktus, vai arī nodrošināt, 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.
- 108 Dalībvalstīm ar Direktīvu 2008/104 piešķirtās tiesības atbilst Tiesas judikatūrai, saskaņā ar kuru dalībvalstis var pirmām kārtām ļaut sociālajiem partneriem īstenot šīs jomas direktīvā paredzētos sociālās politikas mērķus (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2010. gada 11. februāris, *Ingeniørforeningen i Danmark*, C-405/08, EU:C:2010:69, 39. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 109 Tomēr šī iespēja neatbrīvo dalībvalstis no pienākuma ar atbilstošiem normatīviem vai administratīviem aktiem nodrošināt, ka pagaidu darba aģentūru darbinieki var pilnībā izmantot tiem ar Direktīvu 2008/104 piešķirto aizsardzību (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2010. gada 11. februāris, *Ingeniørforeningen i Danmark*, C-405/08, EU:C:2010:69, 40. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 110 Attiecībā uz apstākli, ka šajā gadījumā sociālie partneri ir kompetenti lietotājuņēmumu nozares līmenī, ir jānorāda, ka Direktīvā 2008/104 šajā ziņā nav paredzēti nekādi ierobežojumi vai pienākumi, līdz ar to šāds lēmums ietilpst dalībvalstu rīcības brīvībā.
- 111 Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, uz piekto jautājumu ir jāatbild, ka Direktīva 2008/104 ir jāinterpretē tādējādi, ka ar to ir pieļauts tāds valsts tiesiskais regulējums, ar kuru sociālajiem partneriem lietotājuņēmuma nozares līmenī ir atļauts atkāpties no šajā tiesiskajā regulējumā paredzētā maksimālā pagaidu darba aģentūras darbinieka norīkošanas ilguma.

### **Par tiesāšanās izdevumiem**

- 112 Attiecībā uz pamatlīetas pusēm šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (otrā palāta) nospriež:

- 1) Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2008/104/EK (2008. gada 19. novembris) par pagaidu darba aģentūrām 1. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka šajā tiesību normā minētā vārdkopa “pagaidu darbs” pieļauj darbinieka, kuram ir darba līgums vai darba tiesiskās attiecības ar pagaidu darba aģentūru, norīkošanu lietotājuņēmumā, lai ieņemtu pastāvīgu amata vietu, kas netiek aizpildīta aizvietošanas kārtībā.**
- 2) Direktīvas 2008/104 1. panta 1. punkts un 5. panta 5. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka pagaidu darba aģentūras darbinieka secīga norīkošana ir uzskatāma par ļaunprātīgu izmantošanu, pagarinot šādu norīkošanu vienā un tajā pašā amata vietā lietotājuņēmumā uz 55 mēnešiem gadījumā, ja viena un tā pašā pagaidu darba aģentūras darbinieka secīgas norīkošanas darbā vienā un tajā pašā lietotājuņēmumā rezultātā viņa darbība šajā uzņēmumā ilgst vairāk nekā tāda, ko pamatoti var kvalificēt kā “pagaidu”, ņemot vērā visus atbilstošos apstākļus, kas it īpaši ietver nozares īpatnības, un**

**valsts tiesiskā regulējuma kontekstā, un nav sniegts nekāds objektīvs skaidrojums tam, ka attiecīgais lietotājuzņēmums izmanto secīgus pagaidu darba līgumus, un tas ir jāpārbauda valsts tiesai.**

- 3) Direktīva 2008/104 ir jāinterpretē tādējādi, ka ar to netiek pieļauts tāds valsts tiesiskais regulējums, kurā ir noteikts tā paša pagaidu darba aģentūras darbinieka norīkošanas tajā pašā lietotājuzņēmumā maksimālais ilgums, gadījumā, ja vienlaikus ar pārejas noteikumu netiek pieļauts, ka šī ilguma aprēķināšanai tiek ņemti vērā laikposmi pirms šāda tiesiskā regulējuma stāšanās spēkā, liedzot valsts tiesai iespēju ņemt vērā šo pagaidu darba aģentūras darbinieka reālo norīkojuma ilgumu, lai noteiktu, vai šim norīkojumam ir “pagaidu darba” raksturs šīs direktīvas izpratnē, un tas ir jānoskaidro šai tiesai. Valsts tiesai, kas izskata strīdu tikai starp privātpersonām, nav pienākuma nepiemērot šādu Savienības tiesībām pretrunā esošu pārejas noteikumu, pamatojoties vienīgi uz Savienības tiesībām.**
- 4) Direktīvas 2008/104 10. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka, nepastāvot valsts tiesību normai, kuras mērķis ir sodīt pagaidu darba aģentūras vai lietotājuzņēmumus par šīs direktīvas neievērošanu, pagaidu darba aģentūras darbinieks no Savienības tiesībām nevar iegūt subjektīvas tiesības uz darba tiesisko attiecību rašanos ar lietotājuzņēmumu.**
- 5) Direktīva 2008/104 ir jāinterpretē tādējādi, ka ar to ir pieļauts tāds valsts tiesiskais regulējums, ar kuru sociālajiem partneriem lietotājuzņēmumu nozares līmenī ir atļauts atkāpties no šajā tiesiskajā regulējumā paredzētā maksimālā pagaidu darba aģentūras darbinieka norīkošanas ilguma.**

[Paraksti]