



Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (sestā palāta)

2024. gada 22. februārī*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Direktīva 2008/104/EK –
Pagaidu darba aģentūru darbs – 5. panta 1. punkts – Vienlīdzīgas attieksmes princips – 3. panta
1. punkta f) apakšpunkts – Jēdziens “pagaidu darba aģentūru darbinieku darba un nodarbinātības
pamata apstākļi” – Jēdziens “darba samaksa” – Kompensācija, kas izmaksājama saistībā ar
pagaidu darba aģentūras darbinieka tādu pilnīgu pastāvīgu darbnespēju savā ierastajā profesijā,
kuru izraisījis norikojuma laikā noticis nelaimes gadījums darbā

Lietā C-649/22

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Tribunal Superior de
Justicia del País Vasco* (Baskuzemes Augstā tiesa, Spānija) iesniegusi ar 2022. gada 27. septembra
lēmumu un kas Tiesā registrēts 2022. gada 14. oktobrī, tiesvedībā

XXX

pret

Randstad Empleo ETT SAU,

Serveo Servicios SAU, iepriekš *Ferrovial Servicios SA,*

Axa Seguros Generales SA de Seguros y Reaseguros,

TIESA (sestā palāta)

šādā sastāvā: tiesneši P. Dž. Švirebs [*P. G. Xuereb*], kas pilda palātas priekšsēdētāja pienākumus,
A. Kumins [*A. Kumin*] (referents) un I. Ziemeļe,

ģenerālvokāts: Dž. Pitrucella [*G. Pitruzzella*],

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

ņemot vērā rakstveida procesu,

ņemot vērā apsvērumus, ko snieguši:

– Spānijas valdības vārdā – *M. Morales Puerta*, pārstāve,

* Tiesvedības valoda – spāņu.

– Eiropas Komisijas vārdā – *I. Galindo Martín* un *D. Recchia*, pārstāves,

ņemot vērā pēc ģenerālvokāta uzklausišanas pieņemto lēmumu izskatīt lietu bez ģenerālvokāta secinājumiem,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

- 1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – “Harta”) 20. un 21. pantu, LES 2. pantu, kā arī Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2008/104/EK (2008. gada 19. novembris) par pagaidu darba aģentūrām (OV 2008, L 327, 9. lpp.) 5. panta 1. punkta pirmo daļu kopsakarā ar tās 3. panta 1. punkta f) apakšpunktu.
- 2 Šis lūgums ir iesniegts tiesvedībā starp XXX, pagaidu darba aģentūras darbinieku, no vienas puses, un *Randstad Empleo ETT SAU* (turpmāk tekstā – “*Randstad Empleo*”), sabiedrību, ar ko viņš ir noslēdzis pagaidu darba aģentūru darba līgumu, un *Serveo Servicios SAU*, iepriekš *Ferrovial Servicios SA* (turpmāk tekstā – “*Serveo Servicios*”), lietotājumuzņēmumu, kurā viņš bija norīkots darbā, un apdrošināšanas sabiedrību *Axa Seguros Generales SA de Seguros y Reaseguros* (turpmāk tekstā – “*Axa*”), no otras puses, par to, uz cik lielu kompensāciju XXX var pretendēt saistībā ar tādu pilnīgu pastāvīgu darbnespēju savā ierastajā profesijā, ko izraisījis nelaimes gadījuma darbā, kurš noticis norīkojuma laikā šajā lietotājumuzņēmumā, un kas bijusi viņa darba attiecību izbeigšanās iemesls.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

Direktīva 91/383/EEK

- 3 Padomes Direktīvas 91/383/EEK (1991. gada 25. jūnijs), kas papildina pasākumus, kuru mērķis ir veicināt uzlabojumus darba drošībā un veselības aizsardzībā attiecībā uz darba ņēmējiem, kas pieņemti darbā uz noteiktu laiku vai arī īslaicīgā darbā (OV 1991, L 206, 19. lpp.), ceturtais apsvērums ir formulēts šādi:

“tā kā pētījumi rāda, ka kopumā darba ņēmējiem, kas pieņemti darbā uz noteiktu laiku vai īslaicīgā darbā, dažās nozarēs ir lielāks risks ciest nelaimes gadījumos darba vietā vai saslimt ar arodslimībām nekā citiem darba ņēmējiem”.
- 4 Šīs direktīvas 1. pantā “Darbības joma” ir noteikts:

“Šī direktīva attiecas uz:

[..]

2. islaicīgām darba attiecībām starp uzņēmumu, kas nodrošina darba ņēmējus islaicīgiem darbiem un ir darba devējs, un darba ņēmēju, kurš ir norīkots darbā un kuru kontrolē uzņēmums un/vai iestāde, kas izmanto viņa pakalpojumus.”
- 5 Minētās direktīvas 2. pantā “Priekšmets” ir paredzēts:
- “1. Šīs direktīvas mērķis ir panākt, lai to darba ņēmēju drošība un veselības aizsardzība darbā, kuri ir 1. pantā noteiktajās darba attiecībās, būtu nodrošināta vienādā līmenī ar citu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību uzņēmumā un/vai iestādē, kas tos nodarbina.
2. Tas, ka pastāv 1. pantā noteiktās darba attiecības, neattaisno dažādu attieksmi darba apstākļu ziņā, ciktāl tā skar darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā, īpaši attiecībā uz individuālo aizsardzības līdzekļu pieejamību.

[..]”

- 6 Saskaņā ar šīs pašas direktīvas 8. pantu “Pagaidu darba attiecības: atbildība”:

“Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka:

1. Neskarot uzņēmuma, kas nodrošina darba ņēmējus islaicīgam darbam, valsts tiesību aktos noteikto atbildību, pakalpojumu lietotājs uzņēmums un/vai iestāde ir atbildīga visu norīkojuma laiku par darba veikšanas apstākļiem;
2. Piemērojot 1. punktu, ar darba veikšanas apstākļiem saprot tikai tos apstākļus, kas attiecas uz drošību, higiēnu un veselības aizsardzību darbā.”

Direktīva 2008/104

- 7 Direktīvas 2008/104 1., 10., 13. un 15.–17. apsvērumā ir teikts:

“(1) Šajā direktīvā ievēro pamattiesības un principus, kas atzīti [Hartā]. Tā jo īpaši ir paredzēta, lai nodrošinātu pilnīgu atbilstību hartas 31. pantam, kas nosaka, ka katram darba ņēmējam ir tiesības uz veselībai nekaitīgiem, drošiem un cilvēka cieņai atbilstošiem darba apstākļiem [..].

[..]

- (10) Eiropas Savienībā pastāv ievērojamas atšķirības attiecībā uz pagaidu darba aģentūru izmantojumu un pagaidu darba aģentūru darbinieku juridisko stāvokli, statusu un darba apstākļiem.
- (11) Pagaidu darba aģentūras ne tikai apmierina uzņēmuma vajadzību pēc elastības, bet arī darba ņēmēju vajadzību pēc darba un privātās dzīves saskaņošanas. Tādējādi tās veicina darba vietu radīšanu un palīdz veicināt dalību un integrāciju darba tirgū.
- (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.

(13) Ar [Direktīvu 91/383] nosaka pagaidu darba aģentūru darbiniekiem piemērojamos drošības un veselības aizsardzības noteikumus.

[..]

(15) Uz nenoteiktu laiku noslēgti darba līgumi ir vispārējais darba attiecību veids. Attiecībā uz darba ņēmējiem, kas ar savu pagaidu darba aģentūru ir noslēguši pastāvīgu līgumu, un ņemot vērā īpašo aizsardzību, kādu šāds līgums sniedz, būtu jāpieņem noteikums, kas pieļautu izņēmumus no lietotāju izņēmumos piemērojamiem noteikumiem.

(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.”

8 Šīs direktīvas 1. panta “Darbības joma” 1. punktā ir noteikts:

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

9 Minētās direktīvas 2. pantā “Mērķis” ir paredzēts:

“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.”

10 Saskaņā ar Direktīvas 2008/104 3. pantu “Definīcijas”:

“1. Šajā direktīvā:

[..]

f) “darba un nodarbinātības pamata apstākļi” ir darba un nodarbinātības apstākļi, kas noteikti tiesību aktos, administratīvos noteikumos, koplīgumos un/vai citos saistošos vispārējos noteikumos, kas ir spēkā lietotāju izņēmumā attiecībā uz:

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

2. Šī direktīva neskar valstu tiesību aktus attiecībā uz darba samaksu, darba līguma, darba attiecību vai darba ņēmēja definīciju.

[..]”

11 Šīs direktīvas 5. pantā “Vienlīdzīgas attieksmes princips” ir noteikts:

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

[..]

2. Pēc apspriešanās ar sociālajiem partneriem attiecībā uz darba samaksu dalībvalstis var pieļaut atbrīvojumu no 1. punktā noteiktā principa, ja pagaidu darba aģentūru darbinieki, kam ir pastāvīgs darba līgums ar pagaidu darba aģentūru, turpina saņemt darba samaksu starp norīkojumiem.

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.

4. Ja pagaidu darba aģentūru darbiniekiem ir nodrošināta pietiekama līmeņa aizsardzība, dalībvalstis, kuru tiesību aktos vai nu nav sistēmas koplīgumu pasludināšanai par vispārpiemērojamiem, vai arī tiesību aktos vai praksē nav sistēmas tādu līgumu attiecināšanai uz visiem līdzīgiem uzņēmumiem konkrētā nozarē vai ģeogrāfiskā zonā, pēc apspriešanās ar sociālajiem partneriem valsts līmenī un pamatojoties uz viņu noslēgto līgumu, var ieviest noteikumus attiecībā uz darba un nodarbinātības pamata apstākļiem, atkāpjoties no 1. punktā noteiktā principa. Tādos pasākumos var paredzēt kvalifikācijas periodu vienlīdzīgai attieksmei.

[..]”

Spānijas tiesības

Likums 14/1994

12 1994. gada 1. jūnija *Ley 14/1994 por la que se regulan las empresas de trabajo temporal* (Likums 14/1994 par pagaidu darba aģentūrām; 1994. gada 2. jūnija BOE Nr. 131), redakcijā, kas piemērojama pamatlīnētā (turpmāk tekstā – “Likums 14/1994”), 11. panta 1. punktā ir paredzēts:

“Pagaidu darba aģentūru darbiniekiem, kas norīkoti darbam lietotāju uzņēmumos, viņu norīkojuma laikā ir tiesības uz tādiem pašiem darba un nodarbinātības pamata apstākļiem, kādi tiktu piemēroti, ja viņi šajā uzņēmumā darbā būtu pieņemti tieši un veiktu šo pašu darbu.

Šajā ziņā darba un nodarbinātības pamata apstākļi ir tie apstākļi, kas ir saistīti ar darba samaksu, darba laiku, virsstundām, atpūtas laiku, nakts darbu, atvaļinājumiem un valsts noteiktām brīvdienām.

Darba samaksa ir visa tā fiksētā vai mainīgā finansiālā atlīdzība, kas attiecībā uz konkrēto amatu ir noteikta lietotāju uzņēmumam piemērojamajā koplīgumā un ir saistīta ar šo amatu. Katrā ziņā tajā ir jāiekļauj proporcionālā daļa, kas atbilst iknedēļas atpūtai, ikgadējam piemaksām un ikgadējam prēmijām, valsts noteiktām brīvdienām un ikgadējiem atvaļinājumiem. Lietotāju uzņēmumam ir jāaprēķina galīgā samaksa, ko saņem darbinieks, un šajā punktā minētā darba samaksa šajā nolūkā ir jānorāda līgumā par darbaspēka nodrošināšanu.

Turklāt pagaidu darba aģentūru darbiniekiem ir tiesības uz to, lai tiem tiktu piemēroti tādi paši noteikumi, kādi tiek piemēroti lietotājuzņēmuma darbiniekiem, [...] saistībā ar vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, un tādi paši noteikumi, kas pieņemti, lai apkarotu diskrimināciju dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ.”

Darba likums

- 13 2015. gada 23. oktobra *Estatuto de los Trabajadores* (Darba likums), redakcijā, kas apstiprināta ar *Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* (Karaļa likumdevīgais dekrēts Nr. 2/2015, ar ko apstiprina Darba likuma pārstrādāto redakciju; 2015. gada 24. oktobra *BOE* Nr. 255, 100224. lpp.; turpmāk tekstā – “Darba likums”), 49. panta 1. punktā ir teikts:

“Darba līgums izbeidzas:

[..]

- e) darba ņēmēja nāves, pastāvīgas darbnespējas, kura rada nepieciešamību pēc trešās personas palīdzības, vai pilnīgas vai absolūtas pastāvīgas darbnespējas gadījumā [..].”

Pagaidu darba aģentūru darba koplīgums

- 14 Saskaņā ar *VI convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal* (VI pagaidu darba aģentūru valsts mēroga koplīgums; turpmāk tekstā – “pagaidu darba aģentūru darba koplīgums”) 42. pantu pagaidu darba aģentūru darbiniekiem ir tiesības uz 10 500 EUR kompensāciju situācijā, kad nelaimes gadījums ir izraisījis pilnīgu pastāvīgu darbnespēju ierastajā profesijā.

Transporta nozares koplīgums

- 15 *Convenio colectivo para el sector de la industria del transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava* (Alavas kravu autopārvadājumu nozares uzņēmumu un transporta uzņēmumu koplīgums, Spānija; turpmāk tekstā – “transporta nozares koplīgums”) 31. pantā ir paredzēta 60 101,21 EUR kompensācija situācijā, kad nelaimes gadījums ir izraisījis pilnīgu vai absolūtu pastāvīgu darbnespēju ierastajā profesijā.

Pamatlieta un prejudiciālais jautājums

- 16 XXX noslēdza pagaidu darba aģentūru darba līgumu, kas stājās spēkā 2016. gada 1. oktobrī, ar *Randstad Empleo*, kura viņu norīkoja pie *Serveo Servicios* veikt pieredzējuša noliktavas darbinieka pienākumus. Atbilstoši šim līgumam šim darba attiecībām ir piemērojams pagaidu darba aģentūru darba koplīgums.
- 17 Šī norīkojuma laikā, 2016. gada 24. oktobrī, XXX cieta nelaimes gadījumā darbā. Ar *Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de Álava* (Valsts sociālā nodrošinājuma iestādes Alavas provinces direkcija, Spānija) 2019. gada 16. marta lēmumu, kas apstiprināts ar

Juzgado de lo Social nº 2 de Vitoria-Gasteiz (Vitorijas-Gasteisas Darba un sociālo lietu tiesa Nr. 2, Spānija) 2019. gada 12. septembra spriedumu, tika atzīts, ka šī nelaimes gadījuma darbā dēļ XXX ir iestājusies pilnīga pastāvīga darbnespēja savā ierastajā profesijā.

- 18 2019. gada 21. novembrī *Axa*, pamatojoties uz pagaidu darba aģentūru darba koplīguma 42. pantu, izmaksāja XXX 10 500 EUR kompensāciju saistībā ar viņa pilnīgo pastāvīgo darbnespēju savā ierastajā profesijā. Tomēr XXX uzskata, ka viņam šajā kontekstā bija jāizmaksā 60 101,21 EUR kompensācija, pamatojoties uz transporta nozares koplīguma 31. pantu.
- 19 Tādējādi 2020. gada 7. februārī *sindicato Eusko Langileen Alkartasuna* (arodbiedrība “Baskuzemes strādnieku solidaritāte”) kā XXX pārstāve *Juzgado de lo social nº 3 de Vitoria* (Vitorijas Darba lietu tiesa Nr. 3, Spānija) cēla prasību par zaudējumu atlīdzību pret, pirmkārt, *Randstad Empleo, Serveo Servicios*, kā arī *Axa* un, otrkārt, *Fondo de Garantía Salarial* (Algu garantiju fonds, Spānija), lai panāktu, ka XXX tiek izmaksāta summa 49 601,21 EUR apmērā, proti, starpība starp kompensāciju, kas XXX tika izmaksāta saskaņā ar pagaidu darba aģentūru darba koplīguma 42. pantu un kompensāciju, kura paredzēta transporta nozares koplīguma 31. pantā, šai summai pieskaitot 20 % vai nokavējuma procentus. Šī tiesa ar 2021. gada 30. decembra spriedumu šo prasību noraidīja, pamatojoties it īpaši uz to, ka XXX ir piemērojams pagaidu darba aģentūru darba koplīgums un ka, ņemot vērā *Tribunal Supremo* (Augstākā tiesa, Spānija) judikatūru, sociālā nodrošinājuma pabalstiem brīvprātīgi piešķirtas piemaksas, kuras nepieder pie Likuma 14/1994 11. pantā paredzētās minimālās algas garantijas, tāda kā šajā gadījumā XXX pieprasītā kompensācija, neietilpst jēdzienā “darba samaksa”.
- 20 Arodbiedrība “Baskuzemes strādnieku solidaritāte” par šo spriedumu iesniedza apelācijas sūdzību *Tribunal Superior de Justicia del País Vasco* (Baskuzemes Augstā tiesa, Spānija), kas ir iesniedzējtiesa. Šajā tiesā XXX uzsver, ka viņam esot bijis jāsaņem pabalsts saskaņā ar transporta nozares koplīguma 31. pantu, jo šis pabalsts ietilpstot jēdzienā “darba un nodarbinātības pamata apstākļi” Direktīvas 2008/104 3. panta 1. punkta f) apakšpunkta izpratnē. Savukārt atbildētājas pamatlietā uzskata, ka XXX ir piemērojams pagaidu darba aģentūru darba koplīgums un ka tāda kompensācija kā pamatlietā aplūkotā neietilpst “darba un nodarbinātības pamata apstākļu” šīs direktīvas izpratnē piemērošanas jomā.
- 21 Iesniedzējtiesa pauž šaubas par *Tribunal Supremo* (Augstākā tiesa) sniegtās Likuma 14/1994, ar kuru ir paredzēts transponēt Direktīvu 2008/104, 11. panta interpretācijas atbilstību Hartas 20. un 21. pantā, kā arī šīs direktīvas 5. pantā nostiprinātajiem vienlīdzīgas attieksmes un diskriminācijas aizlieguma principiem. Iesniedzējtiesas ieskatā saskaņā ar šo interpretāciju sociālā nodrošinājuma pabalstiem brīvprātīgi piešķirtas piemaksas neietilpst jēdzienā “darba samaksa” šī 11. panta izpratnē, jo tās nav tieši saistītas ar darbu. No minētās interpretācijas izrietot, ka pamatlietā aplūkotā kompensācija neietilpst jēdzienā “darba un nodarbinātības pamata apstākļi” un ka tāpēc XXX nevar pretendēt uz kompensāciju, ko viņš pieprasa saskaņā ar transporta nozares koplīguma 31. pantu.
- 22 Iesniedzējtiesas ieskatā, ņemot vērā Direktīvas 2008/104 un konkrēti tās 5. panta mērķi, jēdziens “darba un nodarbinātības pamata apstākļi” atbilstoši Tiesas judikatūrai ir jāinterpretē plaši, lai XXX būtu tiesības uz tādu pašu kompensāciju, uz kādu šādā pašā situācijā būtu tiesības darbiniekam, ko *Serveo Servicios* ir darbā pieņēmis tieši. *Tribunal Supremo* (Augstākā tiesa) sniegtā Likuma 14/1994 11. panta interpretācija varētu radīt absurdu situāciju, kurā divi vienā un tajā pašā nelaimes gadījumā darbā laikā cietuši darba ņēmēji saņemtu atšķirīgu kompensāciju atkarībā no tā, vai lietotājuzņēmums tos ir vai nav darbā pieņēmis tieši.

- 23 Piedevām, runājot par to, ka XXX darba līgums tika izbeigts pēc pēdējā minētā pilnīgas pastāvīgas darbnespējas savā ierastajā profesijā iestāšanās, iesniedzējtiesa norāda, ka 2022. gada 12. maija spriedumā *Luso Temp* (C-426/20, EU:C:2022:373) Tiesa ir nospriedusi, ka jēdzienā “darba un nodarbinātības pamata apstākļi” ir iekļauta kompensācija, kas darba devējam ir jāizmaksā darbiniekam viņa darba attiecību izbeigšanās dēļ.
- 24 Visbeidzot iesniedzējtiesa uzskata, ka XXX ir invaliditāte aplūkotā nelaimes gadījuma darbā dēļ un ka šī iemesla dēļ viņš ir zaudējis darbu. Taču, ja netiktu atzītas pēdējā minētā tiesības saņemt kompensāciju tādā pašā veidā, kā to saņemtu *Serveo Servicios* darbinieki, kuri darbā pieņemti tieši, ja tie atrastos tādā pašā situācijā, proti, saskaņā ar transporta nozares koplīguma 31. pantu, to varētu uzskatīt par diskrimināciju invaliditātes dēļ, kas ar Hartas 21. pantu ir aizliegta.
- 25 Šādos apstākļos *Tribunal Superior de Justicia del País Vasco* (Baskuzemes Augstā tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādu prejudiciālu jautājumu:
- “Vai [Hartas] 20. un 21. pants, LES 2. pants un [Direktīvas 2008/104] 3. panta [1. punkta] f) apakšpunkts un 5. pants ir interpretējami tādējādi, ka tiem ir pretrunā tiesas sniegta Spānijas tiesību normas interpretācija, saskaņā ar kuru no jēdziena “darba un nodarbinātības pamata apstākļi” tiek izslēgta kompensācija, kas pagaidu darba aģentūras darbiniekam pienākas gadījumā, ja viņa darba līgums ir izbeigts tāpēc, ka viņam atzīta pilnīga pastāvīga darbnespēja pēc nelaimes gadījuma darbā, kas noticis, šim darbiniekam strādājot lietotājuzņēmumā?”

Par lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu pieņemamību

- 26 Iesākumā jāatgādina – nepieciešamība sniegt valsts tiesai noderīgu Savienības tiesību interpretāciju ir saistīta ar prasību, lai šī tiesa definētu faktiskos apstākļus un tiesisko regulējumu, kas veido kontekstu tās uzdotajiem jautājumiem, vai vismaz paskaidrotu faktiskos pieņēmumus, uz kuriem šie jautājumi ir balstīti. LESD 267. pantā noteiktajā procedūrā Tiesa ir pilnvarota lemt par Savienības tiesību akta interpretāciju vai spēkā esamību, vienīgi pamatojoties uz faktiem, ko tai ir norādījusi valsts tiesa (spriedums, 2023. gada 12. janvāris, *DOBELES HES*, C-702/20 un C-17/21, EU:C:2023:1, 85. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 27 Turklāt Tiesa uzsver, ka ir svarīgi, lai valsts tiesa norādītu konkrētos iemeslus, kuri tai ir likuši šaubīties par Savienības tiesību interpretāciju un uzskatīt par nepieciešamu uzdot Tiesai prejudiciālus jautājumus. Šajā pašā ziņā ir absolūti nepieciešams, lai valsts tiesa pašā lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu sniegtu minimālu skaidrojums par to, kāpēc tā ir izvēlējusies konkrētās Savienības tiesību normas, kuras tā lūdz interpretēt, kā arī par tās konstatēto saikni starp šīm normām un valsts tiesību normām, kas piemērojamas tās izskatīšanai nodotajā lietā (spriedums, 2021. gada 9. septembris, *Toplofikatsia Sofia* u.c., C-208/20 un C-256/20, EU:C:2021:719, 19. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 28 Šīs prasības attiecībā uz lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu saturu ir skaidri noteiktas Tiesas Reglamenta 94. pantā, kam LESD 267. pantā paredzētās sadarbības starp Tiesu un valsts tiesām ietvaros iesniedzējtiesai būtu jābūt zināmam un kas tai ir stingri jāievēro. Tās ir atgādinātas Eiropas Savienības Tiesas Ieteikumu valsts tiesām saistībā ar prejudiciālās tiesvedības ierosināšanu (OV 2019, C 380, 1. lpp.) 15. punktā (spriedums, 2021. gada 9. septembris, *Toplofikatsia Sofia* u.c., C-208/20 un C-256/20, EU:C:2021:719, 20. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

- 29 Šajā gadījumā iesniedzējtiesa Tiesai vaicā par Hartas 20. un 21. panta, LES 2. panta, kā arī Direktīvas 2008/104 3. panta 1. punkta f) apakšpunkta un 5. panta interpretāciju. Tomēr šī tiesa tik konkrēti un skaidri, kā ir prasīts, nenorāda ne iemeslus, kas tai likuši šaubīties par Hartas 20. un 21. panta, kā arī LES 2. panta interpretāciju, ne arī tās konstatēto saikni starp šīm tiesību normām un pamatlietā aplūkoto valsts tiesisko regulējumu.
- 30 Pirmkārt, lai gan Hartas 20. un 21. pantā attiecīgi ir noteikti vienlīdzīgas attieksmes un diskriminācijas aizlieguma principi, ir jākonstatē, kā to dara Eiropas Komisija, ka iesniedzējtiesa attiecībā uz šīm tiesību normām vienīgi norāda, ka tiesību saņemt kompensāciju neatzīšana XXX tā, it kā viņš būtu darba ņēmējs, kuru *Serveo Servicios* būtu pieņēmusi darbā tieši, varētu būt diskriminācija invaliditātes dēļ, kas ar 21. pantu ir aizliegta.
- 31 Taču iesniedzējtiesa nav precizējusi, kādā ziņā kompensācijas piešķiršana XXX, pamatojoties uz pagaidu darba aģentūru darba koplīguma 42. pantu, nevis saskaņā ar transporta nozares koplīguma 31. pantu, var būt uzskatāma par viņam nelabvēlīgu diskrimināciju saistībā ar invaliditāti. Kā izriet no iesniedzējtiesas nolēmuma, ir jākonstatē, kā to dara Spānijas valdība, ka, lai atrisinātu jautājumu par to, uz kuru no šiem koplīgumiem darba ņēmējs var pamatoties, lai lūgtu kompensāciju par pilnīgu pastāvīgu darbnespēju savā ierastajā profesijā, noteicošais ir darbinieka statuss, jo darbinieka iespējamajai invaliditātei šajā kontekstā nav nozīmes.
- 32 Šādos apstākļos XXX situācija arī nav jāizvērtē Padomes Direktīvas 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV 2000, L 303, 16. lpp.), 2. un 3. panta gaismā, kuri attiecas uz diskrimināciju invaliditātes dēļ, jo, lai gan iesniedzējtiesa uz šīm tiesību normām atsaucas, tomēr tā neprecizē kādā ziņā šīs tiesību normas ir nozīmīgas pamatlietas atrisināšanā.
- 33 Turklāt, ciktāl lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu ir ietverta atsauce uz Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2006/54/EK (2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (OV 2006, L 204, 23. lpp.), 14. pantu, saskaņā ar kuru “ir aizliegta tieša vai netieša diskriminācija dzimuma dēļ”, ir jākonstatē, ka Tiesas rīcībā esošajos lietās materiālos nav ne mazāko norāžu par iespējamu XXX diskrimināciju dzimuma dēļ.
- 34 Otrkārt, attiecībā uz LES 2. pantu pietiek norādīt, ka lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu neatbilst šī sprieduma 27. un 28. punktā atgādinātajai judikatūrai, jo tajā nav ietverti nekādi precizējumi ne par iemesliem, kas iesniedzējtiesai likuši uzdot Tiesai jautājumu par šīs tiesību normas interpretāciju, ne arī par tās konstatēto saikni starp minēto tiesību normu un pamatlietā piemērojamo valsts tiesisko regulējumu.
- 35 Ņemot vērā iepriekš minēto, lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir pieņemams tikai, ciktāl tas attiecas uz Direktīvas 2008/104 5. panta 1. punkta pirmo daļu un 3. panta 1. punkta f) apakšpunktu.

Par prejudiciālo jautājumu

- 36 Ar šo jautājumu un, ņemot vērā to, kas izriet no šī sprieduma 35. punkta, iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai Direktīvas 2008/104 5. panta 1. punkta pirmā daļa kopsakarā ar tās 3. panta 1. punkta f) apakšpunktu ir jāinterpretē tādējādi, ka tai pretrunā ir tāds valsts tiesiskais regulējums, kā tas interpretēts valsts judikatūrā, saskaņā ar kuru kompensācija, uz ko pagaidu darba aģentūras

darbinieki var pretendēt saistībā ar tādu pilnīgu pastāvīgu darbnespēju savā ierastajā profesijā, kuru izraisījis nelaimes gadījums darbā, kas noticis lietotājumuzņēmumā, un kura bijusi viņa pagaidu darba aģentūras darba attiecību izbeigšanās iemesls, ir mazāka par kompensāciju, uz ko šie darbinieki varētu pretendēt tādā pašā situācijā un uz tāda paša pamata, ja šis lietotājumuzņēmums viņus būtu darbā pieņēmis tieši un viņi veiktu šo pašu darbu tikpat ilgu laiku.

Par jēdzienu “darba un nodarbinātības pamata apstākļi” Direktīvas 2008/104 5. panta 1. punkta pirmās daļas kopsakarā ar tās 3. panta 1. punkta f) apakšpunktu izpratnē

- 37 Pirmām kārtām, ir jāizvērtē, vai kompensācija, kura pienākas pagaidu darba aģentūras darbiniekam saistībā ar tādu minētā pilnīgu pastāvīgu darbnespēju savā ierastajā profesijā, ko izraisījis nelaimes gadījums darbā, kurš noticis lietotājumuzņēmumā, un kas bijusi viņa pagaidu darba aģentūras darba attiecību izbeigšanās iemesls, ietilpst jēdzienā “darba un nodarbinātības pamata apstākļi” Direktīvas 2008/104 5. panta 1. punkta pirmās daļas kopsakarā ar tās 3. panta 1. punkta f) apakšpunktu izpratnē.
- 38 Lai gan Direktīvas 2008/104 5. panta 1. punkta pirmās daļas formulējumā nav nekādas norādes, kas ļautu noskaidrot, vai tajā ietvertais jēdziens “darba un nodarbinātības pamata apstākļi” ir jāinterpretē tādējādi, ka tajā būtu vai nebūtu iekļauta šāda kompensācija, šis jēdziens atbilstoši Direktīvas 2008/104 3. panta 1. punkta f) apakšpunktā noteiktajai definīcijai citastarp ietver atsauci uz jēdzienu “darba samaksa”.
- 39 Šajā ziņā jānorāda, ka pēdējais minētais jēdziens Direktīvā 2008/104 nav definēts.
- 40 Lai gan ir taisnība, ka atbilstoši Direktīvas 2008/104 3. panta 2. punktam šī tiesību norma “neskar valstu tiesību aktus attiecībā uz darba samaks[as] [...] definīciju”, ir jāprecizē, ka to nevar interpretēt kā Savienības likumdevēja atteikšanos pašam noteikt jēdziena “darba samaksa” tvērumu šīs direktīvas izpratnē, jo šī tiesību norma nozīmē vienīgi to, ka šī likumdevēja nodoms ir bijis saglabāt dalībvalstu pilnvaras definēt šo jēdzienu valsts tiesību izpratnē kā aspektu, kuru ar minēto direktīvu nav paredzēts saskaņot (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2016. gada 17. novembris, *Betriebsrat der Ruhrlandklinik*, C-216/15, EU:C:2016:883, 30.–32. punkts).
- 41 Kā izriet no pastāvīgās judikatūras, tādu jēdzienu nozīme un tvērums, kuriem Savienības tiesības nesniedz nekādu definīciju, ir jānoskaidro saskaņā ar to ierasto nozīmi ikdienas valodā, ņemot vērā kontekstu, kādā tie tiek lietoti, un tiesiskā regulējuma, kura daļu tie veido, mērķus (spriedums, 2022. gada 1. augusts, C-294/21, EU:C:2022:608, 25. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 42 Pirmkārt, saskaņā ar tā ierasto nozīmi ikdienas valodā jēdzienu “darba samaksa” vispārīgi izprot kā naudu, ko izmaksā par noteiktu darbu vai pakalpojuma sniegšanu.
- 43 Šajā ziņā jāatgādina – no pastāvīgās judikatūras izriet, ka darba samaksas pamatiezīme ir, ka tā ir atlīdzinājums par aplūkoto pakalpojumu, un par šo atlīdzinājumu parasti vienojas pakalpojuma sniedzējs un saņēmējs (spriedums, 2021. gada 11. novembris, *Manpower Lit*, C-948/19, EU:C:2021:906, 45. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 44 Turklāt jēdziens “darba samaksa” saskaņā ar LESD 157. panta 2. punktā ietverto definīciju nozīmē “parastu pamatalgu vai minimālo algu, kā arī jebkuru citu atlīdzību naudā vai natūrā, ko darba ņēmējs par darbu tieši vai netieši saņem no darba devēja”. Kā izriet no judikatūras, šis jēdziens ir jāinterpretē plaši un tas ietver konkrēti jebkuru pašreizēju vai nākotnē paredzētu atlīdzību naudā

vai natūrā, ko darbaņēmējs, kaut arī netieši, saņem par darbu no darba devēja neatkarīgi no tā, vai to saņem saskaņā ar darba līgumu, tiesību aktiem vai brīvprātīgi (spriedums, 2019. gada 8. maijs, *Praxair MRC*, C-486/18, EU:C:2019:379, 70. punkts un tajā minētā judikatūra).

- 45 Tiesa piedevām ir precizējusi, ka pie atlīdzības, kas tiek kvalificēta kā “darba samaksa” LESD 157. panta izpratnē, pieder it īpaši tā atlīdzība, kuru darba devējs maksā darba attiecību pastāvēšanas dēļ un kuras mērķis ir nodrošināt darbaņēmējiem ienākumu avotu pat tad, ja viņi konkrētos gadījumos vispār neveic darba līgumā paredzēto darbību. Turklāt fakts, ka šādiem pabalstiem ir darba samaksas raksturs, nevar tikt apšaubīts tikai tāpēc vien, ka tos piešķirot, tiek ņemti vērā arī sociālās politikas apsvērumi (spriedums, 2018. gada 19. septembris, *Bedi*, C-312/17, EU:C:2018:734, 34. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 46 Šajā ziņā jākonstatē – no judikatūras izriet, ka “darba samaksa” LESD 157. panta 2. punkta izpratnē pieder pie “darba nosacījumiem” 1997. gada 6. jūnijā noslēgtā pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu, kas ietverts pielikumā Padomes Direktīvai 97/81/EK (1997. gada 15. decembris) par *UNICE*, *CEEP* un *EAK* noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu (OV 1998, L 14, 9. lpp.), kurā grozījumi izdarīti ar Padomes Direktīvu 98/23/EK (1998. gada 7. aprīlis) (OV 1998, L 131, 10. lpp.), 4. klauzulas 1. punkta, kā arī 1999. gada 18. martā noslēgtā pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku, kas ietverts pielikumā Padomes Direktīvai 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par *UNICE*, *CEEP* un *EAK* noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (OV 1999, L 175, 43. lpp.), 4. klauzulas 1. punkta izpratnē (šajā nozīmē skat. spriedumus, 2008. gada 15. aprīlis, *Impact*, C-268/06, EU:C:2008:223, 131. un 132. punkts, kā arī 2012. gada 22. novembris, *Elbal Moreno*, C-385/11, EU:C:2012:746, 20. un 21. punkts).
- 47 Direktīvas 2008/104 5. panta 1. punkta pirmā daļa ir vēl mērķtiecīgāk nekā minētās klauzulas vērsta uz to, lai nodrošinātu efektīvu netipisko vai nestabili nodarbināto darbinieku efektīvu aizsardzību, tādējādi jēdziena “darba samaksa” LESD 157. panta izpratnē interpretācija analogiski tai, kas sniegta šī sprieduma 44. un 45. punktā minētajā judikatūrā, ir vēl jo vairāk obligāta, nosakot šī jēdziena tvērumu šīs direktīvas 3. panta 1. punkta f) apakšpunkta ii) punkta izpratnē (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2022. gada 12. maijs, *Luso Temp*, C-426/20, EU:C:2022:373, 36. punkts).
- 48 Lai gan ir taisnība, ka tāda kompensācija kā tā, kas minēta šī sprieduma 37. punktā, netiek tieši izmaksāta kā atlīdzinājums par pagaidu darba aģentūras darbinieka veiktu darbu, tomēr ir jāuzskata, ka šāda kompensācija konkrētajā gadījumā ir tāda atlīdzība naudā, kuru darba devējs netieši piešķir darbiniekam tāpēc, ka minētais ir nodarbināts, jo šī kompensācija ir paredzēta koplīgumā, kurš piemērojams darba attiecībām, un tā šim darbiniekam tiek maksāta, lai kompensētu ienākumu zaudēšanu, ko izraisījusi minētā darbnespēja viņa ierastajā profesijā, un tādējādi tās mērķis ir nodrošināt viņam ienākumu avotu.
- 49 Līdz ar to jēdziens “darba samaksa” Direktīvas 2008/104 3. panta 1. punkta f) apakšpunkta ii) punkta izpratnē ir pietiekami plašs, lai būtu attiecināms uz kompensāciju, uz kuru pagaidu darba aģentūras darbinieki var pretendēt saistībā ar pilnīgu pastāvīgu darbnespēju savā ierastajā profesijā, ko izraisījis nelaimes gadījums darbā, kurš noticis lietotājuzņēmumā.
- 50 Otrkārt, runājot par kontekstu, kādā iekļaujas Direktīvas 2008/104 5. panta 1. punkta pirmā daļa kopsakarā ar tās 3. panta 1. punkta f) apakšpunkta ii) punktu, ir jākonstatē, ka saskaņā ar šīs direktīvas 13. apsvērumu Direktīvā 91/383 nosaka pagaidu darba aģentūru darbiniekiem piemērojamos drošības un veselības aizsardzības noteikumus.

- 51 No Direktīvas 91/383 2. panta 1. punkta kopsakarā ar tās 1. panta 2. punktu izriet, ka šīs direktīvas mērķis ir panākt, lai pagaidu darba aģentūru darbinieku drošība un veselības aizsardzība darbā būtu nodrošināta vienādā līmenī ar citu lietotājuuzņēmuma darbinieku drošību un veselības aizsardzību darbā. Piedevām saskaņā ar šī 2. panta 2. punktu kopsakarā ar 1. panta 2. punktu pagaidu darba aģentūru darba attiecību esamība neattaisno atšķirīgu attieksmi darba apstākļu ziņā, ciktāl tā skar darbinieku drošību un veselības aizsardzību darbā, un tas tā ir vēl jo vairāk tāpēc, kā izriet no minētās direktīvas četrpadsmitā apsvēruma, ka pagaidu darba aģentūru darbiniekiem dažās nozarēs ir lielāks risks ciest nelaimes gadījumos darba vietā nekā citiem darbiniekiem.
- 52 Papildus tam Direktīvas 91/383 8. pantā būtībā ir paredzēts, ka dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka, neskarot pagaidu darba aģentūrai valsts tiesību aktos noteikto atbildību, lietotājuuzņēmums visu norikojuma laiku ir atbildīgs par darba veikšanas apstākļiem, kas attiecas uz drošību, higiēnu un veselības aizsardzību darbā.
- 53 Līdz ar to ir jāuzskata, ka “drošības” un “veselības” aizsardzība darbā ietilpst “darba apstākļos” Direktīvas 91/383 izpratnē un ka pagaidu darba aģentūras darbiniekam viņa norikojuma laikā ir jāpiemēro tāda pati attieksme kā lietotājuuzņēmuma tieši nodarbinātajiem darbiniekiem.
- 54 Bez tam tāda kompensācija kā tā, kas minēta šī sprieduma 37. punktā, ir saistīta ar “drošības” un “veselības” aizsardzību darbā, jo lietotājuuzņēmuma un attiecīgā gadījumā pagaidu darba aģentūras atbildība par darba veikšanas apstākļiem, kuri attiecas uz šo aizsardzību, ir cieši saistīta ar zaudējumu atlīdzināšanu gadījumā, kad minētā aizsardzība nav sekmīga, proti, tostarp tad, ja negadījums darbā notiek pagaidu darba aģentūras darbinieka norikojuma laikā un ir par iemeslu šī darbinieka pastāvīgai pilnīgai darbnespējai savā ierastajā profesijā.
- 55 Tādējādi, ņemot vērā Direktīvā 2008/104 ietvertos norādus uz Direktīvu 91/383, ir jākonstatē, ka konteksts, kurā iekļaujas Direktīvas 2008/104 5. panta 1. punkta pirmā daļa kopsakarā ar tās 3. panta 1. punkta f) apakšpunktu apstiprina interpretāciju, saskaņā ar ko jēdziens “darba samaksa”, uz kuru ir atsauce šajās tiesību normās ietvertajā jēdzienā “darba un nodarbinātības pamata apstākļi”, aptver tādu kompensāciju kā šī sprieduma 37. punktā minētā.
- 56 Treškārt, runājot par Direktīvas 2008/104 mērķiem, no šīs direktīvas 1. apsvēruma izriet, ka minētās mērķis ir nodrošināt pilnīgu atbilstību Hartas 31. pantam, kurā saskaņā ar tā 1. punktu ir vispārīgi nostiprinātas ikviena darbinieka tiesības uz veselībai nekaitīgiem, drošiem un cilvēka cieņai atbilstīgiem darba apstākļiem. Paskaidrojumos attiecībā uz Pamattiesību hartu (OV 2007, C 303, 17. lpp.) šajā ziņā ir norādīts, ka jēdziens “darba apstākļi” ir jāsaprot LESD 156. panta izpratnē, lai gan minētajā tiesību normā šis jēdziens nav definēts. No minētās direktīvas mērķa aizsargāt pagaidu darba aģentūras darbinieka tiesības viedokļa šī precizējuma neesamība liecina par labu minētā jēdziena plašai interpretācijai (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2022. gada 12. maijs, *Luso Temp*, C-426/20, EU:C:2022:373, 40. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 57 Līdz ar to, ciktāl Direktīvas 2008/104 mērķis ir nodrošināt pagaidu darba aģentūru darbinieku aizsardzību attiecībā uz drošības un veselības aizsardzību darbā, ir jākonstatē, kā to dara Komisija, ka tad, ja situācijā, kad ir noticis nelaimes gadījums darbā, lietotājuuzņēmumu finanšu risks saistībā ar šiem darbiniekiem būtu mazāks salīdzinājumā ar darbiniekiem, kurus tie pieņem darbā tieši, šie uzņēmumi būtu mazāk motivēti ieguldīt pagaidu darba aģentūru darbinieku drošībā un šis mērķis netiktu ievērots.

- 58 Tāpēc Direktīvas 2008/104 mērķi apstiprina jēdziena “darba samaksa” šīs direktīvas 3. panta 1. punkta f) apakšpunkta ii) punkta izpratnē interpretāciju tādējādi, ka tā pieder pie “darba un nodarbinātības pamata apstākļiem” minētās direktīvas 5. panta 1. punkta pirmās daļas izpratnē, saskaņā ar kuru šajā jēdzienā ir iekļauta kompensācija, uz ko pagaidu darba aģentūras darbinieks var pretendēt saistībā ar pilnīgu pastāvīgu darbnespēju savā ierastajā profesijā, kuru izraisījis nelaimes gadījums darbā, kas noticis lietotājuzņēmumā.
- 59 Pretēji tam, ko būtībā apgalvo Spānijas valdība, šī interpretācija nevar tikt atspēkota, pamatojoties uz to, ka šāda kompensācija tiek izmaksāta pēc pagaidu darba aģentūru darba attiecību izbeigšanās vai arī to, ka šīs kompensācijas pamats, kā tiek apgalvots, ir vienīgi attiecīgā pagaidu darba aģentūras darbinieka pilnīgas pastāvīgas darbnespējas atzīšana un tādējādi – viņa darba attiecību izbeigšanās.
- 60 Vispirms ir jāprecizē – apstākļi, ka aplūkotā kompensācija tiek izmaksāta pēc darba attiecību izbeigšanās, neizslēdz to, ka tai var būt darba samaksas raksturs Direktīvas 2008/104 3. panta 1. punkta f) apakšpunkta ii) punkta izpratnē (pēc analogijas skat. spriedumu, 2019. gada 8. maijs, *Praxair MRC*, C-486/18, EU:C:2019:379, 70. punkts).
- 61 Pēc tam jāatgādina, ka jēdziena “darba un nodarbinātības pamata apstākļi” interpretācija, ar kuru no Direktīvas 2008/104 5. panta 1. punkta pirmās daļas piemērošanas jomas tiktu izslēgta kompensācija, kas darba devējam ir jāmaksā pagaidu darba aģentūras darbiniekam tikai tāpēc vien, ka šī kompensācija ir saistīta ar viņa darba attiecību izbeigšanu, būtu pretrunā gan kontekstam, kurā iekļaujas šī tiesību norma, gan šīs direktīvas mērķiem (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2022. gada 12. maijs, *Luso Temp*, C-426/20, EU:C:2022:373, 39. un 45. punkts).
- 62 Turklāt ir jākonstatē, kā izriet no Tiesas rīcībā esošajiem lietas materiāliem, ka pamatlietā aplūkotais nelaimes gadījums darbā, kas ir XXX pilnīgu pastāvīgu darbnespēju viņa ierastajā profesijā izraisījušais fakts, notika “norikojuma laikā lietotājuzņēmumā” Direktīvas 2008/104 5. panta 1. punkta pirmās daļas izpratnē, tāpēc nevar piekrist, ka tās kompensācijas pamats, kura tiek izmaksāta šīs darbnespējas dēļ, būtu vienīgi XXX darba attiecību izbeigšanās.
- 63 Ņemot vērā visu iepriekš minēto, ir jāuzskata, ka kompensācija, kura pienākas pagaidu darba aģentūras darbiniekam saistībā ar tādu minētā pilnīgu pastāvīgu darbnespēju savā ierastajā profesijā, ko izraisījis nelaimes gadījums darbā, kurš noticis lietotājuzņēmumā, un kas bijusi viņa pagaidu darba aģentūras darba attiecību izbeigšanās iemesls, ietilpst jēdzienā “darba un nodarbinātības pamata apstākļi” Direktīvas 2008/104 5. panta 1. punkta pirmās daļas kopsakarā ar tās 3. panta 1. punkta f) apakšpunktu izpratnē.

Par Direktīvas 2008/104 5. panta 1. punkta pirmajā daļā paredzētā vienlīdzīgas attieksmes principa tvērumu

- 64 Otrām kārtam, runājot par Direktīvas 2008/104 5. panta 1. punkta pirmajā daļā paredzētā vienlīdzīgas attieksmes principa tvērumu, ir jānorāda, ka atbilstoši šai tiesību normai pagaidu darba aģentūru darbiniekiem norikojuma laikā lietotājuzņēmumā ir jābūt vismaz tādiem pašiem darba un nodarbinātības pamata apstākļiem, kādi tiem būtu piemērojami, ja šis uzņēmums viņus būtu darbā pieņēmis tieši un viņi veiktu šo pašu darbu.

- 65 Tādējādi iesniedzējtiesai vispirms ir jānosaka darba un nodarbinātības pamata apstākļi, kas būtu piemērojami aplūkotajam pagaidu darba aģentūras darbiniekam, ja lietotājuzņēmums viņu būtu darbā pieņēmis tieši, lai veiktu tādu pašu darbu kā tas, kuru tas faktiski veic, turklāt tikpat ilgu laiku, un konkrēti šajā gadījumā – kompensācija, kuru viņam būtu tiesības saņemt saistībā ar tādu pilnīgu pastāvīgu darbnespēju savā ierastajā profesijā, ko izraisījis nelaimes gadījums darbā un kas bijusi viņa darba attiecību izbeigšanās iemesls. Pēc tam šai tiesai šie darba un nodarbinātības pamata apstākļi ir jāsalīdzina ar apstākļiem, kas faktiski ir piemērojami šim pagaidu darba aģentūras darbiniekam viņa norīkojuma laikā šajā lietotājuzņēmumā, lai, pamatojoties uz visiem nozīmīgajiem pamatlīnijas apstākļiem, pārliecinātos, vai attiecībā uz minēto pagaidu darba aģentūras darbinieku ir vai nav ievērots vienlīdzīgas attieksmes princips (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2022. gada 12. maijs, *Luso Temp*, C-426/20, EU:C:2022:373, 50. punkts).
- 66 Iesniedzējtiesa norāda, ka šajā gadījumā, ņemot vērā *Tribunal Supremo* (Augstākā tiesa) sniegto Likuma 14/1994 11. panta interpretāciju, pagaidu darba aģentūru darbinieki pilnīgas pastāvīgas darbnespējas savā ierastajā profesijā gadījumā var pretendēt tikai uz kompensāciju saskaņā ar pagaidu darba aģentūru darba koplīguma 42. pantu, un tā ir mazāka par kompensāciju, uz kuru atbilstoši transporta nozares koplīguma 31. pantam ir tiesības darbiniekiem, ko lietotājuzņēmums darbā ir pieņēmis tieši. Konkrētāk, kā izriet no Tiesas rīcībā esošajiem lietas materiāliem, XXX kā pagaidu darba aģentūras darbiniekam ir tiesības uz 10 500 EUR kompensāciju, pamatojoties uz pirmo no šiem koplīgumiem, lai gan, ja *Serveo Servicios* viņu būtu darbā pieņēmis tieši, viņam būtu tiesības uz 60 101,21 EUR kompensāciju saskaņā ar otro no šiem koplīgumiem.
- 67 Ja tas tā patiešām ir – un tas ir jāpārbauda iesniedzējtiesai –, būtu jāuzskata, ka pretēji tam, kas paredzēts Direktīvas 2008/104 5. panta 1. punkta pirmajā daļā, XXX viņa norīkojuma pie *Serveo Servicios* laikā nav bijuši tādi darba un nodarbinātības pamata apstākļi, kuri būtu vismaz tādi paši kā tie, kādi viņam būtu piemērojami, ja šis lietotājuzņēmums viņu būtu darbā pieņēmis tieši un viņš veiktu šo pašu darbu.
- 68 Šajā ziņā jānorāda, ka, lai gan dalībvalstīm saskaņā ar Direktīvas 2008/104 5. panta 2.–4. punktu ir iespēja ar noteiktiem konkrētiem nosacījumiem paredzēt atkāpes no vienlīdzīgas attieksmes principa, iesniedzējtiesas nolēmumā un Tiesas rīcībā esošajos lietas materiālos nav ietverta nekāda informācija par iespēju, ka kāda no šīm atkāpēm būtu ieviesta Spānijā.
- 69 Piedevām jāatgādina, ka – lai gan ir taisnība, ka saskaņā ar Direktīvas 2008/104 5. panta 3. punktu sociālajiem partneriem ir iespēja noslēgt koplīgumus, kuros var noteikt pagaidu darba aģentūru darbinieku darba un nodarbinātības apstākļus, kas var atšķirties no šī panta 1. punktā noteiktajiem, – tomēr šādos koplīgumos atbilstoši šī panta 3. punktam kopsakarā ar šīs direktīvas 16. un 17. apsvērumu ir jāgarantē pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējā aizsardzība.
- 70 Pienākums garantēt pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējo aizsardzību ir saistīts ar prasību, lai minētajiem citastarp tiktu piešķirtas tādas priekšrocības darba un nodarbinātības pamata apstākļu jomā, kas var kompensēt šo darbinieku piedzīvoto atšķirīgo attieksmi, un šī pienākuma ievērošana ir jāizvērtē konkrēti (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2022. gada 15. decembris, *TimePartner Personalmanagement*, C-311/21, EU:C:2022:983, 44. un 50. punkts). Tādējādi, lai pagaidu darba aģentūru darba koplīgumā varētu atkāpties no vienlīdzīgas attieksmes principa, kas nostiprināts Direktīvas 2008/104 5. panta 1. punkta pirmajā daļā, būtu nepieciešams – un tas

būtu jāpārbauda iesniedzējtiesai –, lai šis koplīgums ļautu XXX garantēt šādu vispārēju aizsardzību, piešķirot viņam tādas kompensējošas priekšrocības attiecībā uz darba un nodarbinātības pamata apstākļiem, kuras ļautu atsvērt viņa piedzīvotās atšķirīgās attieksmes sekas.

- 71 Visbeidzot jāatgādina – Tiesa ir vairākkārt atzinusi, ka valsts tiesai, kas izskata strīdu, kura puses ir tikai privātpersonas, piemērojot valsts tiesību normas, kas pieņemtas, lai transponētu direktīvā paredzētos pienākumus, ir jāņem vērā viss valsts tiesību normu kopums un tas cik vien iespējams jāinterpretē šīs direktīvas teksta un mērķa gaismā, lai nonāktu pie risinājuma, kurš atbilst tās mērķim, tomēr izslēdzot valsts tiesību interpretāciju *contra legem* (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2022. gada 12. maijs, *Luso Temp*, C-426/20, EU:C:2022:373, 56. un 57. punkts, kā arī tajos minētā judikatūra).
- 72 Līdz ar to gadījumā, ja iesniedzējtiesa secinātu, ka XXX būtu tiesības uz kompensāciju, ko viņš pieprasa saskaņā ar transporta nozares koplīguma 31. pantu, ja *Serveo Servicios* viņu būtu darbā pieņēmusi tieši, šai tiesai būtu jāpārbauda it īpaši, vai Likuma 14/1994 11. pantu var interpretēt atbilstoši Direktīvas 2008/104 prasībām un tādējādi to interpretēt citādi – nevis liedzot XXX šo kompensāciju, jo šī interpretācija, kā izriet no šī sprieduma 67. punkta, būtu pretrunā šīs direktīvas 5. panta 1. punkta pirmajai daļai.
- 73 No visiem iepriekš minētajiem apsvērumiem izriet, ka Direktīvas 2008/104 5. panta 1. punkta pirmā daļa kopsakarā ar tās 3. panta 1. punkta f) apakšpunktu ir jāinterpretē tādējādi, ka tai pretrunā ir tāds valsts tiesiskais regulējums, kā tas interpretēts valsts judikatūrā, saskaņā ar kuru kompensācija, uz ko pagaidu darba aģentūras darbinieki var pretendēt saistībā ar tādu pilnīgu pastāvīgu darbnespēju ierastajā profesijā, kuru izraisījis nelaimes gadījums darbā, kas noticis lietotāju uzņēmumā, un kura bijusi viņa pagaidu darba aģentūras darba attiecību izbeigšanās iemesls, ir mazāka par kompensāciju, uz ko šie darbinieki varētu pretendēt tādā pašā situācijā un uz tāda paša pamata, ja šis lietotāju uzņēmums viņus būtu darbā pieņēmis tieši un viņi veiktu šo pašu darbu tikpat ilgu laiku.

Par tiesāšanās izdevumiem

- 74 Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība izriet no tiesvedības, kas notiek iesniedzējtiesā, tāpēc tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (sestā palāta) nospriež:

Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2008/104/EK (2008. gada 19. novembris) par pagaidu darba aģentūrām 5. panta 1. punkta pirmā daļa kopsakarā ar tās 3. panta 1. punkta f) apakšpunktu

ir jāinterpretē tādējādi, ka

tai pretrunā ir tāds valsts tiesiskais regulējums, kā tas interpretēts valsts judikatūrā, saskaņā ar kuru kompensācija, uz ko pagaidu darba aģentūras darbinieki var pretendēt saistībā ar tādu pilnīgu pastāvīgu darbnespēju ierastajā profesijā, kuru izraisījis nelaimes gadījums darbā, kas noticis lietotāju uzņēmumā, un kura bijusi viņa pagaidu darba aģentūras darba attiecību izbeigšanās iemesls, ir mazāka par kompensāciju, uz ko šie darbinieki varētu

pretendēt tādā pašā situācijā un uz tāda paša pamata, ja šis lietotājuzņēmums viņus būtu darbā pieņēmis tieši un viņi veiktu šo pašu darbu tikpat ilgu laiku.

[Paraksti]