



Teismo praktikos rinkinys

TEISINGUMO TEISMO (antroji kolegija) SPRENDIMAS

2020 m. spalio 14 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Direktyva 2008/104/EB – Darbas per laikinojo įdarbinimo įmonę – 5 straipsnio 5 dalis – Vienodas požiūris – Priemonės, kurios reikalingos siekiant išvengti piktnaudžiavimo naudojantis darbu per laikinojo įdarbinimo įmones – Valstybėms narėms tenkanti pareiga vengti vėlesnių paskyrimų – Apribojimų nenustatymas nacionalinės teisės aktuose – Atitinkančio aiškinimo reikalavimas“

Byloje C-681/18

dėl *Tribunale ordinario di Brescia* (Brešos teismas, Italija) 2018 m. spalio 16 d. nutartimi, kurią Teisingumo Teismas gavo 2018 m. spalio 31 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

JH

prieš

KG

TEISINGUMO TEISMAS (antroji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas A. Arabadjiev, Teisingumo Teismo pirmininkas K. Lenaerts, einantis antrosios kolegijos teisėjo pareigas, teisėjai A. Kumin (pranešėjas), T. von Danwitz ir P. G. Xuereb,

generalinė advokatė E. Sharpston,

kancleris A. Calot Escobar,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

- JH, atstovaujamo *avvocato* A. Carbonelli,
 - Italijos vyriausybės, atstovaujamos G. Palmieri, padedamos *avvocato dello Stato* G. Rocchitta,
 - Europos Komisijos, iš pradžių atstovaujamos M. van Beek ir C. Zadra, vėliau – M. van Hoof,
- susipažinęs su 2020 m. balandžio 23 d. posėdyje pateikta generalinės advokatės išvada,
- priima šį

* Proceso k.: italų.

Sprendimą

- 1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones (OL L 327, 2008, p. 9) 5 straipsnio 5 dalies išaiškinimo.
- 2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant JH ir KG ginčą dėl JH, laikinojo darbuotojo, kurį laikinojo įdarbinimo įmonė paskyrė dirbti KG, prašymo pripažinti jį pagal neterminuotą darbo sutartį pastarajai įmonei dirbančiu darbuotoju būtent dėl to, kad viršytas pagal nacionalinės teisės aktus didžiausias leistinas darbo per laikinojo įdarbinimo įmonę sutarčių pratęsimų skaičius.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

- 3 Direktyvos 2008/104 10–12 ir 15 konstatuojamosiose dalyse nustatyta:
 - „(10) Europos Sąjungoje labai skiriasi darbo per laikinojo įdarbinimo įmones naudojimas ir laikinųjų darbuotojų teisinė padėtis, statusas ir darbo sąlygos.
 - (11) Darbas per laikinojo įdarbinimo įmones tenkina ne tik su lankstumu susijusius įmonių poreikius, bet ir darbuotojų poreikį suderinti profesinį ir privatų gyvenimą. Tokiu būdu jis prisideda prie darbo vietų kūrimo ir dalyvavimo darbo rinkoje bei integracijos į ją.
 - (12) Šia direktyva nustatoma laikinųjų darbuotojų teises ginanti sistema, kuri yra nediskriminuojanti, skaidri bei proporcinga ir kurioje taip pat atsižvelgiama į darbo rinkų bei darbo santykių įvairovę.
- <...>
- (15) Neterminuotos darbo sutartys yra bendriausia darbo santykių forma. Darbuotojų, sudariusių neterminuotą darbo sutartį su laikinojo įdarbinimo įmone, atveju ir atsižvelgiant į tokioje sutartyje numatytą specialią apsaugą, reikėtų numatyti galimybę taikyti įmonėje laikinojo darbo naudotojoje taikomų taisyklių išimtis.“
- 4 Šios direktyvos 1 straipsnio, susijusio su jos taikymo sritimi, 1 dalyje nustatyta:

„Ši direktyva taikoma darbuotojams, pasirašiusiems darbo sutartį ar turintiems darbo santykių su laikinojo įdarbinimo įmone, kurie paskirti laikinai dirbti įmonėse laikinojo darbo naudotojose joms prižiūrint ir vadovaujant.“
- 5 Minėtos direktyvos 2 straipsnyje „Tikslas“ numatyta:

„Šios direktyvos tikslas – užtikrinti laikinųjų darbuotojų apsaugą ir pagerinti darbo per laikinojo įdarbinimo įmones kokybę užtikrinant, kad laikinieji darbuotojai būtų taikomas 5 straipsnyje nustatytas vienodo požiūrio principas ir kad laikinojo įdarbinimo įmonės būtų pripažintos darbdaviais, tuo pat metu atsižvelgiant į poreikį nustatyti tinkamą darbo per laikinojo įdarbinimo įmones naudojimo sistemą, siekiant veiksmingai prisidėti prie darbo vietų kūrimo ir lanksčių darbo formų plėtojimo.“

6 Tos pačios direktyvos 3 straipsnio „Sąvokų apibrėžtys“ 1 dalyje nustatyta:

„Šioje direktyvoje:

<...>

- b) laikinojo įdarbinimo įmonė – fizinis ar juridinis asmuo, kuris pagal nacionalinę teisę sudaro darbo sutartis ar turi darbo santykių su laikinaisiais darbuotojais, siekiant paskirti juos laikinai dirbti įmonėje laikinojo darbo naudotojoje jai prižiūrint ir vadovaujant;
- c) laikinasis darbuotojas – darbuotojas, pasirašęs darbo sutartį ar turintis darbo santykių su laikinojo įdarbinimo įmone, kuris paskiriamas laikinai dirbti įmonėje laikinojo darbo naudotojoje jai prižiūrint ir vadovaujant;
- d) įmonė laikinojo darbo naudotoja – fizinis ar juridinis asmuo, kuriam ir kurio prižiūrimas bei vadovaujamas laikinai dirba laikinasis darbuotojas;
- e) paskyrimas – laikotarpis, kurį laikinasis darbuotojas paskirtas laikinai dirbti įmonėje laikinojo darbo naudotojoje jai prižiūrint ir vadovaujant;
- f) pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos – darbo ir įdarbinimo sąlygos, nustatytos įstatymuose, kituose teisės aktuose, kolektyvinėse sutartyse ir (arba) kitose bendro pobūdžio privalomose nuostatose, galiojančios įmonėje laikinojo darbo naudotojoje ir susijusios su:
 - i) darbo laiko, viršvalandžių, pertraukų, poilsio laiko, naktinio darbo, atostogų ir valstybinių švenčių trukme;
 - ii) darbo užmokesčiu.“

7 Direktyvos 2008/104 4 straipsnio „Apribojimų ar draudimų peržiūra“ 1 dalyje numatyta:

„Naudojimosi darbu per laikinojo įdarbinimo įmones draudimai ar apribojimai yra pateisinami tik dėl bendrojo intereso, visų pirma susijusio su laikinųjų darbuotojų apsauga, darbuotojų sveikatos ir saugos darbe reikalavimais arba poreikiu užtikrinti, kad darbo rinka veiktų tinkamai ir kad būtų užkirstas kelias pažeidimams.“

8 Šios direktyvos 5 straipsnis „Vienodo požiūrio principas“ yra jos II skyriuje, skirtame darbo sąlygoms. Šiame straipsnyje nustatyta:

„1. Laikinųjų darbuotojų pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos jų paskyrimo į įmonę laikinojo darbo naudotoją laikotarpiu yra bent tokios, kokios būtų taikomos, jei ta įmonė būtų juos tiesiogiai įdarbinusi tai pačiai darbo vietai užimti.

Taikant pirmą pastraipą turi būti laikomasi įmonėje laikinojo darbo naudotojoje galiojančių taisyklių dėl:

- a) nėščių moterų bei maitinančių motinų apsaugos ir vaikų bei jaunimo apsaugos; ir
- b) vienodo požiūrio į vyrus bei moteris ir bet kokių veiksmų kovojant su diskriminacija dėl lyties, rasės ar etninės kilmės, religijos, įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos;

kurios yra nustatytos įstatymuose ir kituose teisės aktuose, kolektyvinėse sutartyse ir (arba) kitose bendro pobūdžio nuostatose.

2. Dėl darbo užmokesčio valstybės narės, pasikonsultavusios su socialiniais partneriais, gali numatyti, kad būtų taikoma 1 dalyje nustatyto principo išimtis, kai laikinieji darbuotojai, pasirašiusiems neterminuotą darbo sutartį su laikinojo įdarbinimo įmone, tarp paskyrimų mokamas darbo užmokestis.

3. Valstybės narės, pasikonsultavusios su socialiniais partneriais, gali atitinkamu lygiu ir laikydamosi valstybių narių nustatytų sąlygų jiems suteikti galimybę toliau taikyti ar sudaryti kolektyvines sutartis, kuriose, laikantis bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygų, gali būti nustatytos priemonės, susijusios su laikinųjų darbuotojų darbo ir įdarbinimo sąlygomis, kurios gali skirtis nuo nurodytųjų 1 dalyje.

4. Jei laikinieji darbuotojai užtikrinama tinkamo lygio apsauga, valstybės narės, kuriose nėra teisinės sistemos, pagal kurią kolektyvinės sutartys galėtų būti pripažįstamos visuotinai taikytinomis, arba nėra tokios teisinės sistemos ar praktikos, pagal kurią tokių sutarčių nuostatos galėtų būti taikomos visoms panašioms įmonėms tam tikrame sektoriuje ar geografinėje vietoje, pasikonsultavusios su socialiniais partneriais nacionaliniu lygiu ir remdamosi jų sudarytu susitarimu, gali nustatyti priemones, susijusias su pagrindinėmis darbo ir įdarbinimo sąlygomis, kurios nukrypsta nuo 1 dalyje nustatyto principo. Tokiose priemonėse gali būti numatytas laikotarpis, per kurį įgyjama teisė į vienodą požiūrį.

Šioje dalyje nurodytos priemonės turi atitikti [Sąjungos] teisės aktus ir būti pakankamai tikslios bei suprantamos, kad atitinkami sektoriai bei įmonės galėtų nustatyti savo pareigas bei jas vykdyti. Visų pirma valstybės narės, taikydamos 3 straipsnio 2 dalį, nustato, ar į 1 dalyje nurodytas pagrindines darbo ir įdarbinimo sąlygas įtrauktos profesinės socialinės apsaugos sistemos, įskaitant pensijų, išmokų ligos atveju, arba finansinio dalyvavimo sistem[as]. Tokios priemonės taip pat nepažeidžia nacionaliniu, regionų, vietos ar sektorių lygiu sudarytų susitarimų, kurie yra ne mažiau palankesni darbuotojams.

5. Vadovaudamosi nacionaline teise ir (arba) praktika, valstybės narės imasi tinkamų priemonių, kad taikant šį straipsnį būtų išvengta piktnaudžiavimo ir, visų pirma, kad būtų užkirstas kelias vėlesniems paskyrimams, kuriais būtų siekiama nesilaikyti šios direktyvos nuostatų. Apie tokias priemones jos informuoja Komisiją.“

9. Tos pačios direktyvos 6 straipsnio „Galimybės įsidarbinti, kolektyvinė infrastruktūra ir profesinis mokymas“ 1 ir 2 dalyse numatyta:

„1. Laikinieji darbuotojai informuojami apie įmonėje laikinojo darbo naudotojoje esančias laisvas darbo vietas, kad jiems būtų suteiktos tokios pačios galimybės susirasti nuolatinį darbą kaip ir kitiems tos įmonės darbuotojams. Tokia informacija gali būti teikiama bendru skelbimu, esančiu tinkamoje vietoje įmonėje, kuriai ir kurios prižiūrimi dirba laikinieji darbuotojai.

2. Valstybės narės imasi visų reikiamų veiksmų, kad užtikrintų, jog visos sąlygos, draudžiančios arba kliudančios įmonei laikinojo darbo naudotojai ir laikinajam darbuotojui sudaryti darbo sutartį ar turėti darbo santykių po to, kai baigiasi jo paskyrimas, būtų niekinės ar jas būtų galima paskelbti niekinėmis.“

10. Nurodytos direktyvos 9 straipsnyje „Būtiniausi reikalavimai“ nustatyta:

„1. Ši direktyva nepažeidžia valstybių narių teisės taikyti arba priimti darbuotojams palankesnius įstatymus ir kitus teisės aktus arba skatinti ar leisti sudaryti darbuotojams palankesnes socialinių partnerių kolektyvines sutartis.

2. Šios direktyvos įgyvendinimas jokių būdu nėra pagrįsta priežastis sumažinti bendrą darbuotojų apsaugos lygį šios direktyvos taikymo srityse. Tai nepažeidžia valstybių narių ir (arba) administracijos ir darbuotojų teisės keičiantis aplinkybėms nustatyti kitokias nei šios direktyvos priėmimo metu galiojusias teises, normines ar sutartines priemones, jei visais atvejais laikomasi šioje direktyvoje nustatytų būtiniausių reikalavimų.“

Italijos teisė

Įstatyminis dekretas Nr. 276/2003

- 11 2003 m. rugsėjo 10 d. *Decreto legislativo n. 276, Attuazione delle deleghe in materia di emploto del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30* (Įstatyminis dekretas Nr. 276 dėl deleguotų įgaliojimų užimtumo ir darbo rinkos srityje, numatytų 2003 m. vasario 14 d. Įstatyme Nr. 30, įgyvendinimo) (GURI, Nr. 235 paprastasis priedas Nr. 159, 2003 m. spalio 9 d.), su pakeitimais, padarytais 2014 m. kovo 20 d. *decreto-legge n. 34 – Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell’occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese* (Dekretas-įstatymas Nr. 34, nustatantis nepaprastas priemones, skatinančias įdarbinimą ir supaprastinančias įmonėms nustatytus formalius reikalavimus) (GURI, Nr. 66, 2014 m. kovo 20 d.), su pakeitimais pertvarkyto į Įstatymą Nr. 78/2014 (GURI, Nr. 114, 2014 m. gegužės 19 d.) (toliau – Įstatyminis dekretas Nr. 276/2003), 20 straipsnio „Teisėtumo sąlygos“ 3 dalyje iš esmės nustatyta, kad darbuotojų paskyrimo dirbti sutartis gali būti terminuota arba neterminuota, o darbuotojų paskyrimas dirbti pagal neterminuotas darbo sutartis leidžiamas tik tam tikrų šioje nuostatoje išvardytų profesijų ar veiklos rūšių atveju.

- 12 Įstatyminio dekreto Nr. 276/2003 20 straipsnio 4 dalyje nustatyta:

„Kiekybiniai darbuotojų paskyrimo dirbti pagal terminuotas darbo sutartis naudojimo apribojimai, net ir nesilaikant vienodos tvarkos, nustatomi nacionalinėmis kolektyvinėmis sutartimis, sudarytomis su palyginti daugiausia darbuotojų atstovaujančiomis profsąjungomis laikantis [2001 m. rugsėjo 6 d. *decreto legislativo n. 368 – Attuazione della direttiva 1999/70/EB relativa all’accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso sull’UNICE, dal CEEP e dal CES* (Įstatyminis dekretas Nr. 368 dėl Direktyvos 1999/70/EB dėl ETUC, UNICE ir CEEP bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis įgyvendinimo (GURI, Nr. 235, 2001 m. spalio 9 d.))] 10 straipsnio.“

- 13 Įstatyminio dekreto Nr. 276/2003 21 straipsnio „Darbuotojų paskyrimo dirbti sutarties forma“ 1 dalyje nustatyta:

„Darbuotojų paskyrimo dirbti sutartis sudaroma raštu ir joje nurodoma:

<...>

- c) atvejai ir techninės ar su gamyba, organizavimu ar pavadavimu susijusios priežastys, nurodytos 20 straipsnio 3 dalyje;

<...>“

- 14 Šio įstatyminio dekreto 22 straipsnis „Darbo santykiams taikoma tvarka“ suformuluotas taip:

„1. Darbuotojo paskyrimo dirbti pagal neterminuotas darbo sutartis atveju laikinojo įdarbinimo įmonės ir darbuotojų darbo santykiams taikomos bendrosios teisės normos, numatytos civiliniame kodekse ir konkrečiuose įstatymuose.

2. Darbuotojo paskyrimo dirbti pagal terminuotą darbo sutartį atveju laikinojo įdarbinimo įmonės ir darbuotojo darbo santykiams taikomos 2001 m. rugsėjo 6 d. Įstatyminio dekreto Nr. 368 nuostatos, jeigu jos suderinamos, išskyrus 5 straipsnio 3 ir paskesnių dalių nuostatas. Pradinis darbo sutarties terminas bet kuriuo atveju, gavus darbuotojo sutikimą, gali būti pratęstas raštu kolektyvinėje sutartyje, kuri privaloma laikinojo įdarbinimo įmonei, numatytais atvejais ir laikotarpiui.

<...>“

- 15 Šio įstatyminio dekreto 27 straipsnio „Neteisėtas darbuotojų paskyrimas dirbti“ 1 ir 3 dalyse nustatyta:

„1. Kai darbuotojai paskiriami dirbti nesilaikant 20 straipsnyje ir 21 straipsnio 1 dalies a, b, c, d ir e punktuose nustatytų apribojimų ir sąlygų, darbuotojas, pateikęs skundą teisme pagal Civilinio proceso kodekso 414 straipsnį, net jei apie tai buvo pranešta tik darbuotojo paslaugomis pasinaudojusiam asmeniui, gali prašyti nustatyti darbo santykius kaip pagal darbo sutartį pastarajam asmeniui dirbančiam darbuotojui, nuo jo paskyrimo dirbti pradžios.

<...>

3. Vertinant 20 straipsnio 3 ir 4 dalyse nurodytas priežastis, kurios leidžia skirti dirbti darbuotojus, teisminė kontrolė, laikantis bendrųjų teisės principų, apribojama išimtinai tik tokį paskyrimą dirbti pateisinančių priežasčių buvimo konstatavimu ir negali būti išplėsta tiek, kad būtų iš esmės įvertinti techniniai, organizaciniai ar gamybiniai vertinimai ir sprendimai, kuriuos turi atlikti laikinojo darbo naudotojas.“

- 16 To paties įstatyminio dekreto 28 straipsnio „Paskyrimas dirbti sukčiaujant“ 1 dalyje numatyta:

„Nedarant įtakos 18 straipsnyje numatytoms sankcijoms, jei darbuotojas buvo paskirtas dirbti siekiant konkretaus tikslo – išvengti imperatyvių įstatymo ar darbuotojui taikomos kolektyvinės sutarties nuostatų taikymo – laikinojo įdarbinimo įmonė ir laikinojo darbo naudotojas baudžiami 20 EUR bauda už kiekvieną atitinkamą darbuotoją ir už kiekvieną paskyrimo dirbti dieną.“

Įstatyminis dekretas Nr. 368/2001

- 17 Pagrindinės bylos aplinkybėms taikytinos redakcijos 2001 m. rugsėjo 6 d. Įstatyminio dekreto Nr. 368 (toliau – Įstatyminis dekretas Nr. 368/2001) 1 straipsnyje nustatyta:

„01. Neterminuota darbo sutartis yra įprasta darbo santykių forma.

1. Darbo sutartyje, kurią darbdavys ir darbuotojas sudaro dėl visų rūšių užduočių, tiek pagal terminuotą, tiek pagal neterminuotą darbuotojų paskyrimo dirbti sutartį, kaip tai suprantama pagal Įstatyminio dekreto [Nr. 276/2003] 20 straipsnio 4 dalį, gali būti numatyta jos galiojimo pabaiga, jeigu ji neviršija trisdešimt šešių mėnesių, įskaitant galimus pratęsimus. <...>“

- 18 Įstatyminio dekreto Nr. 368/2001 4 straipsnio 1 dalyje numatyta:

„Terminuota darbo sutartis, gavus darbuotojo sutikimą, gali būti pratęsta tik jeigu jos pradinė trukmė yra trumpesnė nei treji metai. Tokiais atvejais iš viso galimi tik penki pratęsimai per 36 mėnesių laikotarpį, neatsižvelgiant į sutarčių atnaujinimų skaičių, su sąlyga, kad jie susiję su ta pačia profesine veikla, dėl kurios sutartis buvo sudaryta terminuotam laikotarpiui. Tik šiuo atveju bendra tokios darbo sutarties trukmė negali viršyti trejų metų.“

- 19 Šio įstatyminio dekreto 5 straipsnio „Termino pasibaigimas ir sankcijos – Paeiliui sudaromos sutartys“, 3–4bis dalyse nustatyta:

„3. Jeigu darbuotojas per dešimt dienų, skaičiuojamų nuo sutarties, kurios trukmė yra šeši mėnesiai arba trumpesnė, galiojimo pabaigos dienos, arba jeigu sutarties galiojimo terminas yra ilgesnis nei šeši mėnesiai – per dvidešimt dienų pagal 1 straipsnį dar kartą įdarbinamas pagal terminuotą darbo sutartį, antroji darbo sutartis laikoma sudaryta neterminuotam laikotarpiui. <...>

4. Kai darbuotojas įdarbinamas pagal dvi paeiliui sudarytas terminuotas sutartis, t. y. nuo pirmosios sutarties pabaigos iki antrosios sutarties išgaliojimo darbo santykiai nenutrūksta, tie santykiai laikomi neterminuotais nuo pirmosios sutarties sudarymo dienos.

„4bis. Nepažeidžiant ankstesnėse dalyse išdėstytų taisyklių dėl paeiliui sudarytų sutarčių ir nedarant poveikio įvairioms kolektyvinių sutarčių nuostatoms, jeigu paeiliui sudarant terminuotas sutartis lygiavertėms užduotims atlikti darbo santykiai tarp to paties darbdavio ir to paties darbuotojo tęsiasi ilgiau nei 36 mėnesius, įskaitant pratęsimus bei atnaujinimus ir neatsižvelgiant į pertraukas tarp sutarčių, darbo santykiai laikomi neterminuotais <...>“

Kolektyvinė sutartis

- 20 Pagrindinėje byloje taikytinos redakcijos *Contratto collettivo nazionale di lavoro per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro* (Nacionalinė kolektyvinė sutartis, taikoma laikinojo įdarbinimo įmonėms) (toliau – kolektyvinė sutartis) 47 straipsnyje nustatyta, kad sutarties pratęsimus reglamentuoja tik ši kolektyvinė sutartis. Remiantis ja terminuotos sutartys gali būti pratęstos pagal Įstatyminio dekreto Nr. 276/2003 22 straipsnio 2 dalį ne daugiau kaip šešis kartus. Kiekvienos sutarties, įskaitant pratęsimus, terminas negali būti viršyti 36 mėnesių.

Civilinis kodeksas

- 21 Civilinio kodekso 1344 ir 1421 straipsniuose nustatyta, kad sutartys, sudarytos siekiant išvengti imperatyvių teisės nuostatų taikymo, negalioja.

Pagrindinė byla ir prejudicinis klausimas

- 22 Nuo 2014 m. kovo 3 d. iki 2016 m. lapkričio 30 d. JH, laikinojo įdarbinimo įmonės įdarbintas darbuotojas, kaip laikinasis darbuotojas buvo paskirtas dirbti į KG (laikinojo darbo naudotojas) pagal kelias paeiliui sudarytas laikinojo darbo sutartis (iš viso aštuonias) ir įvairius jų pratęsimus (iš viso septyniolika).
- 23 2017 m. vasario mėn. JH kreipėsi į prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusi teismą – *Tribunale ordinario di Brescia* (Brešos teismas, Italija), – kad šis pripažintų, jog tarp jo ir KG egzistuoja neterminuoti darbo santykiai, nes nuo 2014 m. kovo mėn. iki 2016 m. lapkričio mėn. buvo neteisėtai paeiliui ir nepertraukiamai paskirtas dirbti. Be to, jis prašo šio teismo pripažinti, kad laikinojo įdarbinimo sutartys, pagal kurias jis buvo paskirtas dirbti į KG, yra neteisėtos ir (arba) negalioja.
- 24 Šiuo klausimu JH tvirtina, kad pagrindinėje byloje taikytinos nacionalinės teisės nuostatos darbo per laikinojo įdarbinimo įmones srityje, kuriose nenumatyta jokių apribojimų dėl vėlesnių paskyrimų į tą patį laikinojo darbo naudotoją, prieštarauja Direktyvai 2008/104. Konkrečiai kalbant, viena vertus, iš šios direktyvos 15 konstatuojamosios dalies matyti, kad apskritai darbo santykiai turėtų būti grindžiami neterminuotomis sutartimis, ir, kita vertus, pagal šios direktyvos 5 straipsnio 5 dalies pirmą sakinį valstybės narės įpareigojamos imtis būtinų priemonių, kad būtų išvengta vėlesnių paskyrimų nesilaikant šios direktyvos nuostatų.

- 25 Be to, JH teigia, kad paeiliui sudarytos darbo per laikinojo įdarbinimo įmones sutartys, pagal kurias jis buvo paskirtas dirbti į KG, taip pat buvo neteisėtos atsižvelgiant į, viena vertus, Civilinio kodekso 1344 straipsnį, nes šios sutartys pažeidžia tiek vidaus, tiek Sąjungos teisės normas, ir, kita vertus, į šio kodekso 1421 straipsnį, todėl minėtos sutartys turi būti laikomos niekinėmis, nes jomis buvo pažeistas draudimas paskirti darbuotojus dirbti sukčiaujant, kaip tai suprantama pagal Įstatyminio dekreto Nr. 276/2003 28 straipsnį.
- 26 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pirmiausia pažymi, kad jeigu jam pateiktoje byloje reiktų taikyti Įstatyminį dekretą Nr. 276/2003, JH ieškinys iš principo turėtų būti atmestas. Iš tiesų Įstatyminio dekreto Nr. 276/2003, 20 straipsnio 4 dalyje iš dalies pakeistoje Įstatyminiu dekretu Nr. 34/2014, nebenumatyta, kaip buvo prieš tai, nei kad „paskirti darbuotoją dirbti pagal terminuotą sutartį leidžiama tik esant techninių, gamybinių, organizacinių arba su darbuotojų pavdavimu susijusių priežasčių, net jeigu jos susijusios su įprasta laikinojo darbo naudotojo veikla“, nei būtinybė rašytinėje sutartyje nurodyti minėtas priežastis.
- 27 Taigi Įstatyminis dekretas Nr. 276/2003 neriboja leidžiamų vėlesnių laikinojo darbuotojo paskyrimų į tą pačią įmonę laikinojo darbo naudotoją skaičiaus, nes pagal jo 22 straipsnį atmetama galimybė taikyti Įstatyminio dekreto Nr. 368/2001, kuris, kiek tai susiję su terminuotomis darbo sutartimis, riboja galimybę paeiliui sudaryti kelias terminuotas darbo sutartis ir bet kuriuo atveju nustato maksimalią 36 mėnesių darbo ribą, 5 straipsnio 3 ir paskesnes dalis.
- 28 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas taip pat patikslina, kad kolektyvinėje sutartyje įtvirtinta tvarka netaikoma JH ir KG darbo santykiams, nes ši tvarka taikytina tik darbuotojų ir laikinojo įdarbinimo įmonių santykiams. Bet kuriuo atveju šioje kolektyvinėje sutartyje taip pat nenumatyta, kad sutartyje turi būti tiksliai nurodytos darbuotojų paskyrimo priežastys, ir nedraudžiama be pertraukos iš karto po šeštojo ankstesnės sutarties pratęsimo sudaryti naują sutartį.
- 29 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui kyla abejonių dėl nacionalinės teisės aktų suderinamumo su Direktyva 2008/104, visų pirma su jos 5 straipsnio 5 dalimi, siejama su 15 konstatuojamąja dalimi, nes juose nenumatyta darbo per laikinojo įdarbinimo įmones priežasčių teisminė kontrolė ir jokių to paties laikinojo darbuotojo vėlesnių paskyrimų dirbti į tą pačią įmonę laikinojo darbo naudotoją apribojimų.
- 30 Šiomis aplinkybėmis *Tribunale ordinario di Brescia* (Brešos teismas) nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šį prejudicinį klausimą:
- „Ar Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 dalį reikia aiškinti taip, kad ji draudžia taikyti [Įstatyminį dekretą Nr. 276/2003], kuriame:
- a) nenumatyta jokių vėlesnių darbuotojo paskyrimų dirbti į tą pačią įmonę laikinojo darbo naudotoją apribojimų;
 - b) įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones teisėtumas nepriklauso nuo to, ar yra techninių, gamybinių, organizacinių arba su darbuotojų pavdavimu susijusių priežasčių;
 - c) nėra nustatyta, kad tokios formos darbo sutartys gali būti teisėtai sudaromos tik tuo atveju, kai įmonės laikinojo darbo naudotojos gamybos poreikiai yra laikinojo pobūdžio?“

Dėl prejudicinio klausimo

Dėl priimtinumų

- 31 Italijos vyriausybė ginčija prašymo priimti prejudicinį sprendimą priimtinumą ir šiuo klausimu pažymi, pirma, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nepateikia jokios informacijos apie JH ir laikinojo įdarbinimo įmonės darbo sutarties pobūdį, konkrečiai kalbant, ar tai yra terminuota, ar neterminuota darbo sutartis, o prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismo nurodyti teisės aktai taikomi tik terminuotiems darbo santykiams.
- 32 Kita vertus, ginčas pagrindinėje byloje yra privačių asmenų ginčas, o Direktyva 2008/104 neturi tiesioginio horizontalaus poveikio. Todėl atsakymas į pateiktą klausimą neturi jokios įtakos šios bylos baigčiai. Vienintelis galimas teigiamas padarinys JH būtų gauti kompensaciją iš Italijos Respublikos, jei būtų nuspręsta, kad ši valstybė narė nevysiškai ar nepakankamai perkėlė Direktyvą 2008/104.
- 33 Šiuo klausimu reikia priminti, kad tik bylą nagrinėjantis nacionalinis teismas, atsakingas už sprendimo priėmimą, atsižvelgdamas į konkrečios bylos aplinkybes turi įvertinti, ar jo sprendimui priimti būtinas prejudicinis sprendimas, ir Teisingumo Teismui pateikiamų klausimų svarbą. Todėl iš principo Teisingumo Teismas turi priimti sprendimą tuo atveju, kai pateikiami klausimai yra susiję su Sąjungos teisės normos išaiškinimu (2019 m. gegužės 8 d. Sprendimo *Praxair MRC*, C-486/18, EU:C:2019:379, 33 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 34 Tuo remiantis darytina išvada, kad klausimams dėl Sąjungos teisės taikoma svarbos prezumpcija. Teisingumo Teismas gali atsisakyti priimti sprendimą dėl nacionalinio teismo pateikto prejudicinio klausimo, tik jeigu akivaizdu, kad prašomas Sąjungos teisės nuostatos išaiškinimas visiškai nesusijęs su pagrindinėje byloje nagrinėjamo ginčo aplinkybėmis ar dalyku, jeigu problema hipotetinė arba Teisingumo Teismas neturi informacijos apie faktines ir teises aplinkybes, būtinas tam, kad naudingai atsakytų į jam pateiktus klausimus (2019 m. gegužės 8 d. Sprendimo *Praxair MRC*, C-486/18, EU:C:2019:379, 34 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 35 Nagrinėjamu atveju reikia konstatuoti, kad ši byla neatitinka nė vieno iš atvejų, kuriais Teisingumo Teismas gali atsisakyti atsakyti į prejudicinius klausimus. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas prašo Teisingumo Teismo išaiškinti Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 dalį, kuri, kaip matyti iš šio teismo nurodytų faktinių ir teisinių aplinkybių, yra reikšminga pagrindinei bylai. Be to, kaip matyti iš šio sprendimo 24–29 punktų, jis nurodo priežastis, dėl kurių mano, kad toks aiškinimas yra būtinas. Taigi reikia konstatuoti, kad minėto teismo išdėstytų tiek faktinių pagrindinės bylos aplinkybių, tiek dėl jos kylančių teisės klausimų pakanka, kad Teisingumo Teismas galėtų pateikti naudingą atsakymą į pateiktą klausimą.
- 36 Taip pat primintina, jog Teisingumo Teismo jurisprudencijos matyti, kad šio teismo jurisdikcijai priklauso priimti prejudicinį sprendimą dėl Sąjungos teisės nuostatų aiškinimo, neatsižvelgiant į tai, ar jos yra tiesiogiai veikiančios atitinkamos bylos šalių tarpusavio santykiuose (2019 m. gegužės 8 d. Sprendimo *Praxair MRC*, C-486/18, EU:C:2019:379, 35 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija). Šiomis aplinkybėmis Italijos vyriausybės argumentai dėl to, kad minėtos Direktyvos 2008/104 nuostatų negalima tiesiogiai taikyti privačių šalių ginčui, yra nesvarbūs.
- 37 Tokiomis aplinkybėmis reikia pripažinti, kad prašymas priimti prejudicinį sprendimą yra priimtinas.

Dėl esmės

- 38 Savo klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 dalies pirmą sakinį reikia aiškinti taip, kad jis draudžia nacionalinės teisės aktus, kurie neriboja to paties laikinojo darbuotojo vėlesnių paskyrimų į tą pačią įmonę laikinojo darbo naudotoją skaičiaus ir pagal kuriuos darbo per laikinojo įdarbinimo įmones teisėtumas nepriklauso nuo to, ar tam yra techninių, gamybinių, organizacinių ar su darbuotojų pavadavimu susijusių priežasčių.
- 39 Šiuo klausimu reikia priminti, kad Direktyva 2008/104 buvo priimta siekiant papildyti reguliavimo sistemą, nustatytą 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyvoje 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė UNICE, CEEP ir ETUC (OL L 14, 1998, p. 9; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 267), ir 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvoje dėl ETUC, UNICE, UNICE ir ETUC bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis (OL L 175, 1999, p. 43; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 368) remiantis, be kita ko, EB 137 straipsnio 1 ir 2 dalimis, kurios institucijoms suteikė įgaliojimus priimančios direktyvas patvirtinti laipsniškai įgyvendinamus minimalius reikalavimus, susijusius, be kita ko, su darbo sąlygomis.
- 40 Iš tiesų iš šios direktyvos 10 ir 12 konstatuojamųjų dalių matyti, kad laikinojo darbuotojo teisinė padėtis, statusas ir darbo sąlygos Sąjungoje labai skiriasi, todėl šioje direktyvoje nustatoma laikinųjų darbuotojų teises ginanti sistema, kuri yra nediskriminuojanti, skaidri bei proporcinga ir kurioje taip pat atsižvelgiama į darbo rinkų bei socialinių partnerių santykių įvairovę. Pagal šios direktyvos 2 straipsnį jos tikslas – užtikrinti laikinųjų darbuotojų apsaugą ir pagerinti darbo per laikinojo įdarbinimo įmones kokybę garantuojant, kad laikinieji darbuotojai būtų taikomas vienodo požiūrio principas ir laikinojo įdarbinimo įmonės būtų pripažintos darbdaviais, tuo pat metu atsižvelgiant į poreikį nustatyti tinkamą tokios formos darbo naudojimo sistemą, siekiant veiksmingai prisidėti prie darbo vietų kūrimo ir lanksčių darbo formų plėtojimo.
- 41 Šiuo tikslu Direktyvoje 2008/104, kaip matyti iš šio sprendimo 39 punkte priminto jos teisinio pagrindo ir jos 9 straipsnio, numatytas tik būtiniausių reikalavimų nustatymas. Jais, pirma, siekiama užtikrinti, kad būtų laikomasi šios direktyvos 5 straipsnyje įtvirtinto vienodo požiūrio į laikinuosius darbuotojus principo, ir, antra, peržiūrėti valstybių narių nustatytus draudimus ir apribojimus, taikomus darbui per laikinojo įdarbinimo įmones, kad būtų išlaikyti tik tie iš jų, kurie pateisinami bendrojo intereso pagrindais ir yra susiję su darbuotojų apsauga, kaip numatyta šios direktyvos 4 straipsnyje.
- 42 Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 dalies pirmame sakinyje, nustatančiame vieną iš šių būtiniausių reikalavimų, numatyta, kad vadovaudamasi nacionaline teise arba praktika valstybės narės imasi tinkamų priemonių, kad taikant šį straipsnį būtų išvengta piktnaudžiavimo ir visų pirma užkirstas kelias vėlesniems paskyrimams, kuriais būtų siekiama nesilaikyti šios direktyvos nuostatų. Taigi pagal šią nuostatą valstybės narės neįpareigojamos riboti vėlesnių to paties laikinojo darbuotojo paskyrimų į tą pačią įmonę laikinojo darbo naudotoją skaičiaus arba reikalauti, kad taikant šią darbo pagal terminuotas sutartis formą būtų nurodomos techninės, gamybinės, organizacinės ar su darbuotojų pavadavimu susijusios priežastys. Be to, nei šioje, nei kitose minėtos direktyvos nuostatose nenustatyta jokios konkrečios priemonės, kurią šiuo tikslu valstybės narės turi priimti.
- 43 Šią išvadą patvirtina Direktyvos 2008/104 4 straipsnio 1 dalis, kurioje nustatyta, kad kai valstybės narės savo teisės aktuose nustato naudojimosi darbu per laikinojo įdarbinimo įmones draudimus ar apribojimus, jie turi būti pateisinami bendrojo intereso pagrindais, susijusiais, be kita ko, su laikinųjų darbuotojų apsauga, sveikatos ir saugos darbe reikalavimais arba poreikiu užtikrinti tinkamą darbo rinkos veikimą ir užkirsti kelią piktnaudžiavimui.

- 44 Iš tiesų iš Teisingumo Teismo jurisprudencijos matyti, kad ši nuostata turi būti suprantama kaip apibrėžianti valstybių narių teisėkūros, susijusios su naudojimosi laikiniais darbuotojais draudimais ar apribojimais, ribas, o ne kaip nustatanti pareigą priimti tam tikrus teisės aktus šioje srityje, kuriais taip pat būtų siekiama užkirsti kelią piktnaudžiavimui (šiuo klausimu žr. 2015 m. kovo 17 d. Sprendimo AKT, C-533/13, EU:C:2015:173, 31 punktą).
- 45 Galiausiai, priešingai, nei savo rašytinėse pastabose teigia JH, 2018 m. spalio 25 d. Sprendime *Sciotto* (C-331/17, EU:C:2018:859), susijusiame su 1999 m. kovo 18 d. sudaryto Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis, esančio Direktyvos 1999/70 priede, 5 punkto aiškinimu, padarytos išvados negali būti taikomos šioje byloje. Iš tiesų minėto Bendrojo susitarimo 5 punkte numatytos specifinės pareigos, skirtos išvengti piktnaudžiavimams paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis, o Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 dalies pirmo sakinio atveju taip nėra.
- 46 Iš to, kas išdėstyta, matyti, kad iš Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 dalies pirmo sakinio negalima daryti išvados, kad pagal šią nuostatą valstybės narės įpareigojamos savo atitinkamuose nacionalinės teisės aktuose numatyti visas ar kai kurias pateiktame klausime nurodytas specifines priemones.
- 47 Vis dėlto reikia atsižvelgti į tai, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas savo prašyme priimti prejudicinį sprendimą, kaip matyti iš šio sprendimo 29 punkto, kelia platesnį klausimą, ar pagrindinėje byloje nagrinėjami nacionalinės teisės aktai gali būti laikomi prieštaraujančiais Direktyvai 2008/104, konkrečiai kalbant, šios direktyvos 5 straipsnio 5 dalies pirmam sakiniui, siejamam su jos 15 konstatuojamąja, nes, nenumatant tokių priemonių, gali būti leidžiama tą patį laikinąjį darbuotoją paeiliui paskirti dirbti į tą pačią įmonę laikinojo darbo naudotoją, siekiant nesilaikyti šios direktyvos nuostatų, taip pat neatsižvelgti į laikinąjį darbo per laikinojo įdarbinimo įmones pobūdį. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui kyla klausimas, ar ši neatitiktis Sąjungos teisei taip pat turi būti nustatyta, pirma, iš minėtos direktyvos 1 straipsnio 1 dalies, kurioje daroma prielaida, kad darbuotojo paskyrimas dirbti į įmonę laikinojo darbo naudotoją yra laikinas, ir, antra, iš tos pačios direktyvos 3 straipsnio 1 dalies, kurios b–e punktuose sąvokos „laikinojo įdarbinimo įmonė“, „laikinasis darbuotojas“, „įmonė laikinojo darbo naudotoja“ ir „paskyrimas“ apibrėžiamos vartojant žodžius, leidžiančius manyti, kad šis darbo santykių tipas pagal savo pobūdį yra laikinas.
- 48 Taigi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas taip pat kelia klausimą, ar priimdamas Direktyvą 2008/104 Sąjungos teisės aktų leidėjas jos 5 straipsnio 5 dalies pirmu sakiniu siekė įpareigoti valstybes nares išsaugoti darbo per laikinojo įdarbinimo įmones laikinąjį pobūdį, ar ne, draudžiant neribotai atnaujinti paskyrimus, kurie faktiškai tenkina nuolatinius atitinkamos įmonės laikinojo darbo naudotojos personalo poreikius, ir taip nesilaikyti šios direktyvos nuostatų.
- 49 Pagal suformuotą jurisprudenciją niekas Teisingumo Teismui nekliudo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui pateikti naudingą atsakymą, nurodant Sąjungos teisės nuostatos aiškinimo aspektus, leidžiančius jam pačiam priimti sprendimą dėl vidaus teisės atitikties Sąjungos teisei (2012 m. vasario 16 d. Sprendimo *Varzim Sol*, C-25/11, EU:C:2012:94, 28 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija ir 2014 m. sausio 16 d. Nutarties *Baradics ir kt.*, C-430/13, EU:C:2014:32, 31 punktas).
- 50 Šiuo klausimu reikia pažymėti, pirma, kad Direktyvos 2008/104 11 konstatuojamojoje dalyje nurodyta, jog ja siekiama tenkinti ne tik su lankstumu susijusius įmonių poreikius, bet ir darbuotojų poreikį suderinti profesinį ir privatų gyvenimą, ir taip prisidėti prie darbo vietų kūrimo ir dalyvavimo darbo rinkoje bei integracijos į ją. Taigi šia direktyva siekiama suderinti įmonių „lankstumo“ tikslą ir tikslą garantuoti užimtumą, atitinkantį darbuotojų apsaugą.
- 51 Taigi šis dvejetainis tikslas atitinka Sąjungos teisės aktų leidėjo siekį suderinti darbo per laikinojo įdarbinimo įmones sąlygas su „įprastais“ darbo santykiais, juo labiau kad Direktyvos 2008/104 15 konstatuojamojoje dalyje teisės aktų leidėjas aiškiai nurodė, kad įprasta darbo

forma yra neterminuota darbo sutartis. Todėl šia direktyva taip pat siekiama sudaryti laikiniams darbuotojams geresnes galimybes neterminuotai įsidarbinti įmonėje laikinojo darbo naudotojoje – šis tikslas visų pirma atsispindi jos 6 straipsnio 1 ir 2 dalyse.

- 52 Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 1 dalyje numatyto vienodo požiūrio principu siekiama to paties tikslo. Pagal šią nuostatą iš tiesų laikinajam darbuotojui jo paskyrimo į įmonę laikinojo darbo naudotoją laikotarpiu turi būti sudarytos bent tokios pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos, kokios jam būtų taikomos, jei ta įmonė būtų jį tiesiogiai įdarbinusi į tą pačią darbo vietą.
- 53 Antra, sąvoka „pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos“, kuri nustato laikiniams darbuotojams taikytino vienodo požiūrio principo apimtį, apibrėžiama Direktyvos 2008/104 3 straipsnio 1 dalies f punkte ir apima darbo laiką, viršvalandžius, pertraukas, poilsio laiką, naktinį darbą, atostogų ir valstybinių švenčių trukmę, taip pat darbo užmokestį.
- 54 Vis dėlto, kaip savo išvados 44 punkte pažymėjo generalinė advokatė, iš šios direktyvos 1 konstatuojamosios dalies matyti, kad ja siekiama užtikrinti visapusišką Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnio, kurio 1 dalyje bendrai įtvirtinta kiekvieno darbuotojo teisė į saugias, jo sveikatą ir orumą atitinkančias darbo sąlygas, laikymąsi. Su Pagrindinių teisių chartija susijusiuose išaiškinimuose (OL C 303, 2007, p. 17) šiuo klausimu nurodyta, kad sąvoka „darbo sąlygos“ turi būti suprantama pagal SESV 156 straipsnį. Pastarojoje nuostatoje „darbo sąlygos“, jų prieš tai labiau neapibrėžiant, apibūdinamos tik kaip viena iš Sąjungos socialinės politikos sričių, kuriose Komisija gali imtis veiksmų, kad paskatintų valstybių narių bendradarbiavimą ir palengvintų jų veiklos koordinavimą. Atsižvelgiant į Direktyva 2008/104 siekiamą laikinojo darbuotojo teisių apsaugos tikslą, nesant tikslesnių nuostatų, sąvoka „darbo sąlygos“ aiškinama plačiai.
- 55 Trečia, tuo pačiu aspektu Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 dalies pirmame sakinyje valstybėms narėms nustatyti du atskiri įpareigojimai, t. y. imtis būtinų priemonių, kad būtų išvengta, pirma, piktnaudžiavimo remiantis nuo vienodo požiūrio principu nukrypti leidžiančiomis nuostatomis, kurios leidžiamos pagal patį šį 5 straipsnį, ir, antra, vėlesnių paskyrimų, kuriais būtų siekiama nesilaikyti visų Direktyvos 2008/104 nuostatų.
- 56 Šiuo klausimu pažymėtina, kad, kaip savo išvados 46 punkte pažymėjo generalinė advokatė, žodžių junginys „ir, visų pirma“, kuris vartojamas šios direktyvos 5 straipsnio 5 dalies pirmame sakinyje siekiant susieti šiuos du įpareigojimus, negali, priešingai, nei savo rašytinėse pastabose teigia Komisija, būti aiškinamas taip, kad antrasis įpareigojimas automatiškai ir visiškai priklauso nuo pirmojo, todėl ši nuostata taikoma tik piktnaudžiavimo atveju, remiantis nuo vienodo požiūrio principo, kurio konkreti apimtis šios direktyvos tikslais sukonkretinama 5 straipsnio 1–4 dalyse, leidžiamomis nukrypti nuostatomis.
- 57 Abu valstybėms narėms nustatyti įpareigojimai turi skirtingas taikymo sritis. Pirmasis jas įpareigoja imtis būtinų priemonių, kad būtų užkirstas kelias tik piktnaudžiavimui remiantis pagal Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 2–4 dalis leidžiamomis nukrypti nuostatomis. Kita vertus, antrasis įpareigojimas yra platesnis ir juo siekiama, kad tos pačios valstybės imtųsi būtinų priemonių, pirmiausia kad būtų išvengta vėlesnių paskyrimų, siekiant nesilaikyti visų šios direktyvos nuostatų.
- 58 Komisijos siūlomas siauras Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 dalies pirmo sakinio aiškinimas prieštarauja ne tik pačiai šios nuostatos formuluotei, kurioje aiškiai numatyti du valstybėms narėms tenkantys įpareigojimai – antrasis susijęs su Direktyva 2008/104 apskritai, – bet ir aiškiam šios direktyvos tikslui apsaugoti laikinuosius darbuotojus ir pagerinti darbo per laikinojo įdarbinimo įmones sąlygas.

- 59 Darytina išvada, kad Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 dalies pirmame sakinyje valstybėms narėms nustatytas įpareigojimas imtis būtinų priemonių, kad būtų išvengta vėlesnių paskyrimų, kuriais būtų siekiama nesilaikyti šios direktyvos nuostatų, atsižvelgiant į jos struktūrą ir tikslą, turi būti suprantamas kaip susijęs su visomis šios direktyvos nuostatomis.
- 60 Ketvirta, reikia konstatuoti, kad Direktyva 2008/104 taip pat siekiama, kad valstybės narės užtikrintų, jog darbas per laikinojo įdarbinimo įmonę toje pačioje įmonėje laikinojo darbo naudotojoje netaptų nuolatinis laikinojo darbuotojo darbas.
- 61 Šiuo klausimu reikia priminti, kad šios direktyvos 3 straipsnio 1 dalies b–e punktuose apibrėžiamos sąvokos „laikinojo įdarbinimo įmonė“, „laikinasis darbuotojas“, „įmonė laikinojo darbo naudotoja“ ir „paskyrimas“, ir kad iš šių apibrėžimų matyti, jog darbo santykiai su įmonė laikinojo darbo naudotoja pagal savo pobūdį yra laikini.
- 62 Be to, nors iš tiesų ši direktyva susijusi su laikiniais, pereinamojo pobūdžio ar terminuotais, o ne su nuolatiniais darbo santykiais, šios direktyvos 15 konstatuojamojoje dalyje ir 6 straipsnio 1 ir 2 dalyse patikslinta, kad „neterminuotos darbo sutartys“, t. y. nuolatiniai darbo santykiai, yra bendriausia darbo santykių forma ir kad laikinieji darbuotojai turi būti informuoti apie laisvas darbo vietas įmonėje laikinojo darbo naudotojoje ir turėti tokią pačią galimybę nuolat įsidarbinti kaip ir kiti šios įmonės darbuotojai.
- 63 Galiausiai reikia konstatuoti, kad Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 dalies pirmame sakinyje valstybės narės įpareigojamos aiškiai, tiksliai ir besąlygiškai imtis būtinų priemonių, kad būtų užkirstas kelias piktnaudžiavimui vykdant vėlesnius paskyrimus per laikinojo įdarbinimo įmones, siekiant nesilaikyti šios direktyvos nuostatų. Darytina išvada, kad ši nuostata turi būti aiškinama taip, kad pagal ją valstybei narei draudžiama nesiimti jokių priemonių, siekiant išlaikyti laikinąjį darbo per laikinojo įdarbinimo įmones pobūdį.
- 64 Šiuo klausimu iš Teisingumo Teismo suformuotos jurisprudencijos matyti, kad pagal direktyvą valstybėms narėms atsirandantis įpareigojimas pasiekti joje numatytą rezultatą ir ESS 4 straipsnio 3 dalyje bei SESV 288 straipsnyje nustatyta pareiga imtis visų bendrų ar individualių priemonių, tinkamų užtikrinti šio įpareigojimo vykdymą, tenka visoms valstybių narių institucijoms, įskaitant teismus, jei tai neperžengia jų kompetencijos ribų (2019 m. rugsėjo 19 d. Sprendimo *Rayonna prokuratura Lom*, C-467/18, EU:C:2019:765, 59 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 65 Siekiant įvykdyti šį įpareigojimą, pagal Sąjungos teisę atitinkančio aiškinimo principą reikalaujama, kad nacionalinės institucijos pagal savo kompetenciją visus veiksmus atliktų atsižvelgdamos į visą vidaus teisės sistemą ir taikydamos joje pripažintus aiškinimo metodus, kad būtų užtikrintas visiškas Sąjungos teisės veiksmingumas ir priimtas ja siekiamą tikslą atitinkantis sprendimas (2019 m. rugsėjo 19 d. Sprendimo *Rayonna prokuratura Lom*, C-384/18, EU:C:2019:765, 60 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 66 Vis dėlto šis Sąjungos teisę atitinkančio nacionalinės teisės aiškinimo principas turi tam tikras ribas. Nacionalinio teismo pareigą remtis Sąjungos teisės nuostatomis aiškinant ir taikant atitinkamas nacionalinės teisės normas riboja bendrieji teisės principai, ir ši pareiga negali būti pagrindas nacionalinę teisę aiškinti *contra legem* (2019 m. rugsėjo 19 d. Sprendimo *Rayonna prokuratura Lom*, C-384/18, EU:C:2019:765, 61 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 67 Nagrinėjamu atveju būtent atsižvelgdamas į tai, kas išdėstyta, prašymą priimti prejudicinį sprendimą patekęs teismas turi patikrinti pagrindinėje byloje nagrinėjamų darbo santykių teisinį kvalifikavimą, atsižvelgdamas tiek į pačią Direktyvą 2008/104, tiek į nacionalinę teisę, kuria ji perkeliama į Italijos teisės sistemą, ir nustatyti, ar, kaip teigia JH, tai yra neterminuoti darbo santykiai, kuriems dirbtinai

buvo suteikta paeiliui sudarytų darbo per laikinojo įdarbinimo įmones sutarčių forma, siekiant nesilaikyti Direktyvos 2008/104 tikslų, būtent darbo per laikinojo įdarbinimo įmones laikinojo pobūdžio.

- 68 Atlikdamas šį vertinimą, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas galės atsižvelgti į toliau išdėstytus argumentus.
- 69 Jei to paties laikinojo darbuotojo vėlesni paskyrimai į tą pačią įmonę laikinojo darbo naudotoją lemtų ilgesnį darbo šioje įmonėje laikotarpį nei tą, kuris pagrįstai gali būti laikomas „laikinu“, tai galėtų būti piktnaudžiavimo vykdant vėlesnius paskyrimus įrodymas, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 dalies pirmą sakinį.
- 70 Be to, to paties laikinojo darbuotojo vėlesniais paskyrimais į tą pačią laikinąją įmonę laikinojo darbo naudotoją, kaip nurodė generalinė advokatė savo išvados 57 punkte, nesilaikoma pačios Direktyvos 2008/104 nuostatų esmės ir piktnaudžiuojama šia darbo santykių forma, nes jie suardo minėtos direktyvos užtikrinamą darbdavių siekiamo lankstumo ir darbuotojų apsaugos, kuriais ji pažeidžiama, pusiausvyrą.
- 71 Galiausiai, kai konkrečiu atveju nepateikiama jokie objektyvaus paaiškinimo, kodėl atitinkama įmonė laikinojo darbo naudotoją paeiliui sudaro darbo per laikinojo įdarbinimo įmones sutartis, nacionalinis teismas, atsižvelgdamas į nacionalinės teisės aktus ir į kiekvieno atvejo aplinkybes, turi išnagrinėti, ar buvo nesilaikoma vienos iš Direktyvos 2008/104 nuostatų, ypač tuomet, kai remiantis keliomis paeiliui sudaromomis sutartimis į įmonę laikinojo darbo naudotoją paskiriamas tas pats laikinasis darbuotojas.
- 72 Iš viso to, kas išdėstyta, matyti, kad Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 dalies pirmas sakinytis turi būti aiškinamas taip, kad jis nedraudžia nacionalinės teisės aktų, neribojančių vėlesnių laikinojo darbuotojo paskyrimų dirbti toje pačioje įmonėje laikino darbo naudotojoje, skaičiaus, pagal kuriuos darbo per laikinojo įdarbinimo įmones teisėtumas nepriklauso nuo to, ar nurodytos techninės, gamybinės, organizacinės arba su darbuotojų pavadavimu susijusios priežastys, pateisinančios tokį darbą. Tačiau ši nuostata turi būti aiškinama taip, kad pagal ją valstybei narei draudžiama nesiimti jokių priemonių, kad būtų išsaugotas laikinasis darbo per laikinojo įdarbinimo įmones pobūdis, ir draudžiami nacionalinės teisės aktai, kuriuose nenumatyta jokios priemonės, skirtos išvengti vėlesniems to paties laikinojo darbuotojo paskyrimams dirbti toje pačioje įmonėje laikinojo darbo naudotojoje, siekiant nesilaikyti visų Direktyvos 2008/104 nuostatų.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

- 73 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikuso teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (antroji kolegija) nusprendžia:

2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones 5 straipsnio 5 dalies pirmas sakinytis turi būti aiškinamas taip: jis nedraudžia nacionalinės teisės aktų, neribojančių vėlesnių to paties laikinojo darbuotojo paskyrimų dirbti toje pačioje įmonėje laikinojo darbo naudotojoje, skaičiaus, pagal kuriuos darbo per laikinojo įdarbinimo įmones teisėtumas nepriklauso nuo to, ar nurodytos techninės, gamybinės, organizacinės arba su darbuotojų pavadavimu susijusios priežastys, pateisinančios tokį darbą. Tačiau ši nuostata turi būti aiškinama taip, kad pagal ją valstybei narei draudžiama nesiimti jokių priemonių, kad būtų išsaugotas laikinasis darbo per laikinojo įdarbinimo įmones

pobūdis, ir draudžiami nacionalinės teisės aktai, kuriuose nenumatyta jokios priemonės, skirtos išvengti vėlesniems to paties laikinojo darbuotojo paskyrimams dirbti toje pačioje įmonėje laikinojo darbo naudotojoje, siekiant nesilaikyti visų Direktyvos 2008/104 nuostatų.

Parašai.