



Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (otrā palāta)

2020. gada 14. oktobrī*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Direktīva 2008/104/EK – Pagaidu darbs – 5. panta 5. punkts – Vienlīdzīga attieksme – Pasākumi, kas vajadzīgi, lai novērstu pagaidu darba ļaunprātīgu izmantošanu – Dalībvalstu pienākums novērst secīgu norīkošanu darbā – Ierobežojumu neparedzēšana valsts tiesiskajā regulējumā – Atbilstīgas interpretācijas prasība

Lietā C-681/18

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Tribunale ordinario di Brescia* (Brešas tiesa, Itālija) iesniedza ar lēmumu, kurš pieņemts 2018. gada 16. oktobrī un kurš Tiesā reģistrēts 2018. gada 31. oktobrī, tiesvedībā

JH

pret

KG,

TIESA (otrā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs A. Arabadžijevs [*A. Arabadjiev*], Tiesas priekšsēdētājs K. Lēnartss [*K. Lenaerts*], kas pilda otrās palātas tiesneša pienākumus, tiesneši A. Kumins [*A. Kumin*] (referents), T. fon Danvics [*T. von Danwitz*] un P. G. Švirebs [*P. G. Xuereb*],

ģenerālvokāte: E. Šarpstone [*E. Sharpston*],

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

ņemot vērā rakstveida procesu,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

- JH vārdā – *A. Carbonelli, avvocato*,
 - Itālijas valdības vārdā – *G. Palmieri*, pārstāve, kurai palīdz *G. Rocchitta, avvocato dello Stato*,
 - Eiropas Komisijas vārdā – sākotnēji *M. van Beek* un *C. Zadra*, vēlāk *M. van Hoof*, pārstāvji,
- noklausījusies ģenerālvokātes secinājumus 2020. gada 23. aprīļa tiesas sēdē,
pasludina šo spriedumu.

* Tiesvedības valoda – itāļu.

Spriedums

- 1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2008/104/EK (2008. gada 19. novembris) par pagaidu darba aģentūrām (OV 2008, L 327, 9. lpp.) 5. panta 5. punktu.
- 2 Šis lūgums ir iesniegts tiesvedībā starp JH un KG saistībā ar JH, kas ir KG rīcībā norīkots pagaidu darba aģentūras darbinieks, lūgumu viņu atzīt par šīs sabiedrības pastāvīgo darbinieku it īpaši tādēļ, ka ir pārsniegts maksimālais pagaidu darba līgumu pagarinājumu skaits, kas ir atļauts ar valsts tiesisko regulējumu.

Athilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

- 3 Direktīvas 2008/104 10.–12. un 15. apsvērumā ir noteikts:

“(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 tirgū dažādību un kolektīvās darba attiecības.

[..]

(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 lietotājuzņēmumos piemērojamiem noteikumiem.”

- 4 Šīs direktīvas 1. panta, kas attiecas uz tās darbības jomu, 1. punktā ir noteikts:

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

- 5 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.”

6 Šīs pašas direktīvas 3. panta “Definīcijas” 1. punktā ir noteikts:

“Šajā direktīvā:

[..]

- b) “pagaidu darba aģentūra” ir juridiska vai fiziska persona, kas saskaņā ar valsts tiesību aktiem slēdz darba līgumus vai veido darba attiecības ar pagaidu darba aģentūras darbiniekiem, lai tos norikotu uz laiku strādāt lietotājuuzņēmumos to uzraudzībā un vadībā;
- c) “pagaidu darba aģentūras darbinieks” ir darba ņēmējs, kam ir darba līgums vai darba attiecības ar pagaidu darba aģentūru un kas lietotājuuzņēmumā norīkots veikt pagaidu darbu tā uzraudzībā un vadībā;
- d) “lietotājuuzņēmums” ir fiziska vai juridiska persona, kura labā un kura uzraudzībā un vadībā pagaidu darba aģentūras darbinieks strādā noteiktu laiku;
- e) “norīkojums” ir periods, kad pagaidu darba aģentūras darbinieks strādā lietotājuuzņēmumā, lai veiktu pagaidu darbu tā uzraudzībā un vadībā;
- 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 lietotājuuzņēmumā attiecībā uz:
 - i) darba laiku, virsstundām, pārtraukumiem, atpūtas laiku, nakts darbu, brīvdienām un valsts noteiktām brīvdienām;
 - ii) darba samaksu.”

7 Direktīvas 2008/104 4. panta “Ierobežojumu vai aizliegumu pārskatīšana” 1. punktā ir paredzēts:

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

8 Šīs direktīvas 5. pants “Vienlīdzīgas attieksmes princips” ir ietverts tās II nodaļā, kas ir veltīta darba apstākļiem. Šis pants ir formulēts šādi:

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

Piemērojot pirmo daļu, noteikumiem lietotājuuzņēmumā par:

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

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

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 [noteikumos] var paredzēt kvalifikācijas periodu vienlīdzīgai attieksmei.

Šajā punktā minētie noteikumi atbilst [Savienības] tiesību aktiem un ir pietiekami precīzi un pieejami, lai ļautu iesaistītajām nozarēm un uzņēmumiem apzināt savus pienākumus un tos pildīt. Dalībvalstis, piemērojot 3. panta 2. punktu, jo īpaši norāda, vai darba devēja sociālās drošības sistēmas, tostarp pensiju, slimības pabalstu un finanšu līdzdalības sistēmas ir iekļautas 1. punktā minētajos darba un nodarbinātības pamata apstākļos. Tādas procedūras neskar arī tādas attiecīgas valsts, reģiona, vietējā vai nozaru līmeņa vienošanās, kas darba ņēmējiem ir vismaz tikpat labvēlīgas.

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

- 9 Minētās direktīvas 6. panta “Nodarbinātības, koplietošanas telpu un iespēju un profesionālās apmācības pieejamība” 1. un 2. punktā ir paredzēts:

“1. Pagaidu darba aģentūru darbiniekus informē par brīvajām darba vietām lietotāju uzņēmumā, lai tiem dotu tādas pašas iespējas kā pārējiem šā uzņēmuma darba ņēmējiem atrast pastāvīgu darbu. Šādu informāciju var sniegt, izvietojot paziņojumu tam piemērotā vietā uzņēmumā, kura labā un kura uzraudzībā pagaidu darba aģentūras darbinieks strādā.

2. Dalībvalstis veic vajadzīgās darbības, lai nodrošinātu, ka visas klauzulas, ar ko aizliedz vai kā rezultātā pēc norīkojuma beigām novilcina darba līguma noslēgšanu vai darba attiecību izveidošanu starp lietotāju uzņēmumu un pagaidu darba aģentūras darbinieku nav spēkā vai ka tās var pasludināt par spēkā neesošām.”

- 10 Šīs pašas direktīvas 9. pantā “Minimālās prasības” ir noteikts:

“1. Šī direktīva neskar dalībvalstu tiesības piemērot vai pieņemt darba ņēmējiem labvēlīgākus normatīvus un administratīvus aktus vai arī veicināt vai atļaut sociālajiem partneriem noslēgt darba ņēmējiem labvēlīgākus koplīgumus.

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

Itālijas tiesības

Leģislatīvais dekrēts Nr. 276/2003

- 11 2003. gada 10. septembra *decreto legislativo n. 276 – Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30* (Leģislatīvais dekrēts Nr. 276 par deleģējumu īstenošanu nodarbinātības un darba tirgus jomā atbilstoši 2003. gada 14. februāra Likumam Nr. 30) (*GURI* Nr. 235 kārtējais pielikums Nr. 159, 2003. gada 9. oktobris), kas grozīts ar 2014. gada 20. marta *decreto-legge n. 34 – Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese* (Dekrētlikums Nr. 34 par steidzamiem noteikumiem, lai veicinātu nodarbinātības stimulēšanu un vienkāršotu formālās prasības uzņēmumiem) (*GURI* Nr. 66, 2014. gada 20. marts), kurš tika pārveidots par likumu, ar grozījumiem, kas izdarīti ar likumu Nr. 78/2014 (*GURI* Nr. 114, 2014. gada 19. maijs) (turpmāk tekstā – “Leģislatīvais dekrēts Nr. 276/2003”), 20. panta “Tiesiskuma nosacījumi” 3. punktā būtībā ir paredzēts, ka līgums par darbaspēka nodrošināšanu var tikt noslēgts uz noteiktu laiku vai uz nenoteiktu laiku, bet darbaspēka nodrošināšana uz nenoteiktu laiku ir pieļaujama tikai noteikta veida profesijām un darbībām, kas uzskaitītas šajā tiesību normā.

- 12 Leģislatīvā dekrēta Nr. 276/2003 20. panta 4. punktā ir noteikts:

“Kvantitatīvie ierobežojumi darbaspēka nodrošināšanai uz noteiktu laiku, pat ja tie nav vienoti, ir jānosaka valsts kolektīvajos līgumos, kurus noslēgušas salīdzinoši visvairāk pārstāvētās arodbiedrības atbilstoši 2001. gada 6. septembra [*decreto legislativo n. 368 – Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES*] (Leģislatīvais dekrēts Nr. 368 par Direktīvas 1999/70/EK par *UNICE*, *CEEP* un *EAK* noslēgto pamatlīgumu par darbu uz noteiktu laiku transponēšanu) (*GURI* Nr. 235, 2001. gada 9. oktobris)] 10. pantam.”

- 13 Leģislatīvā dekrēta Nr. 276/2003 21. panta “Līguma par darbaspēka nodrošināšanu forma” 1. punktā ir paredzēts:

“Līgumu par darbaspēka nodrošināšanu noslēdz rakstveidā, un tajā ietver šādus elementus:

[..]

- c) 20. panta 3. punktā minētie gadījumi un tehniski iemesli vai ražošanas, organizatoriskās vai aizstāšanas vajadzības;

[..].”

- 14 Šā leģislatīvā dekrēta 22. pants “Darba tiesiskajām attiecībām piemērojamais regulējums” ir formulēts šādi:

“1. Darbaspēka nodrošināšanas uz nenoteiktu laiku gadījumā darba tiesiskajām attiecībām starp darbaspēka nodrošinātāju un darba veicējiem ir piemērojamas vispārējās darba attiecību tiesības, kas paredzētas Civillkodeksā un speciālajos likumos.

2. Darbaspēka nodrošināšanas uz noteiktu laiku gadījumā darba tiesiskajām attiecībām starp darbaspēka nodrošinātāju un darba veicējiem ir piemērojami 2001. gada 6. septembra Leģislatīvā dekrēta Nr. 368 noteikumi, ciktāl tie ir atbilstoši un katrā ziņā izņemot 5. panta 3. un nākamā punkta noteikumus. Sākotnējais darba līguma termiņš jebkurā gadījumā var tikt pagarināts ar darbinieka piekrišanu rakstveidā tādās situācijās un uz tādu termiņu, kā ir paredzēts koplīgumā, kurš attiecas uz darbaspēka nodrošinātāju.

[..]”

- 15 Minētā leģislatīvā dekrēta 27. pants “Darbaspēka nelikumīga nodrošināšana” 1. un 3. punktā ir noteikts:

“1. Ja darbaspēka nodrošināšana notiek, pārsniedzot 20. pantā un 21. panta 1. punkta a), b), c), d) un e) apakšpunktā minētās robežas un neievērojot nosacījumus, darba ņēmējs, ceļot prasību tiesā saskaņā ar Civilprocesa kodeksa 414. pantu, pat ja par to ir paziņots tikai personai, kura ir izmantojusi pakalpojumu, var lūgt noteikt darba tiesiskās attiecības kā šīs personas darbiniekam līdz ar norīkošanas darbā sākumu.

[..]

3. Lai novērtētu 20. panta 3. un 4. punktā minētos iemeslus, kas ļauj nodrošināt darbaspēku, tiesas kontrole saskaņā ar vispārējiem tiesību principiem ir ierobežota tikai ar konstatējumu, ka pastāv to pamatojoši iemesli, un tā nevar tikt paplašināta līdz tam, lai pēc būtības izvērtētu novērtējumu un tehniska, organizatoriska vai ražošanas rakstura izvēli, kas ir jāizdara lietotājam.”

- 16 Šā paša leģislatīvā dekrēta 28. pants “Darbaspēka krāpnieciska nodrošināšana” 1. punktā ir paredzēts:

“Neskarot 18. pantā paredzētās sankcijas, ja darbaspēka nodrošināšana tiek veikta ar konkrētu mērķi apiet darba ņēmējam piemērojamā likuma vai darba koplīguma imperatīvās normas, persona, kura nodrošina darbaspēku, un šā darbaspēka lietotājs tiek sodīti ar naudas sodu 20 EUR apmērā par katru iesaistīto darba ņēmēju un par katru norīkojuma dienu.”

Leģislatīvais dekrēts Nr. 368/2001

- 17 2001. gada 6. septembra Leģislatīvā dekrēta Nr. 368/2001, redakcijā, kas piemērojama pamatlietā (turpmāk tekstā – “Leģislatīvais dekrēts Nr. 368/2001”), 1. pantā ir noteikts:

“01. Uz nenoteiktu laiku noslēgts darba līgums ir parastais darba attiecību veids.

1. Darba līgumā, kas noslēgts starp darba devēju un darba ņēmēju jebkāda veida funkciju veikšanai – gan darba līguma uz noteiktu laiku veidā, gan saskaņā ar līgumu par darbaspēka nodrošināšanu uz noteiktu laiku Leģislatīvā dekrēta [Nr. 276/2003] 20. panta 4. punkta izpratnē –, var tikt noteikts beigu datums, ja tas nepārsniedz trīsdesmit sešus mēnešus, ieskaitot iespējamus pagarinājumus. [..]”

- 18 Leģislatīvā dekrēta Nr. 368/2001 4. panta 1. punktā ir paredzēts:

“Uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma termiņš ar darbinieka piekrišanu var tikt pagarināts tikai tad, ja sākotnējais līguma termiņš nav pārsniedzis trīs gadus. Šādos gadījumos pagarināšana ir pieļaujama augstākais piecas reizes trīsdesmit sešu mēnešu laikā neatkarīgi no atjaunojumu skaita, ar nosacījumu, ka tie attiecas uz to pašu profesionālo darbību, attiecībā uz kuru līgums ir noslēgts uz noteiktu laiku. Vienīgi šajā gadījumā darba attiecību uz noteiktu laiku kopējais ilgums nedrīkst pārsniegt trīs gadus.”

- 19 Šā leģislatīvā dekrēta 5. panta “Termiņa beigas un sodi – Secīgi līgumi” 3.–4.*bis* punktā ir noteikts:

“3. Ja darbinieks tiek atkārtoti pieņemts darbā uz noteiktu laiku saskaņā ar 1. pantu, desmit dienas pēc tāda darba līguma izbeigšanās, kura termiņš nepārsniedz sešus mēnešus, vai divdesmit dienas pēc tāda līguma izbeigšanās, kura termiņš pārsniedz sešus mēnešus, otrais līgums tiek uzskatīts par noslēgtu uz nenoteiktu laiku. [..]

4. Divu secīgu darba attiecību uz noteiktu laiku gadījumā, tas ir, bez pārtraukuma, darba līgums tiek uzskatīts par noslēgtu uz nenoteiktu laiku, sākot no pirmā līguma noslēgšanas dienas.

4.bis Neskarot iepriekšējos punktus paredzētos noteikumus par secīgiem līgumiem un dažādos noteikumus kolektīvajos līgumos, ja, turpinoties līgumiem uz noteiktu laiku par līdzvērtīgu uzdevumu izpildi, darba attiecības starp to pašu darba devēju un to pašu darba ņēmēju kopumā pārsniedz trīsdesmit sešus mēnešus, ieskaitot pagarinājumus un atjaunošanu, neatkarīgi no pārtraukuma periodiem starp līgumiem, darba attiecības uzskata par attiecībām uz nenoteiktu laiku [..].”

Koplīgums

- 20 *Contratto collettivo nazionale di lavoro per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro* (Valsts koplīgums darbaspēka nodrošināšanas aģentūrām), redakcijā, kas piemērojama pamatlietā (turpmāk tekstā – “koplīgums”), 47. pantā ir noteikts, ka līgumu pagarinājumus reglamentē vienīgi šis koplīgums. Saskaņā ar šo koplīgumu uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus var pagarināt atbilstoši Lēģislatīvā dekrēta Nr. 276/2003 22. panta 2. punktam līdz sešām reizēm. Katrs līgums, ieskaitot pagarinājumus, nedrīkst pārsniegt 36 mēnešus.

Civilkodekss

- 21 Civilkodeksa 1344. un 1421. pantā ir paredzēts, ka līgumi, kas noslēgti, lai apietu imperatīvo normu piemērošanu, nav spēkā.

Pamatlieta un prejudiciālais jautājums

- 22 JH, darbinieks, ko pieņēma darbā pagaidu darba aģentūra, tika norīkots kā pagaidu darba aģentūras darbinieks lietotāju uzņēmumā KG laikposmā no 2014. gada 3. marta līdz 2016. gada 30. novembrim, pamatojoties uz vairākiem (kopā astoņiem) secīgi noslēgtiem pagaidu darba līgumiem un vairākiem (kopā septiņpadsmit) to pagarinājumiem.
- 23 2017. gada februārī JH vērsās iesniedzējtiesā, *Tribunale ordinario di Brescia* (Brešas tiesa, Itālija), lai tā atzītu, ka starp viņu un KG pastāv pastāvīga darba attiecības, jo laikā no 2014. gada marta līdz 2016. gada novembrim secīgu un nepārtrauktu norīkojumu izmantošana ir prettiesiska. Turklāt viņš minētajai tiesai lūdz konstatēt un atzīt par prettiesiskiem un/vai nelikumīgiem, un/vai spēkā neesošiem pagaidu darba līgumus, pamatojoties uz kuriem viņš tika norīkots KG.
- 24 Šajā ziņā JH apgalvo – tā kā valsts tiesību normās pagaidu darba jomā, kas ir piemērojamas pamatlietā, nav paredzēti nekādi ierobežojumi secīgiem darbinieku norīkojumiem vienam un tam pašam lietotājam, tās ir pretrunā Direktīvai 2008/104. It īpaši, pirmkārt, no šīs direktīvas 15. apsvēruma izriet, ka vispārīgi darba attiecības būtu jānoformē kā līgums uz nenoteiktu laiku, un, otrkārt, minētās direktīvas 5. panta 5. punkta pirmajā teikumā dalībvalstīm esot uzlikts pienākums veikt vajadzīgos pasākumus, lai novērstu secīgus norīkojumus darbā nolūkā apiet tās noteikumus.
- 25 Turklāt JH apgalvo, ka secīgi pagaidu darba līgumi, ar kuriem viņš tika norīkots KG, bija nelikumīgi arī, pirmkārt, atbilstoši Civilkodeksa 1344. pantam, jo ar šiem līgumiem ir pārkāptas gan valsts, gan Savienības tiesību normas, un, otrkārt, atbilstoši šā kodeksa 1421. pantam, jo minētie līgumi esot jāatzīst par spēkā neesošiem tādēļ, ka ir pārkāpts aizliegums krāpnieciski norīkot darbā darbiniekus Lēģislatīvā dekrēta Nr. 276/2003 28. panta izpratnē.
- 26 Iesniedzējtiesa uzreiz norāda, ka tieši piemērojot Lēģislatīvo dekrētu Nr. 276/2003 tās izskatāmajā lietā, principā būtu jānoraida JH prasība. Proti, pēc grozījumiem ar Dekrētlikumu Nr. 34/2014, Lēģislatīvā dekrēta Nr. 276/2003 20. panta 4. punktā vairs nav kā agrāk paredzēts ne tas, ka darbaspēka nodrošināšana uz noteiktu laiku ir atļauta tikai tehnisku iemeslu dēļ vai ražošanas, organizācijas vai aizstāšanas prasību dēļ pat tad, ja tā ir saistīta ar lietotāja ierasto darbību, ne prasība rakstveidā norādīt šos iemeslus līgumā.

- 27 Tādējādi Leģislatīvajā dekrētā Nr. 276/2003 nav ierobežots atļauto pagaidu darba aģentūras darbinieka secīgo norikojumu skaits pie viena lietotājuņemuma, jo ar tā 22. pantu ir izslēgta Leģislatīvā dekrēta Nr. 368/2001 5. panta 3. un nākamo punktu piemērojamība, ar kuriem noteikta laika līgumu jomā ir ierobežota iespēja noslēgt vairākus secīgus noteikta laika līgumus, un katrā ziņā noteikta augstākā robežvērtība – 36 nodarbinātības mēneši.
- 28 Iesniedzējtiesa arī precizē, ka koplīguma regulējums nav piemērojams darba tiesiskajām attiecībām starp JH un KG, jo runa ir par tiesisko regulējumu, kurš ir piemērojams tikai attiecībām starp darbiniekiem un pagaidu darba aģentūrām. Katrā ziņā šajā koplīgumā nav arī paredzēts, ka līgumā būtu jāprecizē iemesli, kādēļ ir izmantota darbaspēka nodrošināšana, un nav aizliegts bez pārtraukumiem noslēgt jaunu līgumu uzreiz pēc sestā iepriekšējā pagarinājuma izbeigšanas.
- 29 Iesniedzējtiesa uzskata, ka valsts tiesību akti ir pretrunā Direktīvai 2008/104, it īpaši tās 5. panta 5. punktam, lasot to kopsakarā ar tās 15. apsvērumu, jo tajos nav paredzēta iespēja pārbaudīt tiesā iemeslus pagaidu darba izmantošanai un nav noteikti ierobežojumi viena un tā paša darbinieka secīgai norīkošanai pie viena un tā paša lietotājuņemuma.
- 30 Šādos apstākļos *Tribunale ordinario di Brescia* (Brešas tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādu prejudiciālu jautājumu:
- “Vai Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas liedz piemērot [Leģislatīvo dekrētu Nr. 276/2003], kurā:
- a) nav paredzēti ierobežojumi viena darbinieka secīgai norīkošanai darbā vienā un tajā pašā lietotājuņemumā;
 - b) netiek prasīts, ka, lai darbaspēka nodrošināšana uz noteiktu laiku būtu likumīga, ir jānorāda tehniski iemesli vai ražošanas, organizācijas vai aizstāšanas vajadzības šāda darbaspēka nodrošināšanai;
 - c) nav paredzēts, ka prasība par lietotājuņemuma ražošanas vajadzību pagaidu raksturu ir nosacījums tāda darba līguma veida izmantošanas likumībai?”

Par prejudiciālo jautājumu

Par pieņemamību

- 31 Itālijas valdība apstrīd lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu pieņemamību un šajā ziņā norāda, pirmkārt, ka iesniedzējtiesa nav sniegusi nekādu norādi par darba līguma, kurš noslēgts starp JH un pagaidu darba aģentūru, būtību, precīzāk to, vai runa ir par noteikta laika līgumu vai pastāvīgu līgumu, lai gan iesniedzējtiesas norādītie tiesību akti ir piemērojami tikai darba tiesiskajām attiecībām uz noteiktu laiku.
- 32 Otrkārt, pamatlietā esot strīds starp privātpersonām, un Direktīvai 2008/104 neesot tiešas horizontālas iedarbības. Līdz ar to atbildei uz uzdoto jautājumu nebūšot nekādas ietekmes uz šī strīda iznākumu. Vienīgais iespējamais pozitīvais rezultāts JH esot panākt atlīdzinājumu no Itālijas Republikas, ja šīs dalībvalsts īstenota Direktīvas 2008/104 transponēšana būtu jāatzīst par nepilnīgu vai neprecīzu.
- 33 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka tikai valsts tiesa, kura izskata lietu un kurai ir jāuzņemas atbildība par pieņemamo tiesas nolēmumu, ņemot vērā lietas īpatnības, var noteikt, cik nepieciešams ir prejudiciālais nolēmums šīs tiesas sprieduma taisīšanai un cik piemēroti ir Tiesai uzdotie jautājumi.

Līdz ar to Tiesai principā ir jāsniedz nolēmums, ja uzdotie jautājumi attiecas uz Savienības tiesību interpretāciju (spriedums, 2019. gada 8. maijs, *Praxair MRC*, C-486/18, EU:C:2019:379, 33. punkts un tajā minētā judikatūra).

- 34 No minētā izriet, ka uz jautājumiem par Savienības [tiesību interpretāciju] attiecas atbilstības prezumpcija. Tiesa var atteikties lemt par valsts tiesas uzdotu prejudiciālu jautājumu tikai tad, ja ir acīmredzams, ka lūgtajai Savienības tiesiskā regulējuma interpretācijai nav nekāda sakara ar pamatlietas faktisko situāciju vai tās priekšmetu, ja izvirzītā problēma ir hipotētiska vai ja Tiesai nav zināmi faktiskie vai juridiskie apstākļi, kas nepieciešami, lai sniegtu noderīgu atbildi uz tai uzdotajiem jautājumiem (spriedums, 2019. gada 8. maijs, *Praxair MRC*, C-486/18, EU:C:2019:379, 34. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 35 Šajā gadījumā ir jākonstatē, ka šī lieta neatbilst nevienam no gadījumiem, kādos Tiesa var atteikties atbildēt uz prejudiciālajiem jautājumiem. Iesniedzējtiesa lūdz Tiesu interpretēt Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punktu, kas ir tiesību norma, kura, kā izriet no šīs tiesas izklāstītajiem faktiskajiem un tiesiskajiem apstākļiem, ir nozīmīga pamatlietā. Turklāt pēdējā minētā precīzē – kā izriet no šā sprieduma 26. līdz 29. punkta – iemeslus, kādēļ tā uzskata, ka ir vajadzīga interpretācija. Tādēļ ir jākonstatē, ka iesniedzējtiesas izklāsts gan par pamatlietas faktiskajiem apstākļiem, gan par tiesību jautājumiem, ir pietiekams, lai ļautu Tiesai sniegt lietderīgu atbildi uz uzdoto jautājumu.
- 36 Jāatgādina arī, ka no Tiesas judikatūras izriet, ka tās kompetencē ir sniegt prejudiciālus nolēmumus par Savienības tiesību normu interpretāciju neatkarīgi no tā, vai šīm normām ir vai nav tieša iedarbība uz attiecībām starp konkrētā strīda pusēm (spriedums, 2019. gada 8. maijs, *Praxair MRC*, C-486/18, EU:C:2019:379, 35. punkts un tajā minētā judikatūra). Tādējādi Itālijas valdības arguments par neiespējamību Direktīvas 2008/104 normas piemērot tieši strīdā starp indivīdiem nav nozīmīgs.
- 37 Šādos apstākļos lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir pieņemams.

Par lietas būtību

- 38 Iesniedzējtiesas jautājums būtībā ir par to, vai Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punkta pirmais teikums ir jāinterpretē tādējādi, ka tam ir pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, kurā nav ierobežots reižu skaits, cik viens pagaidu darba aģentūras darbinieks secīgi var tikt norīkots darbā vienā un tajā pašā lietotājuņēmumā, un pagaidu darba izmantošanas tiesiskums nav pakļauts nosacījumam, ka ir jānorāda tehniski iemesli vai ražošanas, organizācijas vai aizstāšanas vajadzības, kas pamato šo izmantošanu.
- 39 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka Direktīva 2008/104 tika pieņemta, lai papildinātu tiesisko regulējumu, kas noteikts ar Padomes Direktīvu 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.) un ar Padomes Direktīvu 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.), pamatojoties uz EKL 137. panta 1. un 2. punktu, kuros iestādes ir pilnvarotas, pieņemot direktīvas, paredzēt minimālos noilguma termiņus, kas pakāpeniski piemērojami tostarp darba apstākļiem.
- 40 No Direktīvas 2008/104 10. un 12. apsvēruma izriet – tā kā Savienībā pastāv ievērojamas atšķirības attiecībā uz pagaidu darba aģentūras darbinieku statusu un darba apstākļiem, ar šo direktīvu ir paredzēts izveidot šo darbinieku aizsardzības sistēmu, kas būtu nediskriminējoša, pārredzama un samērīga, vienlaikus ievērojot darba tirgu dažādību un attiecības starp sociālajiem partneriem. Saskaņā ar minētās direktīvas 2. pantu tās mērķis ir nodrošināt pagaidu darba aģentūru darbinieku aizsardzību un uzlabot pagaidu darba aģentūru darba kvalitāti, nodrošinot vienlīdzīgas attieksmes principa

piemērošanu šiem darbiniekiem un atzīstot pagaidu darba aģentūras kā darba devējus, tajā pašā laikā ņemot vērā vajadzību izveidot piemērotu sistēmu šāda veida darba izmantošanai, lai efektīvi palīdzētu radīt darba vietas un attīstīt elastīgas darba formas.

- 41 Šajā nolūkā Direktīvā 2008/104, kā tas izriet no tās juridiskā pamata, kurš atgādināts šī sprieduma 39. punktā, un tās 9. panta, ir paredzēta tikai minimālo prasību ieviešana, pirmkārt, lai nodrošinātu šīs direktīvas 5. pantā nostiprinātā vienlīdzīgas attieksmes pret pagaidu darba aģentūras darbiniekiem principa ievērošanu un, otrkārt, lai pārskatītu aizliegumus, kā arī ierobežojumus, kas piemērojami pagaidu darbam un ko paredz dalībvalstis, lai saglabātu tikai tos, kuri ir pamatoti ar vispārējo interešu apsvērumiem un kuri saistīti ar darbinieku aizsardzību, kā tas ir paredzēts minētās direktīvas 4. pantā.
- 42 Tomēr Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punkta pirmajā teikumā, kurā tostarp ir noteiktas šīs minimālās prasības, ir paredzēts, ka dalībvalstis veic atbilstīgus pasākumus saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi, lai novērstu ļaunprātību šā panta piemērošanā un, jo īpaši, lai novērstu secīgu norīkošanu darbā nolūkā apiet šīs direktīvas noteikumus. Tātad šajā tiesību normā dalībvalstīm nav uzlikts pienākums ierobežot darbinieka secīgu norīkojumu darbā vienā un tajā pašā lietotājuņēmumā skaitu vai šīs noteikta laika darba formas izmantošanu pakļaut nosacījumam, ka ir jānorāda tehniski iemesli vai ražošanas, organizācijas vai aizstāšanas vajadzības. Turklāt minētajā tiesību normā (nedz arī kādā citā minētās direktīvas normā) nav paredzēts kāds konkrēts pasākums, kas dalībvalstīm būtu jānosaka šai nolūkā.
- 43 Šo konstatējumu apstiprina Direktīvas 2008/104 4. panta 1. punkts, kurā ir noteikts, ka tad, ja dalībvalstis savā tiesiskajā regulējumā ir paredzējušas aizliegumus vai ierobežojumus attiecībā uz pagaidu darba izmantošanu, tie ir jāpamato ar vispārējām interesēm, kas saistītas it īpaši ar pagaidu darba aģentūras darbinieku aizsardzību, ar veselības aizsardzības un drošības prasībām darbā vai vajadzību nodrošināt labu darba tirgus darbību un novērst ļaunprātīgu izmantošanu.
- 44 Proti, no Tiesas judikatūras izriet, ka šī tiesību norma ir jāsaprot kā tāda, kas nosaka ietvarus, kuros jānotiek dalībvalstu normatīvajai darbībai aizliegumu vai ierobežojumu jomā attiecībā uz pagaidu darba aģentūru darbu, nevis kā tāda, kas liek pieņemt noteiktu tiesisko regulējumu šajā jomā, tostarp lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2015. gada 17. marts, *AKT*, C-533/13, EU:C:2015:173, 31. punkts).
- 45 Visbeidzot, pretēji tam, ko rakstveida apsvērumos apgalvo JH, atziņas, kuras izriet no 2018. gada 25. oktobra sprieduma *Sciotto* (C-331/17, EU:C:2018:859), kas attiecas uz 1999. gada 18. martā noslēgtā Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku, kurš ir ietverts Direktīvas 1999/70 pielikumā, 5. klauzulas interpretāciju, nav attiecināmas uz šo lietu. Proti, ja minētā pamatnolīguma 5. klauzulā ir paredzēti īpaši pienākumi, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, piemērojot secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus, tad tas tā nav Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punkta pirmā teikuma gadījumā.
- 46 No iepriekš izklāstītajiem apsvērumiem izriet, ka no Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punkta pirmā teikuma nevar secināt, ka šajā tiesību normā dalībvalstīm būtu uzlikts pienākums savā valsts tiesiskajā regulējumā paredzēt visus vai dažus konkrētos pasākumus, kas attiecas uz uzdoto jautājumu.
- 47 Tomēr ir jāņem vērā, ka iesniedzējtiesa lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu, kā tas izriet no šī sprieduma 29. punkta, plašāk jautā, vai pamatlietā aplūkotais valsts tiesiskais regulējums varētu tikt uzskatīts par tādu, kas ir pretrunā Direktīvai 2008/104, it īpaši šīs direktīvas 5. panta 5. punkta pirmajam teikumam, lasot to kopsakarā ar tās 15. apsvērumu, ciktāl tā, neparedzot šādus pasākumus, varētu ļaut vienu un to pašu darbinieku secīgi norīkot darbā pie viena un tā paša lietotājuņēmuma nolūkā apiet šīs direktīvas noteikumus, it īpaši pagaidu darba īslaicīgo raksturu. Iesniedzējtiesa vēlas noskaidrot, vai šī neatbilstība Savienības tiesībām būtu jāsecina arī, pirmkārt, no minētās direktīvas 1. panta 1. punkta, kurā ir paredzēts, ka darba ņēmējs tiek norīkots darbā lietotājuņēmumā uz laiku,

un, otrkārt, no šīs pašas direktīvas 3. panta 1. punkta, kura b)–e) apakšpunktā jēdzieni “pagaidu darba aģentūra”, “pagaidu darba aģentūras darbinieks”, “lietotājuuzņēmums” un “norīkojums” ir definēti tādējādi, ka var domāt, ka šāda veida darba tiesiskās attiecības būtībā ir īslaicīgas.

- 48 Tādējādi iesniedzējtiesa izvirza jautājumu arī par to, vai, pieņemot Direktīvu 2008/104, Savienības likumdevēja mērķis, kā tas it īpaši izriet no tās 5. panta 5. punkta pirmā teikuma, nav uzlikt dalībvalstīm pienākumu saglabāt pagaidu darba īslaicīgo raksturu, aizliedzot tādu norīkojumu neierobežotu atjaunošanu, kuri patiesībā aptver attiecīgā lietotājuuzņēmuma pastāvīgās personāla vajadzības, tādējādi apejot šīs direktīvas tiesību normas.
- 49 Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru nekas neliedz Tiesai sniegt lietderīgu atbildi iesniedzējtiesai, sniedzot tai Savienības tiesību interpretācijas elementus, kas tai ļaus pašai pieņemt lēmumu par valsts tiesiskā regulējuma saderību ar Savienības tiesībām (spriedums, 2012. gada 16. februāris, *Varzim Sol*, C-25/11, EU:C:2012:94, 28. punkts un tajā minētā judikatūra, kā arī rīkojums, 2014. gada 16. janvāris, *Baradics* u.c., C-430/13, EU:C:2014:32, 31. punkts).
- 50 Šajā nolūkā pirmām kārtām ir jāprecizē, ka Direktīvas 2008/104 11. apsvērumā ir norādīts, ka tās mērķis ir apmierināt ne tikai uzņēmumu elastīguma vajadzības, bet arī nepieciešamību darba ņēmējiem saskaņot savu profesionālo un privāto dzīvi un tādējādi veicināt darba vietu radīšanu, kā arī dalību un iekļaušanos darba tirgū. Tādējādi ar šo direktīvu tiek mēģināts līdzsvarot uzņēmumu izvirzīto elastības mērķi ar drošības mērķi, kas atbilst darba ņēmēju aizsardzībai.
- 51 Šis dubultais mērķis tāpat atbilst Savienības likumdevēja gribai pagaidu darba apstākļus tuvināt “parastajām” darba attiecībām – vēl jo vairāk tādēļ, ka Direktīvas 2008/104 15. apsvērumā minētais likumdevējs ir skaidri precizējis, ka vispārējais darba attiecību veids ir uz nenoteiktu laiku noslēgti darba līgumi. Šīs direktīvas mērķis tādēļ ir arī veicināt, lai pagaidu darba aģentūras darbiniekiem būtu pieejams pastāvīgs darbs lietotājuuzņēmumā, un šis mērķis it īpaši ir atspoguļots tās 6. panta 1. un 2. punktā.
- 52 Vienlīdzīgas attieksmes princips, kurš ir paredzēts Direktīvas 2008/104 5. panta 1. punktā, ietilpst šajā pašā mērķī. Saskaņā ar šo tiesību normu darba un nodarbinātības pamata apstākļiem pagaidu darba aģentūras darbiniekiem to norīkojuma laikā lietotājuuzņēmumā ir jābūt vismaz tādiem pašiem kā tie, ko piemērotu, ja tie šajā uzņēmumā būtu pieņemti darbā tieši un veiktu šo pašu darbu.
- 53 Otrām kārtām jēdziens “darba un nodarbinātības pamata apstākļi”, kas nosaka pagaidu darba aģentūras darbiniekiem piemērojamā vienlīdzīgas attieksmes principa tvērumu, ir definēts Direktīvas 2008/104 3. panta 1. punkta f) apakšpunktā un attiecas uz darba ilgumu, virsstundām, pārtraukumiem, atpūtas laikposmiem, darbu nakti, atvaļinājumiem, svētku dienām, kā arī darba samaksu.
- 54 Tomēr, kā secinājumu 44. punktā ir norādījusi ģenerāladvokāte, no šīs direktīvas 1. apsvēruma izriet, ka tās mērķis ir nodrošināt pilnīgu atbilstību Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 31. pantam, kurā atbilstoši tā 1. punktam vispārīgi ir nostiprinātas ikviena darba ņēmēja 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 precizēts, ka vārdkopa “darba apstākļi” ir jāsaprot LESD 156. panta nozīmē. Tomēr pēdējā minētajā tiesību normā “darba apstākļi” ir tikai minēti (bet nav sīkāk definēti) kā viena no Savienības sociālās politikas jomām, kurā Komisija var iejaukties, lai veicinātu sadarbību starp dalībvalstīm un atvieglotu to rīcības koordināciju. Ņemot vērā Direktīvas 2008/104 mērķi aizsargāt pagaidu darba aģentūras darbinieka tiesības, šī precizējuma neesamība liecina par labu jēdziena “darba apstākļi” plašai interpretācijai.

- 55 Trešām kārtām, šajā pašā nozīmē Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punkta pirmajā teikumā dalībvalstīm ir noteikti divi atšķirīgi pienākumi, proti, veikt vajadzīgos pasākumus, lai novērstu, pirmkārt, atkāpju no vienlīdzīgas attieksmes principa, kas atļautas pašā 5. pantā, ļaunprātīgu izmantošanu un, otrkārt, secīgu norīkošanu darbā nolūkā apiet Direktīvas 2008/104 noteikumus kopumā.
- 56 Šajā ziņā ir jākonstatē, kā ģenerālvokāte ir norādījusi secinājumā 46. punktā, ka vārdi “un it īpaši”, kas izmantoti šīs direktīvas 5. panta 5. punkta pirmajā teikumā, lai izveidotu saikni starp šiem diviem pienākumiem, pretēji tam, ko rakstveida apsvērumos apgalvo Komisija, nevar tikt interpretēti tādējādi, ka otrais pienākums ir automātiski un pilnībā pakārtots pirmajam, līdz ar to minētā tiesību norma attiecas tikai uz atkāpju no vienlīdzīgas attieksmes principa, kura konkrētais tvērums šīs direktīvas mērķiem ir precizēts tās 5. panta 1.–4. punktā, ļaunprātīgu izmantošanu.
- 57 Katram no abiem dalībvalstīm uzliktajiem pienākumiem ir atsevišķs tvērums. Atbilstoši pirmajam pienākumam tām ir jāveic vajadzīgie pasākumi, lai novērstu tikai Direktīvas 2008/104 5. panta 2.–4. punktā atļauto atkāpju ļaunprātīgu izmantošanu. Otrais pienākums savukārt ir plašāks, un atbilstoši tam šīm pašām dalībvalstīm ir jāveic vajadzīgie pasākumi, lai it īpaši novērstu secīgu norīkošanu darbā nolūkā apiet šīs direktīvas noteikumus kopumā.
- 58 Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punkta pirmā teikuma šaura interpretācija, kuru atbalsta Komisija, ir pretrunā ne tikai pašam šīs tiesību normas formulējumam, kas skaidri paredz divus dalībvalstu pienākumus, no kuriem otrais Direktīvā 2008/104 ir minēts vispārīgi, bet arī šīs direktīvas skaidri formulētajam mērķim – aizsargāt pagaidu darba aģentūru darbiniekus un uzlabot pagaidu darba apstākļus.
- 59 Līdz ar to Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punkta pirmajā teikumā dalībvalstīm uzliktais pienākums veikt vajadzīgos pasākumus, lai novērstu secīgu norīkošanu darbā nolūkā apiet šīs direktīvas noteikumus, ņemot vērā šīs direktīvas struktūru un mērķi, ir jāsaprot tādējādi, ka tas attiecas uz visiem minētās direktīvas noteikumiem.
- 60 Ceturtām kārtām, ir jākonstatē, ka Direktīvas 2008/104 mērķis ir arī panākt, lai dalībvalstis nodrošinātu, ka pagaidu darbs ar vienu un to pašu lietotāju uzņēmumu neklūst par pastāvīgu situāciju pagaidu darba aģentūras darbiniekam.
- 61 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka šīs direktīvas 3. panta 1. punkta b)–e) apakšpunktā ir definēti jēdzieni “pagaidu darba aģentūra”, “pagaidu darba aģentūras darbinieks”, “lietotājsabiedrība” un “norīkojums” un ka no šīm definīcijām izriet, ka darba attiecībām ar lietotājsabiedrību pēc savas būtības ir pagaidu raksturs.
- 62 Turklāt, lai arī, protams, minētā direktīva attiecas uz pagaidu, pārejas vai laikā ierobežotām darba attiecībām, nevis uz pastāvīgām darba attiecībām, tomēr tās 15. apsvērumā, kā arī tās 6. panta 1. un 2. punktā ir precizēts, ka “uz nenoteiktu laiku noslēgtie darba līgumi”, proti, pastāvīgās darba attiecības, ir darba attiecību vispārējā forma un ka pagaidu darba aģentūru darbiniekus informē par brīvajām darba vietām lietotāju uzņēmumā, lai tiem dotu tādas pašas iespējas kā pārējiem šā uzņēmuma darba ņēmējiem atrast pastāvīgu darbu.
- 63 Visbeidzot ir jākonstatē, ka Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punkta pirmajā teikumā dalībvalstīm skaidri, precīzi un bez nosacījumiem ir noteikts pienākums veikt vajadzīgos pasākumus, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas izpaužas kā pagaidu darba aģentūru darbinieku secīga norīkošana darbā nolūkā apiet šīs direktīvas noteikumus. No tā izriet, ka šī tiesību norma ir jāinterpretē tādējādi, ka ar to netiek pieļauts, ka dalībvalsts neveic nekādus pasākumus, lai saglabātu pagaidu darba īslaicīgumu.
- 64 Šajā ziņā no Tiesas pastāvīgās judikatūras var secināt, ka no direktīvas izrietošs dalībvalstu pienākums sasniegt tajā paredzēto rezultātu, kā arī to pienākums atbilstoši LES 4. panta 3. punktam un LESD 288. pantam veikt visus vispārīgos vai īpašos pasākumus, kas ir piemēroti šī pienākuma izpildes

nodrošināšanai, attiecas uz visām dalībvalstu iestādēm, tostarp tiesu iestādēm, atbilstoši to kompetencei (skat. it īpaši spriedumu, 2019. gada 19. septembris, *Rayonna prokuratura Lom*, C-467/18, EU:C:2019:765, 59. punkts un tajā minētā judikatūra).

- 65 Šī pienākuma izpildei atbilstīgas interpretācijas princips nosaka, ka valsts tiesām, ņemot vērā valsts tiesības kopumā un piemērojot tajās atzītās interpretācijas metodes, ir jāveic visas to kompetencē ietilpstošās darbības, lai nodrošinātu Savienības tiesību pilnīgu efektivitāti un rastu risinājumu, kas atbilst to mērķim (spriedums, 2019. gada 19. septembris, *Rayonna prokuratura Lom*, C-467/18, EU:C:2019:765, 60. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 66 Tomēr šim principam, ka valsts tiesības ir jāinterpretē atbilstīgi, ir zināmas robežas. Tādējādi valsts tiesas pienākuma ņemt vērā Savienības tiesības, interpretējot un piemērojot attiecīgās valsts tiesību normas, robežas nosaka vispārējie tiesību principi, un minētais pienākums nevar būt pamats valsts tiesību *contra legem* interpretācijai (spriedums, 2019. gada 19. septembris, *Rayonna prokuratura Lom*, C-467/18, EU:C:2019:765, 61. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 67 Šajā gadījumā, ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, iesniedzējtiesai ir jāpārbauda pamatlietā aplūkoto darba attiecību juridiskā kvalifikācija, ņemot vērā gan pašu Direktīvu 2008/104, gan valsts tiesības, ar kurām tā ir transponēta Itālijas tiesību sistēmā, lai pārbaudītu, vai, kā to apgalvo JH, runa ir par pastāvīgu darbu, kuram ir mākslīgi piešķirta secīgu pagaidu darba līgumu forma nolūkā apiet Direktīvas 2008/104 mērķus, it īpaši pagaidu darba īslaicīgumu.
- 68 Veicot šo vērtējumu, iesniedzējtiesa varēs ņemt vērā šādus apsvērumus.
- 69 Ja viena un tā paša pagaidu darba aģentūras darbinieka secīgu norīkojumu darbā pie viena un tā paša lietotājuņemuma rezultātā viņa darbība ilgst vairāk nekā tas, ko pamatoti var kvalificēt kā “pagaidu”, tā varētu būt norāde uz secīgu norīkojumu ļaunprātīgu izmantošanu Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punkta pirmā teikuma izpratnē.
- 70 Tāpat, vienu un to pašu pagaidu darba aģentūras darbinieku secīgi norīkojot darbā pie viena un tā paša lietotājuņemuma, kā ģenerāladvokāte ir minējusi secinājumā 57. punktā, tiek apiets pats Direktīvas 2008/104 normu kodols, un tas ir uzskatāms par šī darba attiecību veida ļaunprātīgu izmantošanu, ciktāl tas apdraud līdzsvaru, kas ar šo direktīvu tiek panākts starp elastīgumu darba devējiem un drošību darba ņēmējiem, graužot pēdējo minēto.
- 71 Visbeidzot, ja konkrētajā gadījumā nav sniegts nekāds objektīvs skaidrojums tam, ka attiecīgais lietotājuņemums izmanto secīgus pagaidu darba līgumus, valsts tiesai, valsts tiesiskā regulējuma kontekstā un ņemot vērā katra gadījuma apstākļus, ir jāpārbauda, vai nav apieta kāda no Direktīvas 2008/104 normām, un tas tā vēl jo vairāk ir tad, ja lietotājuņemumā, pamatojoties uz vairākiem šādiem līgumiem, tiek nodarbināts viens un tas pats pagaidu darba aģentūras darbinieks.
- 72 No visiem iepriekš minētajiem apsvērumiem izriet, ka Direktīvas 2008/104 5. panta 5. punkta pirmais teikums ir jāinterpretē tādējādi, ka tam nav pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, kurā nav ierobežots reižu skaits, cik viens pagaidu darba aģentūras darbinieks secīgi var tikt norīkots darbā vienā un tajā pašā lietotājuņemumā, un kurā pagaidu darba izmantošanas tiesiskums nav pakļauts nosacījumam, ka ir jānorāda tehniski iemesli vai ražošanas, organizācijas vai aizstāšanas vajadzības, kas pamato šo izmantošanu. Savukārt šī tiesību norma ir jāinterpretē tādējādi, ka ar to netiek pieļauts, ka dalībvalsts neveic nekādus pasākumus, lai saglabātu pagaidu darba īslaicīgumu, kā arī valsts tiesiskais regulējums, kurā nav paredzēti nekādi pasākumi, lai novērstu viena un tā paša pagaidu darba aģentūras darbinieka secīgu norīkošanu darbā pie viena un tā paša lietotājuņemuma nolūkā apiet Direktīvas 2008/104 noteikumus kopumā.

Par tiesāšanās izdevumiem

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

Ar šādu pamatojumu Tiesa (otrā palāta) nospriež:

Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2008/104/EK (2008. gada 19. novembris) par pagaidu darba aģentūrām 5. panta 5. punkta pirmais teikums ir jāinterpretē tādējādi, ka tam nav pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, kurā nav ierobežots reižu skaits, cik viens pagaidu darba aģentūras darbinieks secīgi var tikt norīkots darbā vienā un tajā pašā lietotājuņēmumā, un kurā pagaidu darba izmantošanas tiesiskums nav pakļauts nosacījumam, ka ir jānorāda tehniski iemesli vai ražošanas, organizācijas vai aizstāšanas vajadzības, kas pamato šo izmantošanu. Savukārt šī tiesību norma ir jāinterpretē tādējādi, ka ar to netiek pieļauts, ka dalībvalsts neveic nekādus pasākumus, lai saglabātu pagaidu darba īslaicīgumu, kā arī valsts tiesiskais regulējums, kurā nav paredzēti nekādi pasākumi, lai novērstu viena un tā paša pagaidu darba aģentūras darbinieka secīgu norīkošanu darbā pie viena un tā paša lietotājuņēmuma nolūkā apiet Direktīvas 2008/104 noteikumus kopumā.

[Paraksti]