

Anonimizētā versija

Tulkojums

C-426/20 – 1

Lieta C-426/20

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu

Iesniegšanas datums:

2020. gada 10. septembris

Iesniedzējtiesa:

Tribunal Judicial da Comarca de Braga – Juízo do Trabalho de Barcelos (Portugāle)

Datums, kurā pieņemts iesniedzējtiesas nolēmums:

2020. gada 15. jūlijs

Prasītāji:

GD

ES

Atbildētāja:

Luso Temp – Empresa de Trabalho Temporário, S. A.

Tribunal Judicial da Comarca de Braga (Portugāle)

(Bragas pirmās instances tiesa)

Juízo do Trabalho de Barcelos – Juiz 2

(Barselusas Darba un sociālo lietu tiesas 2. nodaļa)

[..]

Lieta Nr. 3190/19.5T8BCL

Prasība parastajā tiesvedībā

[..]

[..]

[..]

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu

Šajā lietā prasītāji lūdz piespriest atbildētājam samaksāt summas, kas viņiem pienākoties saistībā ar apmaksātu atvaļinājumu un īpašu atvaļinājuma pabalstu un kas netika samaksātas par laikposmu, kurā viņi strādāja atbildētājas labā, noslēdzot līgumus uz noteiktu laiku.

Šajos apstākļos:

- Prasītāja GD 2017. gada 29. oktobrī noslēdza ar atbildētāju līgumu uz noteiktu laiku darbam uzņēmumā *Inoveplástica – Inovação e Tecnologia em Plásticos S. A.* līdz 2019. gada 8. oktobrim.
- Prasītājs ES 2017. gada 9. oktobrī noslēdza līgumu uz noteiktu laiku ar atbildētāju darbam uzņēmumā *Inoveplástica – Inovação e Tecnologia em Plásticos, S. A.* līdz 2019. gada 8. oktobrim.

*

Domstarpības starp pusēm ir radušās par *Código do Trabalho* (Darba kodeksa) tiesību normām, uz kurām tās atsaucas savu attiecīgo nostāju pamatojumam.

*

Prasītāji apgalvo, ka katra gada (2018. un 2019. gada) 1. janvārī viņi esot uzkrājuši divdesmit divas atvaļinājuma dienas un ka papildus šīm dienām darba tiesisko attiecību uzsākšanas gadā (2017. gads) viņiem esot tiesības uz divām atvaļinājuma dienām par katru pilnu nostrādātu mēnesi un darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadā (2019. gads) viņiem esot tiesības uz konkrētu atvaļinājuma dienu skaitu proporcionāli nostrādātajam laikam.

Prasītāji pamato savus prasījumus, atsaucoties uz vispārējo tiesisko regulējumu par atvaļinājumiem, kas noteikts *Código do Trabalho* [Darba kodekss] (apstiprināts ar 2009. gada Likumu Nr. 7/2009) 237., 238., 239. un 245. pantā, kuri ir formulēti šādi:

“X APAKŠIEDAĻA

Atvaļinājums

237. pants.

Tiesības uz atvaļinājumu

1. Par katru kalendāro gadu darba ņēmējam ir tiesības uz apmaksāta atvaļinājuma dienām, kas uzkrājušās 1. janvārī.
2. Parasti tiesības uz atvaļinājumu ir attiecināmas uz iepriekšējā kalendārajā gadā veiktu darbu, bet tās neietekmē darba regularitāte vai efektivitāte.

[..]

238. pants.

Atvaļinājuma ilgums

1. Minimālais ikgadējā atvaļinājuma ilgums ir vismaz divdesmit divas darba dienas.

[..]

239. pants.

Atvaļinājuma ilgums īpašos gadījumos

1. Darba tiesisko attiecību uzsākšanas gadā darba ņēmējam ir tiesības uz divām atvaļinājuma dienām par katru līguma darbības termiņa mēnesi, un kopējais [atvaļinājuma] dienu skaits nedrīkst pārsniegt divdesmit divas dienas, kuras var izmantot pēc sešiem pilniem līguma izpildes mēnešiem.
2. Ja kalendārais gads beidzas pirms iepriekšējā punktā minētā termiņa beigām, atvaļinājumu var izmantot līdz nākamā gada 30. jūnijam.
3. Piemērojot iepriekšējos punktus minētos noteikumus, vienā kalendārajā gadā nevar tikt izmantotas vairāk nekā trīsdesmit atvaļinājuma dienas, neskarot darba koplīgumā paredzētos noteikumus.

[..]

245. pants.

Darba līguma izbeigšanas ietekme uz tiesībām uz atvaļinājumu

1. Darba līguma izbeigšanas brīdī darba ņēmējam ir tiesības saņemt atvaļinājuma samaksu un īpašu atvaļinājuma pabalstu:
 - a) par uzkrātām un neizmantotām atvaļinājuma dienām;

b) *proporcionāli līguma izbeigšanas gadā nostrādātajam laikam.*

2. *Iepriekšējā punkta a) apakšpunktā minētajā gadījumā atvaļinājuma ilgumu ņem vērā stāža aprēķinā.*

3. *Ja līgumu izbeidz nākamajā kalendārajā gadā pēc darba tiesisko attiecību uzsākšanas gada un līguma darbības termiņš nepārsniedz divpadsmit mēnešus, kopējais atvaļinājuma ilgums un attiecīgā samaksa, uz kuru darba ņēmējam ir tiesības, nedrīkst proporcionāli pārsniegt ikgadējā atvaļinājuma ilgumu, ņemot vērā līguma darbības termiņu.”*

Piemērojot šos noteikumus attiecīgajiem gadījumiem, prasītājiem ir tiesības uz šādu apmaksāta atvaļinājuma dienu skaitu (un attiecīgi uz īpašu atvaļinājuma pabalstu):

- 4 atvaļinājuma dienas par 2017. gadu (divi pilni līguma darbības mēneši) (239. panta 1. punkts);
- 22 atvaļinājuma dienas, kas uzkrātas 2018. gada 1. janvārī (237. panta 1. punkts un 238. panta 1. punkts);
- 22 atvaļinājuma dienas, kas uzkrātas 2019. gada 1. janvārī (237. panta 1. punkts un 238. panta 1. punkts);
- 19 dienas ($22/365 \times 301$) prasītājam GD un 17 dienas ($22/365 \times 281$) prasītājam ES (atvaļinājums proporcionāli 2019. gadā nostrādātajam laikam) (245. panta 1. punkta b) apakšpunkts).

*

Atbildētāja apgalvo, ka katram prasītājam ir tiesības tikai uz apmaksāta atvaļinājuma dienām (atbilstoši tam – uz īpašu pabalstu) proporcionāli viņu attiecīgā līguma darbības termiņam.

Savu viedokli tā pamato ar *Código do Trabalho* 185. panta 6. punktu, kurā ir noteikts šādi:

“V APAKŠIEDAĻA

Tiesiskais regulējums par pagaidu darba aģentūras darbinieku darbu

18/5. pants

Pagaidu darba aģentūru darbinieku darba nosacījumi

[..]

6. *Darba ņēmējam proporcionāli viņa attiecīgā līguma darbības termiņam ir tiesības uz apmaksātu atvaļinājumu, atvaļinājuma un Ziemassvētku brīvdiesu*

pabalstiem, kā arī citiem regulāriem vai periodiskiem pabalstiem, uz kuriem ir tiesības lietotājuņēmuma darba ņēmējiem, kas veic tādu pašu vai līdzvērtīgu darbu.

[..]”

Piemērojot šo tiesību normu kopsakarā ar 238. panta 1. punktu, katram prasītājam ir tiesības tikai uz četrdesmit četrām atvaļinājuma dienām, ņemot vērā kopējo viņu attiecīgā līguma darbības termiņu (22 × 2).

*

Atbildētājas minētais 185. pants ir speciālā tiesību norma, kas piemērojama pagaidu darba aģentūras norīkotā darbaspēka nodrošināšanas līgumiem, un tādējādi tam ir prioritāte pār vispārējo tiesisko regulējumu attiecībā uz darba līgumiem kopumā. Tādējādi no tā atrašanās vietas *Código do Trabalho* struktūrā un tā gramatiskās nozīmes izriet, ka likumdevējs ir vēlējis izslēgt vispārējā tiesiskā regulējuma par atvaļinājumu, kas paredzēts darba līgumiem kopumā, piemērošanu, nosakot, ka pagaidu darba aģentūru darbiniekiem ir tiesības tikai uz apmaksātu atvaļinājumu un attiecīgi uz īpašu atvaļinājuma pabalstu proporcionāli lietotājuņēmumā nostrādātajam laikposmam.

*

Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2008/104/EK (2008. gada 19. novembris) par pagaidu darba aģentūrām 5. panta 1. punktā ir noteikts, ka “*darba un nodarbinātības pamata apstākļi pagaidu darba aģentūru darbiniekiem to norīkojuma laikā lietotājuņēmumā ir vismaz tādi paši kā tie, ko piemērotu, ja tie šajā uzņēmumā darbā būtu pieņemti tieši un veiktu šo pašu darbu*”, savukārt saskaņā ar minētās direktīvas 3. panta 1. punkta f) apakšpunktu ar “*darba un nodarbinātības pamata apstākļiem*” būtu jāsaprot “*darba un nodarbinātības apstākļi, kas noteikti tiesību aktos administratīvos noteikumos, koplīgumos un/vai citos saistošos vispārējos noteikumos, kas ir spēkā lietotājuņēmumā attiecībā uz: i) darba laiku, virsstundām, pārtraukumiem, atpūtas laiku, nakts darbu, brīvdienām [apmaksātu atvaļinājumu] un valsts noteiktām brīvdienām; ii) darba samaksu*” (mūsu izcēlums).

Saskaņā ar informāciju, ko Portugāles valdība sniedza Eiropas Komisijai (pieejama <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/NIM/?uri=celex:32008L0104>), valsts likumdevējs transponēja šo direktīvu tieši ar *Código do Trabalho* un 2009. gada 25. septembra Dekrētlikumu Nr. 260/2009.

*

Tādējādi attiecībā uz darba ņēmējiem, kas norīkoti lietotājuņēmumā uz laiku, kas nepārsniedz divpadsmit mēnešus vai kuru darba tiesiskās attiecības uzsāktas vienā kalendārajā gadā un izbeigtas nākamajā kalendārajā gadā, nerodas nekādas

šaubas: saskaņā ar minētā 245. panta 3. punkta noteikumiem šiem darbiniekiem ir tāds pats statuss kā darbiniekiem, kurus lietotājuņēmums pieņēmis darbā tieši un kuri ieņem tādu pašu amatu, jo arī viņiem ir tiesības tikai uz apmaksātu atvaļinājumu un īpašu atvaļinājuma pabalstu proporcionāli līguma darbības termiņam.

*

Tomēr citos gadījumos, ja pagaidu darba aģentūras darbinieks uzsāk darbu lietotājuņēmumā vienā kalendārajā gadā un izbeidz strādāt tajā pēc diviem vai vairāk kalendārajiem gadiem, viņa stāvoklis atšķiras no tāda darba ņēmēja stāvokļa, kuru lietotājuņēmums pieņēmis darbā tieši un kurš ieņem tādu pašu amatu. Šādos gadījumos – kā izskatāmajā lietā aplūkoti – norīkotajam darbiniekam ir tiesības tikai uz apmaksātu atvaļinājumu un īpašu atvaļinājuma pabalstu proporcionāli nostrādātajam laikam, savukārt darbiniekam, kuru lietotājuņēmums pieņēmis darbā tieši, ir visas tiesības uz atvaļinājumu, kurš izriet no *Código do Trabalho* paredzētā vispārējā tiesiskā regulējuma piemērošanas. Konkrēti, izskatāmajā lietā katram no prasītājiem ir tiesības uz četrdesmit četrām apmaksātām atvaļinājuma dienām un īpašu atvaļinājuma pabalstu, savukārt darbiniekam, kuru lietotājuņēmums pieņēmis darbā tieši un kurš ieņēma tieši tādu pašu amatu tajā pašā laikposmā, ir tiesības uz sešdesmit sešām atvaļinājuma dienām (prasītājas GD gadījumā) vai sešdesmit piecām dienām (prasītāja ES gadījumā).

*

Šāda situācija, kas izriet no *Código do Trabalho* 185. panta 6. punkta piemērošanas, šķiet, ir pilnīgi nesaderīga ar Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2008/104/EK (2008. gada 19. novembris) par pagaidu darba aģentūrām 3. panta 1. punkta f) apakšpunktu un 5. panta 1. punktu.

Saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienības darbību 267. pantu Eiropas Savienības Tiesai ir kompetence lemt par Savienības iestāžu vai struktūru pieņemto aktu interpretāciju prejudiciāla nolēmuma tiesvedībā.

Nolēmumu, kas tiks pieņemts šajā tiesvedībā, nevar pārsūdzēt vispārējā kārtībā (*Código de Processo Civil* (Civilprocesa kodekss) 629. panta 1. punkts un *Código de Processo do Trabalho* (Darba procesa kodeksa) 79. pants, abi ir *a contrario*], tāpēc šai tiesai ir jāiesniedz šī lieta Tiesā.

Pusēm tika lūgts paust savus apsvērumus par tiesvedības apturēšanu, pret ko neviena no tām necēla iebildumus.

Atbildētāja puda savu viedokli par lietas būtību, kas izklāstīts procesuālajā dokumentā, kurš iesniegts Tiesai kopā ar šo nolēmumu, neskarot tās tiesības iesniegt apsvērumus minētajā tiesā saskaņā ar Tiesas Reglamenta (publicēts *Eiropas Savienības Oficiālajā Vēstnesī*, L 265, 1. lpp., 29.9.2012.) 96. panta 1. punkta a) apakšpunktu.

*

Šajos apstākļos un, ņemot vērā iepriekš izklāstīto [šī tiesa]:

- a) Nolemj apturēt šo tiesvedību saskaņā ar Civilprocesa kodeksa 269. panta 1. punkta c) apakšpunktu līdz brīdim, kad Eiropas Savienības Tiesa pieņems nolēmumu par turpinājumā uzdoto jautājumu.
- b) Nolemj iesniegt Eiropas Savienības Tiesai lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu, uzdodot šādu jautājumu:

Vai Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2008/104/EK (2008. gada 19. novembris) par pagaidu darba aģentūrām 3. panta 1. punkta f) apakšpunktam un 5. panta 1. punktam ir pretrunā tāda tiesību norma kā *Código do Trabalho* (apstiprināts ar 2009. gada 12. februāra Likumu Nr. 7/2009) 185. panta 6. punkts, saskaņā ar kuru pagaidu darba aģentūras darbiniekam jebkurā gadījumā ir tiesības tikai uz apmaksātu atvaļinājumu un īpašu atvaļinājuma pabalstu proporcionāli lietotājuuzņēmumā nostrādātajam laikam, lai arī viņa darba tiesiskās attiecības tika nodibinātas vienā kalendārajā gadā un izbeigtas vienu vai vairākus gadus pēc to nodibināšanas datuma, savukārt darba ņēmējam, kuru lietotājuuzņēmums pieņēmis darbā tieši un kurš ieņem tādu pašu amatu tikpat ilgā laikposmā, tiek piemērots vispārējais tiesiskais regulējums par atvaļinājumu un ir garantēts garāks apmaksāts atvaļinājums un lielāks īpašais atvaļinājuma pabalsts, kas nav proporcionāli nostrādātajam laikam?

*

Izgatavot šī nolēmuma, pušu apsvērumu, (pamattiesvedībā un saistībā ar blakus sūdzību) iesniegto dokumentu un iepriekš minētā atbildētājas lūguma apliecinātas kopijas un ierakstītā vēstulē nosūtīt Eiropas Savienības Tiesai [..].

*

[..]

*

Paziņot šo nolēmumu abām pusēm.

*

Barselusā, 2020. gada 15. jūlijā

[..]

*

Tiesnesis

Filipe César Marques

DARBBA VERSIJA