



PAZIŅOJUMS PRESEI Nr. 200/22

Luksemburgā, 2022. gada 15. decembrī

Tiesas spriedums lietā C-311/21 | *TimePartner Personalmanagement*

Ja, salīdzinot ar tieši darbā pieņemto darbinieku darba samaksu, koplīgumā ir samazināta pagaidu darba aģentūru darbinieku darba samaksa, ir jāparedz kompensējošas priekšrocības

Šādam koplīgumam ir jābūt pakļautam efektīvai pārbaudei tiesā

Laikā no 2017. gada janvāra līdz aprīlim pagaidu darba aģentūra *TimePartner Personalmanagement GmbH*, pamatojoties uz līgumu uz noteiktu laiku, nodarbināja CM kā pagaidu darbinieci. Norīkojuma laikposmā CM tika nodarbināta kā pasūtījumu komplektētāja lietotāju uzņēmumā mazumtirdzniecības nozarē.

Par šo darbu viņa saņēma bruto algu 9,23 EUR stundā saskaņā ar pagaidu darba aģentūru darbiniekiem piemērojamo koplīgumu, kas noslēgts starp divām arodbiedrībām, kurām bija pievienojušās attiecīgi *TimePartner Personalmanagement GmbH* un CM.

Šajā koplīgumā bija izdarīta atkāpe no Vācijas tiesībās ¹ atzītā vienlīdzīgas attieksmes principa, pagaidu darba aģentūru darbiniekiem paredzot mazāku darba samaksu nekā bruto algu 13,64 EUR stundā, kas tiek maksāta lietotāju uzņēmuma darbiniekiem saskaņā ar koplīguma nosacījumiem mazumtirdzniecības nozares darbiniekiem Bavārijas federālajā zemē (Vācija).

CM vērsās *Arbeitsgericht Würzburg* (Vircburgas Darba lietu tiesa, Vācija) ar prasību par papildu darba samaksu 1296,72 EUR, kas atbilst algu starpībai starp pagaidu darba aģentūru darbiniekiem un darbā lietotāju uzņēmumā tieši pieņemtiem salīdzināmiem darbiniekiem. Šajā ziņā tā atsaucās uz Direktīvas 2008/104 ² 5. pantā nostiprinātā vienlīdzīgas attieksmes pret pagaidu darba aģentūru darbiniekiem principa pārkāpumu. Kad šī prasība tika noraidīta pirmajā instancē un apelācijas instancē, CM iesniedza revīzijas sūdzību *Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa, Vācija), kura Tiesai uzdod piecus prejudiciālus jautājumus par šīs tiesību normas interpretāciju.

Tiesa nosaka, kādiem priekšnoteikumiem jāatbilst sociālo partneru noslēgtajam koplīgumam, lai tajā varētu izdarīt atkāpi no vienlīdzīgas attieksmes pret pagaidu darba aģentūru darbiniekiem principa saskaņā ar Direktīvas 2008/104 5. panta 3. punktu ³. It īpaši tā precizē jēdziena “pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējā aizsardzība”, kas saskaņā ar šo tiesību normu ir jāgarantē koplīgumiem, tvērumu un sniedz kritērijus, lai novērtētu, vai šī vispārējā aizsardzība faktiski ir nodrošināta. Tiesa arī secina, ka ir jābūt iespējai veikt šādu koplīgumu efektīvu

¹ Par laikposmu no 2017. gada janvāra līdz martam – 1995. gada 3. februāra *Arbeitnehmerüberlassungsgesetz* (Likums par pagaidu darbinieku norīkošanu; *BGBI.* 1995 I, 158. lpp.), redakcijā, kas bija piemērojama līdz 2017. gada 31. martam, 10. panta 4. punkta pirmajā teikumā un attiecībā uz 2017. gada aprīli – šī paša likuma 8. panta 1. punktā, redakcijā, kas bija piemērojama no 2017. gada 1. aprīļa.

² Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2008/104/EK (2008. gada 19. novembris) par pagaidu darba aģentūrām (OV 2008, L 327, 9. lpp.).

³ Dalībvalstīm 3. punktā ir dota iespēja ļaut sociālajiem partneriem saglabāt vai noslēgt koplīgumus, kas pieļauj atšķirīgu attieksmi attiecībā uz pagaidu darba aģentūru darbinieku darba un nodarbinātības pamata apstākļiem, ar nosacījumu, ka tiek nodrošināta pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējā aizsardzība.

pārbaudi tiesā.

Tiesas vērtējums

Atgādinājusi Direktīvas 2008/104 divkārtšo mērķi – nodrošināt pagaidu darba aģentūru darbinieku aizsardzību un ievērot darba tirgu dažādību –, Tiesa precizē, ka šīs direktīvas 5. panta 3. punktā, atsaucoties uz jēdzienu “pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējā aizsardzība”, nav prasīts ņemt vērā pagaidu darba aģentūras darbinieku aizsardzības līmeni, kas pārsniedz to, kāds darbiniekiem vispārīgi ir noteikts valsts tiesībās un Savienības tiesībās par darba un nodarbinātības pamata apstākļiem.

Tomēr, **ja sociālie partneri ar koplīguma palīdzību pieļauj atšķirīgu attieksmi darba un nodarbinātības pamata apstākļu jomā par sliktu pagaidu darba aģentūru darbiniekiem, šim koplīgumam, lai nodrošinātu attiecīgo pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējo aizsardzību, savukārt ir jāsniedz pēdējiem minētajiem priekšrocības darba un nodarbinātības pamata apstākļu ⁴ jomā, kas var kompensēt atšķirīgo attieksmi pret tiem.**

Proti, pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējā aizsardzība noteikti samazinātos, ja šādā koplīgumā attiecībā uz šiem darbiniekiem tiktu izslēgts viens vai vairāki minētie pamata apstākļi.

Turklāt Direktīvas 2008/104 5. panta 3. punktā paredzētā atkāpes tiesību norma liek konkrēti izvērtēt pienākuma nodrošināt pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējās aizsardzības ievērošanu, saistībā ar noteiktu darba vietu salīdzinot darba un nodarbinātības pamata apstākļus, kas ir piemērojami lietotājumuzņēmuma tieši nodarbinātajiem salīdzināmiem darbiniekiem, ar apstākļiem, kādi piemērojami pagaidu darba aģentūru darbiniekiem, lai varētu **noteikt, vai kompensējošās priekšrocības, kuras piešķirtas saistībā ar šiem pamata apstākļiem, ļauj atsvērt atšķirīgās attieksmes sekas.**

Pienākums nodrošināt pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējo aizsardzību neprasa, lai attiecīgais pagaidu darba aģentūras darbinieks būtu saistīts ar pagaidu darba aģentūru ar darba līgumu uz nenoteiktu laiku, ņemot vērā, ka Direktīvas 2008/104 5. panta 3. punktā ir ļauts atkāpties no vienlīdzīgas attieksmes principa attiecībā pret jebkuru pagaidu darba aģentūras darbinieku, nenošķirot, vai viņu darba līgums ar pagaidu darba aģentūru ir uz noteiktu vai nenoteiktu laiku.

Turklāt minētais pienākums neprasa, lai dalībvalstis sīki paredzētu priekšnoteikumus un kritērijus, kuriem ir jāatbilst koplīgumiem.

Tādējādi, lai gan sociālajiem partneriem ir plaša rīcības brīvība koplīgumu apspriešanā un noslēgšanā, tiem savā rīcībā ir jāievēro Savienības tiesības kopumā un it īpaši Direktīva 2008/104.

Tātad, lai gan šīs direktīvas tiesību normās dalībvalstīm nav noteikts pienākums pieņemt konkrētu tiesisko regulējumu, kura mērķis būtu garantēt pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējo aizsardzību minētās direktīvas 5. panta 3. punkta izpratnē, **dalībvalstīm, tostarp to tiesām, tomēr ir jāraugās, lai koplīgumi, ar kuriem ir pieļauta atšķirīga attieksme darba un nodarbinātības pamata apstākļu jomā, nodrošinātu pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējo aizsardzību.**

Tāpēc šos koplīgumus ir jāspēj efektīvi pārbaudīt tiesā, lai noskaidrotu, vai sociālie partneri ievēro savu pienākumu nodrošināt šādu aizsardzību.

⁴ Darba un nodarbinātības pamata apstākļi ir definēti Direktīvas 2008/104 3. panta 1. punkta f) apakšpunktā. Runa ir par tādiem apstākļiem kā darba laiks, virsstundas, pārtraukumi, atpūtas laiks, nakts darbs, brīvdienas, valsts noteiktas brīvdienas, kā arī darba samaksa.

PIEZĪME. Ar lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu dalībvalstu tiesas lietas iztiesāšanas gaitā var uzdot Tiesai jautājumus par Savienības tiesību interpretāciju vai Savienības akta spēkā esamību. Pašu pamatlietu Tiesa neiztiesā, taču valsts tiesai tā ir jāatrisina atbilstīgi Tiesas nolējumam. Šis nolēmums ir vienlīdz saistošs arī citām dalībvalstu tiesām, ja tām jāatrisina līdzīga problēma.

Neoficiāls dokuments plašsaziņas līdzekļu vajadzībām, kas Tiesai nav saistošs.

[Pilns sprieduma teksts un rezumējums](#) tiek publicēti CURIA tīmekļvietnē pasludināšanas dienā.

Kontaktpersona presei: Marta Ošleja ☎ (+352) 4303 6005.

Sprieduma pasludināšanas attēli ir pieejami [Europe by Satellite](#) ☎ (+32) 2 2964106.

Palieciet ar mums!

