



## PRANEŠIMAS SPAUDAI Nr. 200/22

2022 m. gruodžio 15 d., Liuksemburgas

Teisingumo Teismo sprendimas byloje C-311/21 | *TimePartner Personalmanagement*

### **Kolektyvinėje sutartyje, kurioje laikinieji darbuotojai numatyti mažesnis darbo užmokestis nei tiesiogiai įdarbinti darbuotojai, turi būti numatyti kompensaciniai privalumai**

*Turi būti galima atlikti tokios kolektyvinės sutarties veiksmingą teisminę kontrolę.*

Nuo 2017 m. sausio iki balandžio mėn. laikinojo įdarbinimo įmonė *TimePartner Personalmanagement GmbH* pagal terminuotą darbo sutartį įdarbino CM kaip laikinąjį darbuotoją. Paskyrimo laikotarpiu CM buvo pavesta komplektuoti užsakymus mažmeninės prekybos sektoriuje veikiančioje įmonėje laikinojo darbo naudotojoje.

Už šį darbą ji gavo 9,23 eurų bruto valandinį atlygį pagal kolektyvinę sutartį, taikomą laikiniejiems darbuotojams, sudarytą tarp dviejų profesinių sąjungų, kurioms atitinkamai priklausė *TimePartner Personalmanagement GmbH* ir CM.

Šia kolektyvine sutartimi nukrypstama nuo Vokietijos teisėje pripažinto vienodo požiūrio principo<sup>1</sup>, nes joje nustatytas laikinųjų darbuotojų darbo užmokestis yra mažesnis nei tas, kurį gauna įmonės naudotojos darbuotojai pagal Bavarijos žemės (Vokietija) mažmeninės prekybos sektoriaus darbuotojų kolektyvinės sutarties sąlygas, t. y. 13,64 EUR bruto valandinį atlygį.

CM kreipėsi į *Arbeitsgericht Würzburg* (Viurcburgo darbo teismas, Vokietija) dėl 1 296,72 EUR kompensacijos, atitinkančios darbo užmokesčio, mokamo laikiniejiems darbuotojams ir tiesiogiai įmonės laikinojo darbo naudotojos įdarbintiems panašioms darbuotojams, skirtumą. Šiuo klausimu ji nurodė, kad buvo pažeistas vienodo požiūrio į laikinuosius darbuotojus principas, įtvirtintas Direktyvos 2008/104 5 straipsnyje<sup>2</sup>. Atmetus šį ieškinį pirmojoje instancijoje, taip pat jos apeliacinių skundą, CM pateikė kasacinį skundą *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas, Vokietija), o šis kreipėsi į Teisingumo Teismą su penkias prejudiciniais klausimais dėl šios nuostatos išaiškinimo.

Teisingumo Teismas apibrėžė sąlygas, kurias turi atitikti socialinių partnerių sudaryta kolektyvinė sutartis, kad būtų galima nukrypti nuo vienodo požiūrio į laikinuosius darbuotojus principo pagal Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 5 dalį<sup>3</sup>. Jis paaiškino sąvokos „bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygos“, kurias pagal šią nuostatą turi užtikrinti kolektyvinės sutartys, apimtį ir pateikė kriterijus, leidžiančius įvertinti, ar šios bendros apsaugos sąlygos iš

<sup>1</sup> Kiek tai susiję su 2007 m. sausio–kovo mėn. laikotarpiu, iki 2017 m. kovo 31 d. taikytos redakcijos 1995 m. vasario 3 d.

*Arbeitnehmerüberlassungsgesetz* (Darbo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas) (*BGBI.* 1995 I, p. 158) 10 straipsnio 4 dalies pirmame sakinyje, o kiek tai susiję su 2017 m. balandžio mėn., nuo 2017 m. balandžio 1 d. taikomos redakcijos to paties įstatymo 8 straipsnio 1 dalyje.

<sup>2</sup> 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones (OL L 327, 2008, p. 9).

<sup>3</sup> Šioje 3 dalyje valstybėms narėms suteikiama galimybė leisti socialiniams partneriams toliau taikyti ar sudaryti kolektyvines sutartis, pagal kurias leidžiamas skirtingas požiūris į laikinųjų darbuotojų pagrindines darbo ir įdarbinimo sąlygas, jeigu bus užtikrintos bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygos.

tikrųjų buvo užtikrintos. Teisingumo Teismas taip pat padarė išvadą, kad turi būti galima atlikti tokių kolektyvinių sutarčių veiksmingą teisminę kontrolę.

### Teisingumo Teismo vertinimas

Priminęs dvejopą Direktyvos 2008/104 tikslą užtikrinti laikinųjų darbuotojų apsaugą ir paisyti darbo rinkų įvairovės, Teisingumo Teismas patikslino, kad pagal šios direktyvos 5 straipsnio 3 dalį nereikalaujama, kad dėl joje daromos nuorodos į sąvoką „bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygos“ būtų atsižvelgta į laikinųjų darbuotojų apsaugos lygį, kuris didesnis nei tas, kuris apskritai nustatytas darbuotojams pagal nacionalinę teisę ir Sąjungos teisę dėl pagrindinių darbo ir įdarbinimo sąlygų.

Vis dėlto, **kai socialiniai partneriai kolektyvinėje sutartyje leidžia numatyti skirtingą požiūrį į pagrindines darbo ir įdarbinimo sąlygas, kuris nepalankus laikiniešiams darbuotojams, siekiant užtikrinti bendrą atitinkamų laikinųjų darbuotojų apsaugą, šioje kolektyvinėje sutartyje jiems turi būti suteikiama su pagrindinėmis darbo ir įdarbinimo sąlygomis<sup>4</sup> susijusių privalumų, kurie kompensuotų skirtingą požiūrį į juos.**

Bendra laikinųjų darbuotojų apsauga neišvengiamai sumažėtų, jei tokia sutartis šių darbuotojų atžvilgiu apsiribotų viena ar keliomis iš šių pagrindinių sąlygų.

Be to, Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalyje numatyta nukrypti leidžianti nuostata įpareigoja vertinant, ar paisoma pareigos užtikrinti bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygas, konkrečiai palyginti pagrindines darbo ir įdarbinimo sąlygas, taikomas tiesiogiai įmonės laikinojo darbo naudotojos įdarbintiems darbuotojams, su tomis, kurios taikomos laikiniešiams darbuotojams, kad būtų galima **nustatyti, ar suteikti kompensaciniai privalumai, susiję su šiomis pagrindinėmis sąlygomis, leidžia atsverti patiriamo skirtingo požiūrio poveikį.**

Siekiant įvykdyti šią pareigą užtikrinti bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygas nereikia, kad atitinkamas laikinasis darbuotojas su laikinojo įdarbinimo įmone būtų sudaręs neterminuotą darbo sutartį, nes pagal Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalį leidžiama nukrypti nuo vienodo požiūrio principo bet kurio laikinojo darbuotojo atžvilgiu, nedarant skirtumo pagal tai, ar jo darbo sutartis su laikinojo įdarbinimo įmone yra terminuota, ar ne.

Be to, siekiant įvykdyti šią pareigą nereikia, kad valstybės narės išsamiai nustatytų reikalavimus ir kriterijus, kuriuos turi atitikti kolektyvinės sutartys.

Nors socialiniai partneriai turi didelę diskreciją derėdamiesi dėl kolektyvinių sutarčių ir jas sudarydami, vis dėlto jie turi veikti laikydamiesi Sąjungos teisės apskritai ir konkrečiai Direktyvos 2008/104.

Taigi, nors Direktyvos 2008/104 nuostatomis valstybės narės neįpareigojamos priimti konkrečių teisės aktų, kuriais siekiama užtikrinti bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygas, kaip tai suprantama pagal šios direktyvos 5 straipsnio 3 dalį, **valstybės narės, įskaitant teismus, turi užtikrinti, kad kolektyvinės sutartys, pagal kurias leidžiama taikyti skirtingą požiūrį į pagrindines darbo ir įdarbinimo sąlygas, visų pirma užtikrintų bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygas.**

**Taigi turi būti galima atlikti veiksmingą kolektyvinių sutarčių teisminę kontrolę, siekiant patikrinti, ar socialiniai partneriai paiso savo pareigos užtikrinti šias bendros apsaugos sąlygas.**

**PASTABA:** Prašyme priimti prejudicinį sprendimą valstybių narių teismai, nagrinėdami juose iškeltą bylą, gali pateikti Teisingumo Teismui klausimus dėl Sąjungos teisės išaiškinimo ar Sąjungos teisės akto galiojimo. Teisingumo Teismas nenagrinėja nacionalinės bylos. Remdamasis Teisingumo Teismo sprendimu šią bylą turi išspręsti

<sup>4</sup> Pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos apibrėžtos Direktyvos 2008/104 3 straipsnio 1 dalies f punkte. Jos susijusios su darbo laiku, viršvalandžiais, pertraukomis, poilsio laiku, naktiniu darbu, atostogomis, valstybinėmis šventėmis ir darbo užmokesčiu.

nacionalinis teismas. Šis sprendimas taip pat privalomas kitiems nacionaliniams teismams, nagrinėjantiems panašias problemas.

Žiniasklaidai skirtas neoficialus dokumentas, neįpareigojantis Teisingumo Teismo.

Visas sprendimo [tekstas](#) nuo jo paskelbimo dienos prieinamas CURIA tinklalapyje.

Kontaktinis asmuo: Marta Osleja ☎ (+352) 4303 6005.

Nuotraukas iš sprendimo paskelbimo posėdžio galima rasti „[Europe by Satellite](#)“ ☎ (+32) 2 2964106.

Likite su mumis!

