

**Lieta C-311/21**

**Lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu kopsavilkums saskaņā ar Tiesas  
Reglamenta 98. panta 1. punktu**

**Iesniegšanas datums:**

2021. gada 18. maijs

**Iesniedzējtiesa:**

*Bundesarbeitsgericht (Vācija)*

**Datums, kurā pieņemts iesniedzējtiesas nolēmums:**

2020. gada 16. decembris

**Prasītāja, apelācijas sūdzības iesniedzēja un revīzijas sūdzības iesniedzēja:**

CM

**Atbildētāja, atbildētāja apelācijas tiesvedībā un atbildētāja revīzijas  
tiesvedībā:**

*TimePartner Personalmanagement GmbH*

---

**Pamatlietas priekšmets**

Pagaidu darbs, koplīgumi, vienlīdzīgas attieksmes princips

**Lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu priekšmets un juridiskais pamats**

Savienības tiesību interpretācija, LESD 267. pants

**Prejudiciālie jautājumi**

1) Kā ir jādefinē Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2008/104/EK (2008. gada 19. novembris) par pagaidu darba aģentūrām 5. panta 3. punktā ietvertais jēdziens “pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējā aizsardzība”, proti, vai tajā ir īpaši ietilpst vairāk nekā tas, kas valsts un Savienības tiesību aktos ir obligāti paredzēts kā visu darba ņēmēju aizsardzība?

2) Kādiem priekšnoteikumiem un kritērijiem ir jābūt izpildītiem, lai pieņemtu, ka tādi koplīguma noteikumi saistībā ar pagaidu darba aģentūru darbinieku darba un nodarbinātības apstākļiem, ar kuriem netiek ievērots Direktīvas 2008/104/EK 5. panta 1. punktā ietvertais vienlīdzīgas attieksmes princips, ir tikuši pieņemti, ievērojot pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējo aizsardzību?

a) Vai, vērtējot vispārējās aizsardzības ievērošanu, ir – abstrakti – jāņem vērā šāda koplīguma piemērošanas jomā ietilpstošo pagaidu darba aģentūru darbinieku koplīgumā paredzētie darba apstākļi vai arī ir jāveic salīdzinošs koplīgumā paredzēto darba apstākļu un tādu darba apstākļu vērtējums, kas pastāv uzņēmumā, kurā pagaidu darba aģentūras darbinieki tiek norīkoti (lietotāju uzņēmums)?

b) Vai, pieļaujot atkāpi no vienlīdzīgas attieksmes principa saistībā ar darba samaksu, Direktīvas 2008/104/EK 5. panta 3. punktā noteiktās vispārējās aizsardzības ievērošanas priekšnoteikums ir tāds, ka starp darbaspēka nodrošinātāju un pagaidu darba aģentūras darbinieku pastāv darba tiesiskās attiecības uz nenoteiktu laiku?

3) Vai priekšnoteikumi un kritēriji, kas ir jāievēro sociālajiem partneriem, nodrošinot pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējo aizsardzību Direktīvas 2008/104/EK 5. panta 3. punkta izpratnē, ir jāparedz valsts likumdevējam, ja tas sniedz tiem iespēju slēgt koplīgumus, kuros ir ietverti noteikumi saistībā ar pagaidu darba aģentūru darbinieku darba un nodarbinātības apstākļiem, ar kuriem netiek ievērots vienlīdzīgas attieksmes princips, un valsts koplīgumu sistēmā ir izvirzītas prasības, kas starp koplīguma pusēm ļauj sagaidīt samērīgu interešu līdzsvaru (t.s. koplīgumu pamatotības garantija)?

4) Ja uz trešo jautājumu tiek atbildēts apstiprinoši:

a) Vai pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējās aizsardzības ievērošana Direktīvas 2008/104/EK 5. panta 3. punkta izpratnē tiek nodrošināta ar tādām likuma tiesību normām, kurās, kā kopš 2017. gada 1. aprīļa spēkā esošajā *Arbeitnehmerüberlassungsgesetz* [Likuma par pagaidu nodrošināšanu ar darbiniekiem] redakcijā, ir paredzēta pagaidu darba aģentūru darbinieku minimālā alga, maksimālais norīkošanas ilgums vienam un tam pašam lietotāju uzņēmumam, atkāpes no vienlīdzīgas attieksmes principa saistībā ar darba samaksu ierobežojums laikā, koplīguma tiesiskā regulējuma, ar kuru netiek ievērots vienlīdzīgas attieksmes princips, spēkā neesamība attiecībā uz pagaidu darba aģentūru darbiniekiem, kuri pēdējos sešos mēnešos pirms norīkošanas pie lietotāju uzņēmuma ar to vai darba devēju, kas ar lietotāju uzņēmumu veido koncernu *Aktiengesetz* [Likuma par akciju sabiedrībām] 18. panta izpratnē, ir izbeiguši darba tiesiskās attiecības, kā arī lietotāju uzņēmuma pienākums pagaidu darba aģentūras darbiniekam principā ar tādiem pašiem noteikumiem, kādi ir spēkā attiecībā uz pamatdarbiniekiem, nodrošināt piekļuvi darbinieku kopīgai lietošanai paredzētām telpām vai pakalpojumiem (piemēram, it īpaši bērnu aprūpes telpām, darbinieku ēdināšanas pakalpojumiem un transporta līdzekļiem)?

b) Ja uz šo jautājumu tiek atbildēts apstiprinoši:

Vai minētais ir spēkā arī tad, ja tādās attiecīgās likuma tiesību normās kā līdz 2017. gada 31. martam spēkā esošajā *Arbeitnehmerüberlassungsgesetz* redakcijā nav paredzētas atkāpes no vienlīdzīgas attieksmes principa saistībā ar darba samaksu ierobežojums laikā un prasība, ka norīkošana var būt tikai “uz laiku”, laika ziņā netiek precizēta?

5) Ja uz trešo jautājumu tiek atbildēts noliedzoši:

Vai valstu tiesas tādu koplīgumos paredzētu noteikumu gadījumā saistībā ar pagaidu darba aģentūru darbinieku darba un nodarbinātības apstākļiem, ar kuriem tiek pieļauta atkāpe no vienlīdzīgas attieksmes principa, atbilstoši Direktīvas 2008/104/EK 5. panta 3. punktam drīkst vērtēt šos koplīgumus bez ierobežojumiem saistībā ar jautājumu, vai atkāpes ir tikušas pieļautas, ievērojot pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējo aizsardzību, vai arī atbilstoši Pamattiesību hartas 28. pantam un/vai Direktīvas 2008/104/EK 19. apsvērumā ietvertajai norādei uz “sociālo partneru autonomiju” koplīguma pusēm saistībā ar pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējo aizsardzību ir jāpiešķir tiesā tikai ierobežotā apjomā pārbaudāma novērtējuma brīvība un, ja tas tā ir, cik plaša tā ir?

#### **Atbilstošās Savienības tiesību normas**

Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2008/104/EK (2008. gada 19. novembris) par pagaidu darba aģentūrām, it īpaši 5. pants

Eiropas Savienības Pamattiesību harta, it īpaši 28. pants

#### **Atbilstošās valsts tiesību normas**

*Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland* [Vācijas Federatīvās Republikas Pamatlikums], it īpaši 9. pants

*Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung* [Likums par darbinieku norīkošanas regulējumu], it īpaši 3.a, 8., 9. un 10. pants līdz 2017. gada 31. martam spēkā esošajā redakcijā un 8. pants kopš 2017. gada 1. aprīļa spēkā esošajā redakcijā

*Tarifvertragsgesetz* [Likums par darba koplīgumiem], it īpaši 3., 4. un 4.a pants

*Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns* [Likums par vispārējās minimālās darba algas noteikumiem], it īpaši 1. pants

## Īss pamatlīetas faktisko apstākļu un tiesvedības izklāsts

- 1 Puses nav vienisprātis par papildu atalgojumu par 2017. gada janvāri, februāri, martu un aprīli, ņemot vērā vienlīdzīgu attieksmi pret pagaidu darba aģentūru darbiniekiem saistībā ar darba samaksu (“equal pay”). Šajā periodā revīzijas sūdzības iesniedzēja, pamatojoties uz darba līgumu uz noteiktu laiku, bija nodarbināta kā pagaidu darba aģentūras darbiniece pie atbildētājas revīzijas tiesvedībā, kas komerciāli nodarbojas ar darbinieku norīkošanu darbā. Viņa bija norīkota darbā mazumtirdzniecības uzņēmumā un galu galā saņēma darba samaksu 9,23 EUR stundā pirms nodokļu nomaksas. Revīzijas sūdzības iesniedzēja ir *Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft* [Apvienotās pakalpojumu sniedzēju arodbiedrības] (turpmāk tekstā – “*ver.di*”) biedre, atbildētāja ietilpst *Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen* [Vācijas pagaidu darba aģentūru interešu aizstāvības apvienībā] (turpmāk tekstā – “*iGZ e. V.*”). *iGZ e. V.* ar vairākām *Deutscher Gewerkschaftsbund* [Vācijas Arodbiedrību konfederācijas] (turpmāk tekstā – “*DGB*”) arodbiedrībām – tostarp *ver.di* – ir noslēgusi vispārējus koplīgumus, koplīgumus par darba samaksas sistēmu un koplīgumus par darba samaksu, kuros ir paredzēta atkāpe no *AÜG* 8. panta 1. punktā un *AÜG* 10. panta 4. punkta pirmā teikuma vecajā redakcijā paredzētā vienlīdzīgas attieksmes principa, it īpaši atalgojums, kas ir zemāks par to, kuru saņem lietotāju uzņēmuma pamatdarbinieki, kuri atrodas salīdzināmā situācijā. *Arbeitsgericht* [Darba lietu tiesa] prasību noraidīja. *Landesarbeitsgericht* [Federālās zemes Darba lietu tiesa] noraidīja revīzijas sūdzības iesniedzējas apelācijas sūdzību. Ar savu revīzijas sūdzību tās iesniedzēja turpina uzturēt spēkā savu prasību, savukārt atbildētāja revīzijas tiesvedībā lūdz noraidīt revīzijas sūdzību.

## Pamatlīetas pušu galvenie argumenti

- 2 Ar savu prasību revīzijas sūdzības iesniedzēja no atbildētājas revīzijas tiesvedībā pieprasīja, lai tā samaksātu 1296,72 EUR kā starpību starp tās darba samaksu un darba samaksu, ko esot saņēmuši lietotāju uzņēmuma pamatdarbinieki, kuri atrodas salīdzināmā situācijā. Revīzijas sūdzības iesniedzējas ieskatā Likumā par pagaidu nodrošināšanu ar darbiniekiem (turpmāk tekstā – “*AÜG*”) paredzētais izņēmums no tarifa un tās darba tiesiskajām attiecībām piemērojami koplīgumi neatbilst Direktīvas 2008/104 5. pantam. Lietotāju uzņēmuma pamatdarbiniekiem, kuri atrodas salīdzināmā situācijā, darba samaksa tiekot izmaksāta saskaņā ar koplīgumu par darba algu darba ņēmējiem mazumtirdzniecībā, un strīda pamatā esošajā periodā viņi esot saņēmuši darba samaksu 139,64 EUR stundā pirms nodokļu nomaksas. Atbildētāja revīzijas tiesvedībā lūdza noraidīt prasību un uzskatīja, ka, pamatojoties uz abpusējām no koplīguma izrietošajām saistībām, tai ir jāmaksā tikai pagaidu darba aģentūru darbiniekiem paredzētā koplīgumā noteiktā darba samaksa.

### Īss lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu motīvu izklāsts

- 3 *AÜG* principā ir paredzēts darbaspēka nodrošinātāja pienākums maksāt pagaidu darba aģentūru darbiniekiem to pašu darba samaksu, ko lietotājuņēmums maksā pamatdarbiniekiem, kuri atrodas salīdzināmā situācijā. Atbilstoši *AÜG* koplīgumā var tikt pieļauta atkāpe no šīs vienlīdzīgas attieksmes prasības, ja tajā netiek paredzēta stundas tarifa likme, kas ir mazāka par rīkojumā saskaņā ar *AÜG* 3.a panta 2. punktu noteikto minimālo stundas tarifa likmi, *AÜG* 8. panta 2. punkta pirmais teikums, *AÜG* 9. panta 2) punkta otrais pusteikums vecajā redakcijā. Līdz ar to darbaspēka nodrošinātājam ir jānodrošina pagaidu darba aģentūras darbiniekiem tikai koplīgumā paredzētā darba samaksa, *AÜG* 8. panta 2. punkta otrais teikums, *AÜG* 10. panta 4. punkta otrais teikums vecajā redakcijā. Tikai tad, ja tā ir mazāka par rīkojumā saskaņā ar *AÜG* 3.a panta 2. punktu noteikto minimālo darba algu, darbaspēka nodrošinātājam ir jāmaksā pagaidu darba aģentūras darbiniekam par katru nostrādāto stundu darba samaksa, kas lietotājuņēmumā ir jāmaksā par nostrādātu stundu lietotājuņēmuma darba ņēmējam, kurš atrodas salīdzināmā situācijā, *AÜG* 8. panta 2. punkta ceturtais teikums, *AÜG* 10. panta 4. punkta trešais teikums vecajā redakcijā.
- 4 Tāpēc revīzijas sūdzības iesniedzēja par viņas norīkošanas darbā lietotājuņēmumā laiku nevarētu pieprasīt papildu darba samaksu, ņemot vērā *equal pay*. Viņas prasība nebūtu pamatota, un revīzijas sūdzība būtu jānoraida. Saskaņā ar Vācijas tiesību aktiem koplīgumu jomā revīzijas sūdzības iesniedzējai un atbildētājai revīzijas tiesvedībā, pamatojoties uz to dalību organizācijās, kuras slēdz koplīgumus, ir tieši un obligāti saistoši to pagaidu darba aģentūru jomā noslēgtie koplīgumi, Likuma par darba koplīgumiem (turpmāk tekstā – “*TVG*”) 3. panta 1. punkts, 4. panta 1. punkts. Šie koplīgumi, kuros tiek pieļautas atkāpes no vienlīdzīgas attieksmes principa, – vismaz ciktāl tos no darba ņēmēju puses ir noslēgusi *ver.di* – ir spēkā.
- 5 Darba tiesiskajām attiecībām piemērojamo koplīgumu pagaidu darba jomā puses, proti, *iGZ e. V.* un *DGB* dalībnieku arodbiedrības, tostarp *ver.di*, var slēgt koplīgumus. *iGZ e. V.* un *ver.di* kompetencē ietilpst koplīgumu slēgšana pagaidu darba jomā. Šajā lietā pietiek ar to, ka ir spēkā pušu pagaidu darba tiesiskajām attiecībām piemērojami starp *iGZ e. V.* un *ver.di* noslēgtie koplīgumi, jo *ver.di* kompetencē ietilpst koplīgumu slēgšana saistībā ar darba ņēmēju norīkošanu darbā.
- 6 Koplīgumos, kuros ir pieļauta atkāpe no vienlīdzīgas attieksmes principa, nebija paredzēta stundas tarifa likme, kas ir mazāka par rīkojumā saskaņā ar *AÜG* 3.a panta 2. punktu noteikto minimālo stundas tarifa likmi, skat. *AÜG* 8. panta 1. punkta pirmo teikumu, *AÜG* 9. panta 2) punkta otro pusteikumu vecajā redakcijā. Lietas pamatā esošajā periodā tāda nebija paredzēta. *Zweite Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung* [Otrajā rīkojumā par minimālo darba samaksu darba ņēmēju norīkošanas gadījumā], kas 2016. gada 31. decembrī zaudēja spēku, galu galā bija paredzēta minimālā stundas tarifa likme 9,00 EUR pirms nodokļu nomaksas. *Dritte Verordnung über eine*

*Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung* [Otrajā rīkojumā par minimālo darba samaksu darba ņēmēju norīkošanas gadījumā], kas stājās spēkā 2017. gada 1. jūnijā, no šī brīža bija paredzēta minimālā stundas tarifa likme 9,23 EUR pirms nodokļu nomaksas. Pagaidu darba tiesiskajām attiecībām un lietas pamatā esošajā periodā piemērojamā koplīgumā par darba samaksu daļēja darba laika gadījumā 2016. gada 30. novembra redakcijā šīs robežas netika pārkāptas.

- 7 Ja valsts tiesiskais regulējums par atkāpi no vienlīdzīgas attieksmes principa koplīgumā – kā to norāda revīzijas sūdzības iesniedzēja – neatbilstu Savienības tiesībām, revīzijas sūdzības iesniedzējai par viņas norīkošanas darbā lietotājuņēmumā laiku – ciktāl iespējams prasījums par 2017. gada janvāri un februāri nav noildzis saskaņā ar darba līgumā paredzētu izņēmuma termiņa regulējumu – varētu būt tiesības uz papildu darba samaksu, ņemot vērā *equal pay*, kas nozīmē, ka viņas prasība būtu vismaz daļēji pamatota un viņas revīzijas sūdzība šajā ziņā būtu jāapmierina.
- 8 Ja atkāpe no vienlīdzīgas attieksmes principa nebūtu spēkā, atbildētājai revīzijas tiesvedībā būtu pienākums revīzijas sūdzības iesniedzējai par norīkošanas pie lietotājuņēmuma laiku izmaksāt darba samaksu, ko lietā aplūkojamajā laikposmā saņēma lietotājuņēmuma darba ņēmējs, kurš atrodas salīdzināmā situācijā. Atbilstoši valstī valdošajai izpratnei pagaidu darba aģentūras darbinieka prasījums uz vienādu darba samaksu ir līgumā ietvertās vienošanās par darba samaksu koriģējošs likumā paredzēts prasījums uz darba samaksu, kas rodas katras norīkošanas gadījumā un attiecīgi ir spēkā norīkošanas laikā.
- 9 Saistībā ar prasījuma uz vienādu darba samaksu apmēru revīzijas sūdzības iesniedzēja ir izklāstījusi, ka pamatdarbinieki, kuri atrodas salīdzināmā situācijā, par to pašu darbu lietas pamatā esošajā periodā saņēma darba samaksu 13,64 EUR stundā pirms nodokļu nomaksas. Ja atbildētāja revīzijas tiesvedībā nedrīkstētu pieļaut atkāpi no vienlīdzīgas attieksmes principa, tai saskaņā ar AŪG 8. panta 1. punkta pirmo teikumu, AŪG 10. panta 4. punkta pirmo un ceturto teikumu vecajā redakcijā, būtu pienākums samaksāt revīzijas sūdzības iesniedzējai attiecīgo starpību par lietotājuņēmumā nostrādātajām stundām.
- 10 Ja atbildētāja revīzijas tiesvedībā nedrīkstētu pieļaut atkāpi no vienlīdzīgas attieksmes principa, būtu jāiesniedz pierādījumi jaunā apelācijas tiesvedībā. Taču minētais attiecas tikai uz papildu darba samaksas apmēru. Saistībā ar izvirzītā prasījuma pamatojumu noteicoša nozīme ir tikai jautājumiem, uz kuriem ir jāatbild Tiesai, it īpaši par Direktīvas 2008/104 5. panta 3. punkta interpretāciju. Tāpēc tiem ir nozīme lēmuma pieņemšanā.

## Prejudiciālo jautājumu izklāsts

### Par pirmo jautājumu

- 11 Atbilstoši Direktīvas 2008/104 5. panta 3. punktam, kuru valsts likumdevējs ir piemērojis, pieņemot valsts tiesisko regulējumu par atkāpi no vienlīdzīgas attieksmes principa koplīgumos, sociālajiem partneriem ir tiesības paredzēt atkāpes no direktīvas 5. panta 1. punktā paredzētajiem darba un nodarbinātības pamata apstākļiem, “ievērojot pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējo aizsardzību”. Darba un nodarbinātības pamata apstākļi ir definēti Direktīvas 2008/104 3. panta 1. punkta f) apakšpunktā. Tas, ar kādiem nosacījumiem pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējā aizsardzība saistībā ar darba un nodarbinātības apstākļiem var tikt uzskatīta par pietiekamu, no direktīvas nav secināms. Šajā ziņā rodas it īpaši jautājums par to, vai “pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējā aizsardzība” ir jāpielīdzina aizsardzībai, kas atbilstoši valsts un Savienības tiesību aktiem principā ir obligāti piemērojama visiem darba ņēmējiem neatkarīgi no tā, vai viņi ir pamatdarbinieki vai pagaidu darba ņēmēji (piemēram, aizsardzība atļaušanas gadījumā, maternitātes aizsardzība, minimālā darba alga, darba samaksas saglabāšana konkrētos gadījumos, darba aizsardzība, īpašas prasības attiecībā uz termiņa noteikšanu, personu ar smagu invaliditāti aizsardzība utt.), vai arī direktīvas piemērošanas jomā ar “pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējo aizsardzību” ietilpst vairāk, piemēram, tās mērķis ir pagaidu darba aģentūru ņēmēju īpaša aizsardzība.

### Par otro jautājumu

- 12 Ja sociālie partneri slēdz koplīgumus, kuros ir ietverti noteikumi, ar kuriem saistībā ar pagaidu darba aģentūru darbinieku darba un nodarbinātības pamata apstākļiem tiek pieļautas atkāpes no vienlīdzīgas attieksmes principa Direktīvas 2008/104 5. panta 1. punkta izpratnē, ir jānoskaidro, kādiem priekšnoteikumiem un kritērijiem ir jābūt izpildītiem, lai pieņemtu, ka atkāpes no vienlīdzīgas attieksmes principa ir pieļautas, ievērojot pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējo aizsardzību.
- 13 Šajā ziņā, pirmkārt, rodas jautājums par kritēriju: vai ir jāņem vērā tikai koplīgumā reglamentētie pagaidu darba aģentūru darbinieku darba apstākļi un jāvērtē tas, vai ar tiem tiek nodrošināta – lai arī kāda veida – pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējā aizsardzība? Vai arī, lai vērtētu, vai koplīgumā ietvertās atkāpes no vienlīdzīgas attieksmes principa ir tikušas pieļautas, ievērojot pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējo aizsardzību, veicot salīdzinošu vērtējumu, ir jāņem vērā arī (pamata) darba apstākļi, kas lietotājuņēmumā tiek piemēroti pamatdarbiniekiem, tātad tieši lietotājuņēmumā tajā pašā darba vietā nodarbinātajiem darba ņēmējiem?
- 14 Direktīvas 2008/104 15. apsvēruma ir formulēts tādējādi, ka uz nenoteiktu laiku noslēgti darba līgumi ir vispārējais darba attiecību veids un tie sniedz “īpašu

aizsardzību”. Tāpēc rodas jautājums par to, vai pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējās aizsardzības ievērošana Direktīvas 2008/104 5. panta 3. punkta izpratnē arī nozīmē, ka – līdzīgi kā tas ir paredzēts direktīvas 5. panta 2. punktā – atkāpe no vienlīdzīgas attieksmes principa saistībā ar darba samaksu ir pieļaujama tikai tad, ja starp darbaspēka nodrošinātāju un pagaidu darba aģentūras darbinieku pastāv pastāvīgas darba tiesiskās attiecības vai arī atkāpe ir pieļaujama arī darba tiesiskajās attiecībās uz laiku. Par pēdējo minēto viedokli varētu liecināt tas, ka Direktīvas 2008/104 5. panta 3. punktā pretēji tā 2. punktam nenotiek atsaukšanās tikai uz pastāvīgām darba tiesiskajām attiecībām un kā papildu nosacījums ir paredzēta vispārējās aizsardzības ievērošana.

### Par trešo jautājumu

- 15 Vācijas likumdevējs ar *AÜG* 5. panta 3. punktu ir izmantojis ar Direktīvas 2008/104 5. panta 3. punktu sniegto iespēju pieļaut atkāpi no vienlīdzīgas attieksmes principa. Arī ņemot vērā direktīvas 19. apsvērumu, saskaņā ar kuru nav jāietekmē sociālo partneru autonomija, no pašas direktīvas neizriet atbilde uz jautājumu, vai valsts likumdevējam šādā gadījumā ir jāizvirza priekšnoteikumi un kritēriji, kas sociālajiem partneriem ir jāņem vērā saistībā ar pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējās aizsardzības ievērošanu, pieļaujot atkāpes no vienlīdzīgas attieksmes principa, vai arī sociālo partneru ziņā ir raudzīties, ka tiek ievērota pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējā aizsardzība, slēdzot koplīgumus pagaidu darba aģentūru darbinieku jomā.
- 16 Ar pēdējo minēto viedokli tiktu ņemts vērā Direktīvas 2008/104 19. apsvēruma, atbilstoši kuram šī direktīva neietekmē nedz sociālo partneru autonomiju, nedz sociālo partneru savstarpējās attiecības, tostarp viņu tiesības iesaistīties sarunās un slēgt koplīgumus atbilstīgi valsts tiesību aktiem un praksei, vienlaikus ievērojot spēkā esošos prioritāros Kopienas tiesību aktus. Šīs tiesības turklāt ir aizsargātas ar Hartas 28. pantu. Šāda izpratne atbilstu Vācijas konstitucionālajam un koplīgumu tiesībām. Saskaņā ar tām koplīguma pusēm kā patstāvīgiem pamattiesību subjektiem tiesību normu pieņemšanas gadījumā, pamatojoties uz autonomiju slēgt koplīgumu, ir plaša novērtējuma brīvība. Turklāt tām ir novērtēšanas kompetence, ciktāl ir jāvērtē faktiskie apstākļi, skartās intereses un tiesiskā regulējuma sekas. Tām ir arī novērtējuma brīvība saistībā ar tiesiskā regulējuma satura noteikšanu. Koplīgumiem saskaņā ar Vācijas darba tiesībām principā ir arī pamatotības garantija.
- 17 *Bundesarbeitsgericht* [Federālā darba lietu tiesa] izvirza augstas prasības darbaņēmēju apvienības spējai slēgt koplīgumus un ir novērsusi iespējamu koplīgumā ietvertas atkāpes no vienlīdzīgas attieksmes principa ļaunprātīgu izmantošanu ar darba devējiem tuvu stāvošu darbaņēmēju apvienību palīdzību. Tāpēc faktiski šobrīd būtībā runa var būt tikai par *Deutscher Gewerkschaftsbund* organizētajām arodbiedrībām kā koplīguma pusi, kas pārstāv pagaidu darba nozari. Tās īstenošanas spēja necieš arī no pagaidu darba aģentūru darbinieku zemās



organizācijas pakāpes, drīzāk darbaspēka nodrošinātāji, lai izdarītu atkāpes no vienlīdzīgas attieksmes principa, ir tieši atkarīgi no viņiem.

### Par ceturto jautājumu

- 18 Ja Tiesa uz trešo jautājumu atbild apstiprinoši, rodas jautājums par to, vai Vācijas likumdevējs ar *AÜG* kopš 2017. gada 1. aprīļa spēkā esošajā redakcijā ietvertajiem noteikumiem par koplīgumos ietvertu atkāpju no vienlīdzīgas attieksmes principa ierobežošanu ir pietiekami parūpējies par pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējās aizsardzības ievērošanu. Šobrīd spēkā esošajā *AÜG* redakcijā 1. panta 1.b punktā (norīkošanas darbā pie viena un tā paša lietotājuņēmuma maksimālais ilgums 18 mēneši), 8. panta 2. punkta pirmajā teikumā (minimālā darba alga, pamatojoties uz rīkojumu par minimālo stundas tarifa likmi), 8. panta 3. punktā (nelabvēlīgākas attieksmes pret tādiem pagaidu darba ņēmējiem nepieļaušana, kuri pēdējos sešos mēnešos pirms norīkošanas pie lietotājuņēmuma ir izbeiguši darba tiesiskās attiecības ar to vai darba devēju, kas ar lietotājuņēmumu veido koncernu, t.s. “virpuļdurvju” klauzula), 8. panta 4. punktā (atkāpju no vienlīdzīgas attieksmes prasības ierobežošana laikā saistībā ar darba samaksu) un 13.b pantā (piekļuve lietotājuņēmuma kopīgai lietošanai paredzētajām telpām vai pakalpojumiem) ir paredzēti 4.a) jautājumā aprakstītie nevienlīdzīgas attieksmes pret pagaidu darba aģentūru darbiniekiem un pamatdarbiniekiem ierobežojumi. Tādējādi – šādi tiek vairākkārt norādīts procesuālajā rakstā – tiek pietiekami nodrošināta pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējā aizsardzība, it īpaši tāpēc, ka viņiem saskaņā ar *Mindestlohngesetz* [Likuma par minimālo algu] 1. panta 1. un 3. punktu ir tiesības uz likumā paredzēto minimālo darba algu, ja tā ir lielāka par *AÜG* noteikto minimālo stundas tarifa likmi. Ar 4.b) jautājumu tiek ņemta vērā līdz 2017. gada 31. martam spēkā esošā *AÜG* redakcija, kurā nebija paredzēta atkāpju no vienlīdzīgas attieksmes prasības ierobežošana laikā saistībā ar darba samaksu un “pagaidu” norīkošanas prasības konkretizācija laikā.

### Par piekto jautājumu

- 19 Ja Tiesa uz trešo jautājumu atbild noliedzīgi un (tikai) sociālo partneru pienākums ir, noslēdzot koplīgumus, kuros tiek pieļautas atkāpes no vienlīdzīgas attieksmes principa, ievērot pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējo aizsardzību Direktīvas 2008/104 5. panta 3. punkta izpratnē, ir jānoskaidro tas, ciktāl valsts tiesas var pārbaudīt to, vai koplīgumos tiek pietiekami ievērota pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējā aizsardzība. Pamatojoties uz koplīgumu pamatotības garantiju, valsts tiesību aktos koplīguma pusēm ir piešķirta plaša novērtējuma brīvība saistībā ar noteikuma papildīšanu ar saturu, ko tiesa var pārbaudīt tikai ierobežotā apmērā. It īpaši koplīguma pusēm nav pienākums izvēlēties attiecīgi mērķim atbilstošāko, saprātīgāko vai taisnīgāko risinājumu.
- 20 No Savienības tiesību viedokļa norāde uz “sociālo partneru autonomiju” Direktīvas 2008/104 19. apsvērumā un ar Hartas 28. pantu aizsargātā brīvība

iesaistīties sarunās par koplīgumiem varētu liecināt par valsts sociālo partneru būtisku novērtējuma brīvību, it īpaši tāpēc, ka to tiesību noteikt pagaidu darba aģentūru darbinieku darba un nodarbinātības apstākļus mērķis saskaņā ar Direktīvas 2008/104 16. apsvērumu ir darba tirgus un kolektīvo darba attiecību dažādības apstākļu ņemšana vērā. Ņemot vērā Direktīvas 2008/104 16. un 19. apsvērumu un Hartas 28. pantu, procesuālajā rakstā tiek pausts atbalsts labākajā gadījumā ļoti ierobežotai arī tādu koplīgumu noteikumu pārbaudes tiesā iespējai, ar kuriem tiek pieļauta atkāpe no vienlīdzīgas attieksmes principa. No Direktīvas 2008/104 pietiekami skaidri neizriet un nav noskaidrota atbilde uz jautājumiem par to, cik plaša būtu šāda novērtējuma brīvība, vai tā ir konstatējama arī saistībā ar pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējās aizsardzības ievērošanu un – ja tas tā ir – ciktāl tā konkrētajā gadījumā nedrīkst tikt pārbaudīta tiesā.