

**Lieta C-441/23**

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

**Iesniegšanas datums:**

2023. gada 12. jūlijs

**Iesniedzējtiesa:**

*Tribunal Superior de Justicia de Madrid* (Spānija)

**Datums, kurā pieņemts iesniedzējtiesas nolēmums:**

2023. gada 7. jūnijs

**Prasītāja:**

LM

**Atbildētāji:**

*Omnitel Comunicaciones, S. L.*

*Microsoft Ibérica, S. R. L.*

*Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)*

*Indi Marketers, S. L.*

*Leadmarket, S. L.*

---

**Pamatlietas priekšmets**

Nodarbinātība, izmantojot pagaidu darba aģentūras – Pakalpojumu līgums –  
Nošķīrums – Strādājoša grūtniece – Atlaišana – Atlaišanas spēkā neesamība –  
Atlaišanas spēkā neesamības sekas

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

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu par interpretāciju – LESD 267. pants –  
Direktīva 2008/104/EK –Direktīvas piemērojamība – Jēdzieni pagaidu darba  
aģentūras darbinieks, pagaidu darba aģentūra un lietotājuzņēmums – Darbinieks –

Direktīva 2006/54/EK – Grūtniecības un dzemdību atvaļinājums – Atjaunošana darbā – Atlaišana – Atlaišanas spēkā neesamības sekas

### Prejudiciālie jautājumi

A) Vai Direktīva 2008/104/EK ir piemērojama uzņēmumam, kas darba ņēmēju norīko darbā citā uzņēmumā, arī tad, ja pirmais minētais uzņēmums saskaņā ar valsts tiesisko regulējumu nav atzīts kā pagaidu darba aģentūra, jo šim uzņēmumam nav izsniegta attiecīga administratīvā atļauja;

B) Gadījumā ja Direktīva 2008/104/EK ir piemērojama uzņēmumiem, kas darba ņēmējus norīko darbā citā uzņēmumā, taču valsts tiesiskajā regulējumā nav atzīti par pagaidu darba aģentūrām, vai tādā situācijā, kāda ir aprakstīta iepriekš, darba ņēmēja ir jāuzskata par pagaidu darba aģentūras darbinieci Direktīvas 2008/104/EK 3. panta 1. punkta c) apakšpunkta izpratnē, vai uzņēmums *Leadmarket S.L.* ir uzskatāms par pagaidu darba aģentūru minētās direktīvas 3. panta 1. punkta b) apakšpunkta izpratnē un uzņēmums *Microsoft Ibérica* ir uzskatāms par lietotājuuzņēmumu šīs pašas direktīvas 3. panta 1. punkta d) apakšpunkta izpratnē; konkrētāk, vai uzņēmums *Leadmarket S.L.* saglabāja uzraudzību un vadību pār darba tiesiskajām attiecībām (tādējādi izslēdzot darba ņēmējas norīkošanu darbā citā uzņēmumā), jo minētā uzņēmuma administrators saņēma no darba ņēmējas ikmēneša darbības pārskatu, kā arī parakstīja viņas rīkojumus par prombūtnēm, atvaļinājumu un darba grafiku, lai gan ikdienā darba ņēmējas sniegtie pakalpojumi bija *Microsoft* klientu apkalpošana, negadījumu risināšana, bieži sazinoties ar *Microsoft* atbildīgajām personām, un darbs no mājām, izmantojot datoru, ko darba ņēmējas rīcībā nodeva *Microsoft*, un reizi nedēļā ierodoties *Microsoft* darba centrā;

C) Ja ir piemērojama Direktīva 2008/104/EK un šajā situācijā ir notikusi darba ņēmējas norīkošana darbā, vai Direktīvas 2008/104/EK 5. panta 1. punkta piemērošanas sekas ir tādas, ka darba ņēmējas algai ir jābūt vismaz tādai pašai kā algai, kas viņai pienāktos, ja viņa būtu nepastarpināti pieņemta darbā *Microsoft Ibérica S.L.*;

D) Vai šādos lietas faktiskajos apstākļos ir piemērojamas darba ņēmējas tiesības atgriezties darbavietā vai līdzvērtīgā amatā pēc grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2006/54/EK (2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos, 15. pantu. Turklāt ievērojot, ka bija beidzies līgums starp *Microsoft Ibérica S.L.* un *Leadmarket S.L.*, un uzņēmumā *Leadmarket S.L.* nebija līdzvērtīgas amata vietas, vai tiesības atgriezties darbā ir jāīsteno uzņēmumā *Microsoft Ibérica S.L.*;

E) Ja Direktīva 2008/104/EK ir piemērojama, jo šajā lietā ir notikusi norīkošana darbā, vai Direktīvas 2008/104/EK 5. panta 1. punkta piemērošanas sekas ir tādas, ka Spānijas tiesību normas, ar kurām ir noteikts, ka strādājošas grūtnieces un strādājošas sievietes, kas baro bērnu ar krūti, atlaišana ir spēkā

neesoša, liek atzīt pagaidu darba aģentūru un lietotājuņemumu par solidāri atbildīgiem attiecībā uz tiesiski noteiktajām sekām saistībā ar prettiesisku atlaišanu; konkrēti, vai ir jāveic darba ņēmējas atjaunošana darbā viņas darba vietā, jāveic algas izmaksa, kas nav izmaksāta no atlaišanas līdz atjaunošanai darbā, un vai pastāv pienākums izmaksāt atlīdzību par kaitējumu saistībā ar prettiesisko atlaišanu?

### **Atbilstošās Savienības tiesību normas**

Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2008/104/EK (2008. gada 19. novembris) par pagaidu darba aģentūrām (turpmāk tekstā – “Direktīva 2008/104”): 1. panta 1. punkts, 3. panta 1. punkta a), b), c), d), e) un f) apakšpunkts un 5. panta 1. punkts.

Padomes Direktīva 92/85/EEK (1992. gada 19. oktobris) par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (desmitā atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē) (turpmāk tekstā – “Direktīva 92/85”): 2. un 10. pants.

Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/54/EK (2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (turpmāk tekstā – “Direktīva 2006/54”): 2. panta 2. punkts, 14. panta 1. punkts un 15. pants.

Eiropas Savienības Pamattiesību harta: 21., 23. un 30. pants.

### **Atbilstošās valsts tiesību normas**

2015. gada 23. oktobra *Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* (Karaļa lēģislatīvais dekrēts 2/2015, ar ko apstiprina Darba likuma pārstrādāto redakciju): 13. pants, 43. panta 1., 2., 3. un 4. punkts, 43. panta 1. punkta d) apakšpunkts 53. un 55. pants.

1994. gada 1. jūnija *Ley 14/1994 por la que se regulan las empresas de trabajo temporal* (Likums 14/1994 par pagaidu darba aģentūrām): 1. pants, 2. pants, 2. panta 2. punkta a) apakšpunkts, 12. un 15. pants.

1995. gada 8. novembra *Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales* (Darba aizsardzības likums): 28. pants.

2020. gada 22. septembra *Real Decreto-ley 28/2020 de trabajo a distancia* (Karaļa Dekrētlukums 28/2020 par attālināto darbu), kas ir aizstāts ar 2021. gada

9. jūlija *Ley 10/2021 de trabajo a distancia* (Likums 10/2021 par attālināto darbu): 11. un 12. pants.

Saskaņā ar Spānijas tiesisko regulējumu:

- a) Darbinieku norīkošana darbā pie cita darba devēja ir juridisks darījums, kuru principā uzskata par tiesisku vienīgi tad, ja to noslēdz pagaidu darba aģentūra;
- b) Pagaidu darba aģentūras tiek šādi identificētas, jo tām ir jāsaņem iepriekšēja administratīva atļauja, lai veiktu uzņēmējdarbību;
- c) Darbinieku norīkošanas darbā līgumu raksturo tas, ka pagaidu darba aģentūra noslēdz līgumu ar darba ņēmēju, maksā viņam algu un reģistrē Sociālā nodrošinājuma aģentūrā, tomēr darba ņēmējs ir lietotāju uzņēmuma uzraudzībā un vadībā;
- d) Pagaidu darba aģentūra nodrošina darba ņēmēja apmācību darba aizsardzības jomā un uzrauga darba ņēmēju veselību, tomēr šie apstākļi nemaina darba ņēmēja norīkošanas darbā pie cita darba devēja faktu;
- e) Visu iepriekš minēto iemeslu dēļ pagaidu darba aģentūra nav fiktīvs vai faktiski nepastāvošs uzņēmums, tieši otrādi, tai ir jābūt ar organizatorisko struktūru, kas tai ļauj izpildīt tai uzliktos pienākumus.

Atbilstošu atļauju nesaņēmušas pagaidu darba aģentūras veiktas darba ņēmēju norīkošanas pie cita darba devēja sekas turklāt var būt administratīvā atbildība vai pat kriminālatbildība:

- a) abi uzņēmumi – norīkotājs un lietotāju uzņēmums ir solidāri atbildīgi par saistībām, ko tie ir uzņēmušies pret darbiniekiem un sociālā nodrošinājuma aģentūru (*Estatuto de los Trabajadores* [Darba likuma] 43. panta 3. punkts).
- b) Norīkotais darba ņēmējs tiek uzskatīts par pastāvīgu darbinieku un var izvēlēties, vai turpināt strādāt kā uzņēmuma, kas veic norīkošanu, darbinieks, vai arī tikt uzskatīts par lietotāju uzņēmuma darbinieku, kur viņa tiesības un pienākumi ir tādi paši kā darbiniekam, kas sniedz pakalpojumus tādā pašā vai līdzvērtīgā amatā, darba stāžs tiek aprēķināts no prettiesiskās norīkošanas sākuma (*Estatuto de los Trabajadores* [Darba likuma] 43. panta 4. punkts).

Attiecībā uz atlaišanas atzīšanu par spēkā neesošu bērna piedzimšanas un bērna aprūpes pabalstu saņemšanas gadījumā *Estatuto de los Trabajadores* [Darba likumā] (53. un 55. pants) ir paredzēts, ka atlaisana (objektīvu iemeslu vai disciplinārpārkāpuma dēļ) ir jāatzīst par spēkā neesošu tostarp, ja tiek atlaista darba ņēmēja grūtniece, sākot no grūtniecības sākuma datuma, kā arī, ja tiek atlaista darba ņēmēja pēc atgriešanās darbā pēc līguma apturēšanas laikposma beigām saistībā ar bērna dzemdībām un bērna kopšanu, ja kopš dzemdībām nav pagājis

vairāk kā gads. Tomēr atlaišana nav jāatzīst par spēkā neesošu, ja to var uzskatīt par taisnīgu, pamatojoties uz tiesiski atzītiem iemesliem, piemēram, ja “atlaišana tiek atzīta par taisnīgu tādu iemeslu dēļ, kas nav saistīti ar grūtniecību vai ar iepriekš minēto tiesību uz atvaļinājumu un probmūtni izmantošanu”.

Spānijas *Tribunal Constitucional* [Konstitucionālā tiesa] ir lēmusi, ka minētajās tiesību normās paredzētā atlaišanas spēkā neesamība ir objektīva garantija, kas izveidota pamattiesību aizsardzībai un kurai jābūt spēkā pat tad, ja uzņēmumam atlaišanas brīdī nebija zināms, ka darbiniece bija stāvoklī.

Atlaišana ir jāatzīst par spēkā neesošu arī tad, ja ir pamats uzskatīt, ka tā ir balstīta uz kādu no diskriminācijas kritērijiem, kas ir aizliegti Konstitūcijā vai ar likumu, vai arī, ja tā ir notikusi, pārkāpjot darba ņēmēja pamattiesības un pamatbrīvības.

Atlaišanas atzīšana par spēkā neesošu nozīmē, ka uzņēmumam tiek uzdots “nekavējoties atjaunot darbinieku darbā, izmaksājot nesaņemto atlīdzību” (*Estatuto de Trabajadores* [Darba likuma] 55. panta 6. punkts), darba devējs nevar izvēlēties izmaksāt darbiniekam zaudējumu atlīdzību tā vietā, lai viņu atjaunotu darbā viņa darbavietā.

Attiecībā uz attālināto darbu un attālinātā darba tiesisko regulējumu – tas ir definēts šādi: “darbs, kas tiek veikts galvenokārt darbinieka mājās vai vietā, kuru darbinieks brīvi izvēlas, kā alternatīva darbam, kas tiek veikts klātienē uzņēmuma darba vietā” (*Estatuto de Trabajadores* [Darba likuma] 13. pants). Saskaņā ar Spānijas tiesisko regulējumu tehniskais aprīkojums attālinātajam darbam ir jānodrošina darba devējam.

### **Īss pamatlīstas faktisko apstākļu un tiesvedības izklāsts**

- 1 LM (turpmāk tekstā – “LM” vai “darba ņēmēja”) no 2010. gada septembra līdz 2011. gada jūnijam bija nodarbināta *Microsoft Ibérica*. Vēlāk viņa secīgi strādāja šādos trīs uzņēmumos: *Omnitel Comunicaciones S.L.* (no 2011. gada 24. augusta līdz 2012. gada 24. janvārim, kā arī 2014. gada 21. jūlija līdz 2014. gada 23. decembrim), *Indi Marketers S.L.* (no 2015. gada 4. marta līdz 2017. gada 31. maijam) un *Leadmarket S.L.* (no 2017. gada 1. augusta līdz viņas atlaišanai 2021. gada aprīlī). Šie uzņēmumi bija noslēguši dažādu pakalpojumu sniegšanas līgumus ar *Microsoft Ibérica S.L.*, un LM darbs bija saistīts ar pakalpojumu sniegšanu saskaņā ar līgumu starp šiem uzņēmumiem un *Microsoft Ibérica S.L.*
- 2 LM ar *Omnitel Comunicaciones S.L.* noslēdza trīs secīgus darba līgumus uz noteiktu laiku, kuru spēkā esamības laikā viņa izpildīja savas funkcijas kā *Microsoft Customer Partner Experience*.
- 3 Uzņēmumam *Indi Marketers S.L.* darba ņēmēja veica mārketinga funkcijas saistībā ar kampaņām “Datamining Breath Microsoft” un “Telemarketing Azure partner Microsoft”. Minētā līguma spēkā esamības laikā viņa veica datubāzes

uzturēšanas un tīrīšanas darbus, strādājot attālināti un pašas izvēlētā laikā, reizi nedēļā ierodoties *Microsoft* birojos.

- 4 Laikā, kad viņa bija nodarbināta *Leadmarket S.L.*, LM strādāja par *Microsoft* konsultantu/vecāko tirdzniecības pārstāvi nodaļā *Original Equipment Manufacturer* (OEM), viņa veica mārketingu, lai sniegtu atbalstu *Microsoft* partneru profiliem. Neviena no *Microsoft* darbiniekiem neveica šīs funkcijas, jo tās veica tikai ārējie līgumdarbinieki. Ārpakalpojumiem bija šādas raksturiezīmes:
  - a) Darba līgumu ar darba ņēmēju noslēdza *Leadmarket S.L.*, kas savukārt noslēdza līgumu ar *Microsoft Ibérica S.L.* par attālinātu klientu apkalpošanu OEM klientiem, šo pakalpojumu veica darba ņēmēja šajā lietā.
  - b) Darba ņēmēja sniedza pakalpojumus attālināti no mājām, lai gan reizi nedēļā viņa ieradās *Microsoft Ibérica S.L.* telpās, un šim nolūkam viņai bija piekļuves karte, ko *Microsoft Ibérica S.L.* izsniedza ārējam personālam.
  - c) Pakalpojumu sniegšanai viņa izmantoja *Microsoft Ibérica S.L.* datoru, ko uzņēmums viņai nodeva lietošanā IT informācijas drošības apsvērumu dēļ, lai gan sākotnēji viņa izmantoja citu datoru, ko viņas rīcībā nebija nodevis uzņēmums *Microsoft*.
  - d) Pakalpojums izpaudās kā attālināta apkalpošana *Microsoft OEM* produktu klientiem. Darbinieks sazinājās ar klientiem tieši, un viņam bija *microsoft.com* e-pasts, turklāt šo pakalpojumu nesniedza neviens cits *Microsoft Ibérica S.L.* darbinieks.
  - e) Visos ar pakalpojuma izpildi saistītajos jautājumos darba ņēmēja bieži sazinājās ar attiecīgo *Microsoft* nodaļu vadītājiem.
  - f) Turklāt viņa katru mēnesi sniedza ziņojumu *Leadmarket* administratoram, kas bija atbildīgs par viņas atvaļinājumu un prombūtnēm, darba laiku un grafiku un par to informēja *Microsoft Ibérica S.L.* Minētais *Leadmarket* administrators arī nodrošināja darba ņēmējas apmācību.
- 5 2020. gadā darba ņēmējai iestājās grūtniecība. Viņas septītajā grūtniecības mēnesī *Microsoft* paziņoja *Leadmarket*, ka līgums tiks izbeigts 2020. gada 30. septembrī un netiks pagarināts budžeta apsvērumu dēļ.
- 6 2020. gada 22. septembrī darba ņēmējai tika noteikta pārejoša darbnespēja, 2020. gada 8. decembrī piedzima viņas meita, un viņa devās dzemdību un bērna kopšanas atvaļinājumā, pēc tam kopumā līdz 2021. gada 29. martam viņa devās barošanas ar krūti atvaļinājumā un ikgadējā atvaļinājumā. Kad viņai bija jāatgriežas darbā, 2021. gada 29. aprīlī, viņa saņēma *Leadmarket S.L.* administratora vēstuli, kurā viņu informēja par darba līguma izbeigšanu no 2021. gada 27. aprīļa, norādot objektīvus iemeslus, jo īpaši pieprasījuma samazināšanos saistībā ar ieplānoto projektu pārtraukšanu, līdz ar to uzņēmumam nebija citu darba vietu, ko darba ņēmēja varētu ieņemt.

- 7 2021. gada 14. jūnijā darba ņēmēja iesniedza prasību pret *Microsoft Ibérica S.L.* un *Leadmarket S.L.*, lūdzot atzīt viņas atlaišanu par spēkā neesošu no atlaišanas brīža vai, pakārtoti, par prettiesisku. Viņa lūdza *Leadmarket S.L.* un *Microsoft Ibérica S.L.* solidāri piespriest atlīdzināt ar paziņojumu par atlaišanu radītās sekas. Viņa turklāt prasīja izmaksāt kaitējuma atlīdzību 110 000 euro apmērā par viņai nodarīto pamattiesību pārkāpumu (diskriminācija dzimuma dēļ) un izmaksāt neizmaksāto algu 1100 euro apmērā.
- 8 Ar 2021. gada 30. novembra spriedumu *Juzgado de lo Social número 39 de Madrid* [Madrides Darba un sociālo lietu tiesa Nr. 39] uzskatīja, ka darba ņēmēja norīkošana pie cita darba devēja nav notikusi, ņemot vērā, ka tas bija uzņēmums *Leadmarket*, kas organizēja prasītājas darba laiku un grafiku, maksāja viņai algu, nodrošināja viņai apmācību, piešķīra atvaļinājumu un prombūtnes, kā arī pārvaldīja darba ņēmējas grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu. Tāpat šīs tiesas ieskatā iemesls, kādēļ *Microsoft Ibérica* izbeidza līgumu ar *Leadmarket*, bija nepietiekams budžets, nevis darba ņēmējas grūtniecība un dzemdības. Visu šo iemeslu dēļ tā attaisnoja *Microsoft Ibérica S.L.* attiecībā uz atlaišanu un pamattiesību pārkāpumu, un šī tiesa tiešā veidā noraidīja prasījumu, ka darba ņēmējas algai būtu jābūt identiskai ar to, kādu tā būtu saņēmusi, ja viņu būtu pieņēmis darbā uzņēmums *Microsoft Ibérica S.L.*
- 9 Attiecībā uz *Leadmarket S.L.* šajā spriedumā tika nolemts, ka atlaišanas vēstulē paskaidrotie objektīvie atlaišanas iemesli bija “vispārēji, nekonkrēti un nepietiekami”, un ka tādēļ atlaišana bija prettiesiska un saskaņā ar Spānijas tiesisko regulējumu bija jāatzīst par spēkā neesošu, jo atlaišana notika laikposmā pēc dzemdību un bērna kopšanas atvaļinājuma.
- 10 Tā kā minētās tiesas vērtējumā līguma izbeigšanas patiesais iemesls nebija saistīts ar diskrimināciju grūtniecības un dzemdību dēļ, tā noraidīja prasību par kompensācijas piedziņu. Visbeidzot, tā piesprieda *Leadmarket S.L.* izmaksāt darba ņēmējai neizmaksāto darba algu atbilstoši pēdējā darba mēneša algas daļai, kā arī par uzkrātajiem un neizmantotajiem atvaļinājumiem.
- 11 LM par *Juzgado de lo Social de Madrid* [Madrides Sociālo un darba lietu tiesa] spriedumu iesniedza apelācijas sūdzību *Tribunal Superior de Justicia de Madrid* [Madrides Augstā tiesa] (turpmāk tekstā – “iesniedzējtiesa”).

### **Pamatlietas pušu galvenie argumenti**

- 12 LM apgalvo, ka viņas tiesisko stāvokli *Leadmarket S.L.* raksturoja viņas norīkošana darbā ar nolūku sniegt darba pakalpojumus uzņēmumam *Microsoft Ibérica S.L.* un ka tādēļ viņas ieskatā šai sabiedrībai ir solidāri jāpiespriež atlīdzināt par spēkā neesošu atzītās atlaišanas radītās sekas, tostarp atjaunot viņu darbā. Turklāt viņa apgalvo, ka darba algai ir jābūt tādai pašai kā tad, ja viņa būtu tieši nodarbināta uzņēmumā *Microsoft Ibérica S.L.*

- 13 Viņa arī apgalvo, ka, piemērojot tiesību normas par atlaišanas atzīšanu par spēkā neesošu attiecībā uz strādājošām grūtniecēm vai darba ņēmējām, kuras pēc grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma ir atgriezušās darbā, ir jāpiešķir kompensācija par pamattiesību pārkāpumu, par ko atbildība solidāri ir jāuzņemas *Microsoft Ibérica S.L.* un *Leadmarket S.L.*

### Īss lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu motīvu izklāsts

- 14 Spānijas tiesiskajā regulējumā par pagaidu darba aģentūru tiek atzīts vienīgi uzņēmums, kura pamata uzņēmējdarbība izpaužas kā darba ņēmēju norīkošana darbā pie cita darba devēja un kas ir saņēmis īpašu administratīvo atļauju, kas tam ļauj veikt uzņēmējdarbību kā pagaidu darba aģentūrai. Ja uzņēmums pastāvīgi vai reizēm veic darba ņēmēju norīkošanu darbā pie cita darba devēja un tam nav šādas atļaujas, to neuzskata par pagaidu darba aģentūru. Šāda rīcība ir aizliegta un no tās rodas darba ņēmēja tiesības izvēlēties saņemt pastāvīgu darba vietu lietotājuuzņēmumā vai arī uzņēmumā, kas veic darba ņēmēja norīkošanu, abi uzņēmumi ir solidāri atbildīgi par darba tiesisko attiecību saistībām, sociālo nodrošinājumu un dažāda veida sodiem.
- 15 Tomēr Direktīvā 2008/104 pagaidu darba aģentūra ir definēta kā jebkura juridiska vai fiziska persona, kas saskaņā ar valsts tiesību aktiem slēdz darba līgumus vai veido darba attiecības ar pagaidu darba aģentūras darbiniekiem, lai tos norīkotu uz laiku strādāt lietotājuuzņēmumos to uzraudzībā un vadībā. Līdz ar to, šķiet, pietiekami, ka viens uzņēmums norīko darbā cita uzņēmumā darba ņēmēju, arī tad ja tas notiek neregulāri, lai šādu uzņēmumu uzskatītu par pagaidu darba aģentūru saskaņā ar Direktīvu 2008/104, neprasot, kā tas ir Spānijas tiesībās, lai uzņēmuma pamata uzņēmējdarbības veids būtu darba ņēmēju norīkošana darbā pie cita darba devēja un lai tas saņemtu administratīvo atļauju šādam nolūkam.
- 16 Ar pirmo prejudiciālo jautājumu iesniedzējtiesa jautā, vai Direktīva 2008/104 ir piemērojama uzņēmumam, kas norīko darbā pie cita uzņēmuma darba ņēmēju, pat ja šis uzņēmums nav atzīts par pagaidu darba aģentūru ar administratīvo atļauju saskaņā ar valsts tiesisko regulējumu.
- 17 Apstiprinošas atbildes gadījumā iesniedzējtiesa jautā, vai šajā lietā ir notikusi darba ņēmējas prasītājas norīkošana darbā, kuru ir veikusi *Leadmarket S.L.* par labu *Microsoft Ibérica S.L.*, tādējādi, ka darba ņēmēja būtu uzskatāma par pagaidu darba aģentūras darbinieci Direktīvas 2008/104 3. panta 1. punkta c) apakšpunkta izpratnē; uzņēmums *Leadmarket S.L.* būtu uzskatāms par pagaidu darba aģentūru šīs pašas direktīvas 3. panta 1. punkta b) apakšpunkta izpratnē, un uzņēmums *Microsoft Ibérica* būtu uzskatāms par lietotājuuzņēmumu šīs pašas direktīvas 3. panta 1. punkta d) apakšpunkta izpratnē.
- 18 Direktīvas 2008/104 3. panta 1 punktā minētie jēdzieni ir definēti tādējādi, ka pagaidu darba aģentūras norīkotais darba ņēmējs sniedz savus pakalpojumus lietotājuuzņēmuma “uzraudzībā un vadībā”.



- 19 Radušās šaubas ir par to, vai, ņemot vērā visus elementus, kuri raksturo darba ņēmējas veikto darbu, kas ir izklāstīti iepriekš 4. punktā, var uzskatīt, ka uzņēmums *Leadmarket S.L.* saglabāja uzraudzību un vadību pār veikto darbu, un šajā gadījumā šajā lietā nebūtu notikusi darba ņēmējas norīkošana darbā, jo minētā uzņēmuma administrators saņēma ikmēneša ziņojumu par veiktajām darbībām, turklāt tas parakstīja rīkojumus par darba ņēmējas prombūtnēm vai atvaļinājumu un viņas darba grafiku.
- 20 Ja šajā lietā ir piemērojama Direktīva 2008/104, šķiet, ir skaidrs, ka lietotājuuzņēmuma izmaksātais atalgojums ir daļa no “darba un nodarbinātības pamata apstākļiem” un saskaņā ar minētās direktīvas 5. panta 1. punktu būtu jāapmierina darba ņēmējas prasījums, ka darba algai būtu jāatbilst vismaz tai, kādu tā saņemtu par identisku darba vietu, ja viņu pieņemtu darbā *Microsoft Ibérica S.L.* nepastarpināti.
- 21 Nākamais jautājums, kas rodas, ir saistīts ar darbinieces atjaunošanu darbā pēc tam, kad *Juzgado de lo Social* [Sociālo un darba lietu tiesa] lēma, ka darba ņēmējas atļaušana ir spēkā neesoša, un minētā atzīšana par spēkā neesošu nozīmē, ka darba ņēmējai ir tiesības atgriezties viņas darba vietā, kāda tā bija pirms atļaušanas. Saskaņā ar Direktīvas 2006/54 15. pantu sievietei dzemdību atvaļinājumā ir tiesības pēc minētā atvaļinājuma beigām atgriezties savā darbā vai līdzvērtīgā amatā ar noteikumiem un nosacījumiem, kas nav viņai mazāk labvēlīgi, un gūt labumu no visiem darba apstākļu uzlabojumiem, uz kuriem viņai būtu bijušas tiesības prombūtnes laikā.
- 22 Līgumtiesiskās attiecības starp *Leadmarket S.L.* un *Microsoft Ibérica S.L.* tika pārtrauktas, kad darbiniece atgriezās darbā, un *Leadmarket S.L.* viņu atļaida, līdz ar to viņa varētu atgriezties darbā un pildīt savus pienākumus, kādi tie bija pirms dzemdībām, vienīgi tad, ja viņa atgrieztos darbā *Microsoft Ibérica S.L.*, jo *Leadmarket S.L.* nav citu darba vietu, kuras piedāvāt kā alternatīvu. Patiesībā minētais uzņēmums nepiedalās tiesvedībā, iespējams tas vairs neeksistē, līdz ar to nevar uzskatīt, ka šajā uzņēmumā pastāv cita atbilstoša darba vieta.
- 23 Tomēr ir jāatgādina, ka, ja šajā lietā būtu notikusi norīkošana darbā, kā tā ir paredzēta Direktīvā 2008/104, šīs pašas direktīvas 5. panta 1. punktā starp darba un nodarbinātības pamata apstākļiem, kas ir jāgarantē darba ņēmējiem, kas ir norīkoti darbā pie cita darba devēja, ietilpst arī spēkā esošie noteikumi lietotājuuzņēmumā attiecībā uz strādājošu grūtnieču un strādājošu sieviešu, kas baro bērnu ar krūti aizsardzību, kā arī attiecībā uz vienlīdzīgu attieksmi starp vīriešiem un sievietēm un normām, kas ir pieņemtas, lai cīnītos ar diskrimināciju dzimuma dēļ, “[atbilstoši] tiesību aktos, regulās, administratīvajos noteikumos, koplīgumos un/vai citos vispārīgos noteikumos paredzētajiem noteikumiem”. Spānijā spēkā esoša tiesību norma, kas vienādi attiecas gan uz lietotājuuzņēmumu, gan uzņēmumu, kas norīko darba ņēmēju darbā cita uzņēmumā, ir tāda, ka pastāv pienākums atjaunot darbā un izmaksāt nesāņemto atalgojumu darba ņēmējam, kas ir atļauts no darba pēc viņu atgriešanās darbā pēc darba līguma darbības apturēšanas laikposma saistībā ar bērna piedzimšanu, adopciju, bērna uzņemšanu

adopcijas nolūkā vai ievietošanu ģimenē ar nosacījumu, ka kopš bērna piedzimšanas, adopcijas, bērna uzņemšanas adopcijas nolūkā vai ievietošanas ģimenē dienas nav pagājuši vairāk kā 12 mēneši. Šī tiesību norma Spānijas tiesiskajā regulējumā ir paredzēta attiecībā uz visiem atlaišanas gadījumiem objektīvu vai disciplināru iemeslu dēļ, izņemot, ja atlaišana tiek atzīta par taisnīgu.

- 24 Līdz ar to, ja darba ņēmēju, kas tika norīkota darbā pie *Microsoft Ibérica S.L.*, šis uzņēmums būtu pieņēmis darbā nepastarpināti un arī būtu viņu atlaidis pēc viņas atgriešanās darbā pēc līguma apturēšanas saistībā ar bērna piedzimšanu un aprūpi, un ja šī atlaišana nebūtu pamatota un taisnīga, tā tiktu atzīta par spēkā neesošu un *Microsoft Ibérica S.L.* būtu pienākums atjaunot šo darba ņēmēju darbā, izmaksājot zaudēto darba algu, sākot no atlaišanas dienas līdz atjaunošanas darbā dienai. Jautājums ir par to, vai darba ņēmēja zaudē tiesības tikt atjaunotai darbā tādēļ, ka viņa nebija noslēgusi līgumu tieši ar *Microsoft Ibérica S.L.*, bet gan ar *Leadmarket S.L.*, jo vienīgi uzņēmumam *Leadmarket S.L.* bija pienākums viņu atjaunot darbā; vai arī tieši pretēji, no Direktīvas 2008/104 5. panta 1. punkta izriet, ka arī pret lietotājuuzņēmumu, *Microsoft Ibérica S.L.*, var vērst prasījumus saistībā ar pienākumu par atjaunošanu darbā un pārējām sekām saistībā ar atlaišanu, kas ir tikusi atzīta par spēkā neesošu.