

Byla C-441/23

Prašymo priimti prejudicinį sprendimą santrauka pagal Teisingumo Teismo procedūros reglamento 98 straipsnio 1 dalį

Gavimo data:

2023 m. liepos 12 d.

Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas:

Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Ispanija)

Nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą priėmimo data:

2023 m. birželio 7 d.

Ieškovė:

LM

Atsakovai:

Omnitel Comunicaciones, S. L.

Microsoft Ibérica, S. R. L.

Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)

Indi Marketers, S. L.

Leadmarket, S. L.

Pagrindinės bylos dalykas

Darbas per laikinojo įdarbinimo įmonę – Paslaugų sutartis – Atskyrimas – Nėščia darbuotoja – Atleidimas iš darbo – Atleidimo iš darbo negaliojimas – Atleidimo iš darbo negaliojimo pasekmės

Prašymo priimti prejudicinį sprendimą dalykas ir teisinis pagrindas

Prašymas priimti prejudicinį sprendimą dėl išaiškinimo – SESV 267 straipsnis – Direktyva 2008/104/EB – Direktyvos taikymas – Laikinojo darbuotojo, laikinojo įdarbinimo įmonės ir įmonės laikinojo darbo naudotojos sąvokos – Darbo

užmokestis – Direktyva 2006/54/EB – Motinystės atostogos – Grįžimas į darbą – Atleidimas iš darbo – Atleidimo iš darbo negaliojimo pasekmės

Prejudiciniai klausimai

A) Ar Direktyva 2008/104/EB taikoma įmonei, kuri paskiria darbuotoją dirbti į kitą įmonę, net jei pirmoji įmonė pagal nacionalinės teisės aktus nepripažįstama laikinojo įdarbinimo įmone, nes neturi atitinkamo administracinio leidimo?

B) Jei Direktyva 2008/104/EB taikoma įmonėms, kurios paskiria darbuotojus dirbti į kitas įmones, nors pagal nacionalinę teisę jos nėra pripažintos laikinojo įdarbinimo įmonėmis, ar esant tokiai situacijai, kokia aprašyta pirmą, darbuotoja turi būti laikoma laikinąja darbuotoja, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2008/104/EB 3 straipsnio 1 dalies c punktą, įmonė *Leadmarket S. L.* turi būti laikoma laikinojo įdarbinimo įmone, kaip tai suprantama pagal tos direktyvos 3 straipsnio 1 dalies b punktą, o įmonė *Microsoft Ibérica* – įmone laikinojo darbo naudotoja, kaip tai suprantama pagal tos pačios direktyvos 3 straipsnio 1 dalies d punktą? Kalbant konkrečiai, ar galima suprasti, kad įmonė *Leadmarket S. L.* toliau prižiūrėjo darbo veiklą ir jai vadovavo (taigi atmetant darbuotojos paskyrimo dirbti egzistavimo galimybę), nes šios įmonės vadovas gaudavo iš darbuotojos mėnesinę veiklos ataskaitą, taip pat tvirtindavo darbuotojos tikslines bei kasmetines atostogas ir darbo grafiką, nors teikdama kasdienes paslaugas darbuotoja aptarnavo *Microsoft* klientus sprendama incidentus, dažnai bendraudama su *Microsoft* atstovais, ir dirbdama iš namų su *Microsoft* jai suteiktu kompiuteriu, taip pat kartą per savaitę atvykdama į *Microsoft* darbo vietą?

C) Jei Direktyva 2008/104/EB taikytina ir tai yra darbuotojos paskyrimo dirbti atvejis, ar dėl Direktyvos 2008/104/EB 5 straipsnio 1 dalies taikymo darbuotojos darbo užmokestis turi būti bent jau toks pat, koks jai būtų mokamas, jei *Microsoft Ibérica S. L.* ją būtų tiesiogiai įdarbinusi?

D) Ar šios bylos aplinkybėmis taikytina 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo 15 straipsnyje numatyta darbuotojos teisė po motinystės atostogų grįžti į darbą ar lygiavertes pareigas? Ir ar, net jei *Microsoft Ibérica S. L.* ir *Leadmarket S. L.* sutartis nustojo galioti, o *Leadmarket S. L.* nėra lygiaverčių pareigų, grįžimas į darbą turi įvykti *Microsoft Ibérica S. L.*?

E) Jei Direktyva 2008/104/EB taikytina, nes tai yra paskyrimo dirbti atvejis, ar dėl Direktyvos 2008/104/EB 5 straipsnio 1 dalies taikymo Ispanijos teisės nuostatos, kuriose numatyta, kad nėščių ir maitinančių krūtimi darbuotojų atleidimas iš darbo negalioja, turi lemti tai, kad laikinojo įdarbinimo įmonė ir įmonė laikinojo darbo naudotoja turi būti pripažintos solidariai atsakingomis už teisės aktuose numatytas negaliojančio atleidimo iš darbo pasekmes, konkrečiai: darbuotojos grąžinimą į darbą, darbo užmokesčio, negauto nuo atleidimo iš darbo

iki gražinimo į darbą, išmokėjimą ir pareigą sumokėti kompensaciją už neteisėtą atleidimą iš darbo?

Nurodomos Sąjungos teisės nuostatos

2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones (toliau – Direktyva 2008/104): 1 straipsnio 1 dalis, 3 straipsnio 1 dalies a, b, c, d, e y f punktai, 5 straipsnio 1 dalis.

1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje) (toliau – Direktyva 92/85): 2 ir 10 straipsniai.

2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (toliau – Direktyva 2006/54): 2 straipsnio 2 dalis, 14 straipsnio 1 dalis ir 15 straipsnis.

Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija: 21, 23 ir 30 straipsniai.

Nurodomos nacionalinės teisės nuostatos

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (2015 m. spalio 23 d. Karaliaus įstatyminis dekretas Nr. 2/2015, kuriuo patvirtinamas naujos redakcijos Darbuotojų statutas): 13 straipsnis, 43 straipsnio 1, 2, 3 dalys ir 4 dalys, 43 straipsnio 1 dalies d punktas, 53 ir 55 straipsniai.

Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (1994 m. birželio 1 d. Įstatymas 14/1994, reglamentuojantis laikinojo įdarbinimo įmonių veiklą): 1 ir 2 straipsniai, 2 straipsnio 2 dalies a punktas, 12 ir 15 straipsniai.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (1995 m. lapkričio 8 d. Įstatymas 31/1995 dėl profesinės rizikos prevencijos): 28 straipsnis.

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, sustituido por la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (2020 m. rugsėjo 22 d. Karaliaus dekretas-įstatymas 28/2020 dėl nuotolinio darbo, pakeistas 2021 m. Įstatymu 10/2021 dėl nuotolinio darbo): 11 ir 12 straipsniai.

Pagal Ispanijos teisės aktus:

- A) darbuotojų paskyrimas dirbti yra teisinis sandoris, kuris paprastai laikomas teisėtu tik tada, kai jį atlieka laikinojo įdarbinimo įmonė;
- B) laikinojo įdarbinimo įmonės taip įvardijamos todėl, kad jos turi turėti išankstinį administracinį leidimą savo veiklai vykdyti;
- C) darbuotojų paskyrimo dirbti sutarčiai būdinga tai, kad laikino įdarbinimo įmonė įdarbina darbuotoją, moka jam darbo užmokestį ir draudžia socialiniu draudimu, tačiau darbuotojas dirba prižiūrint ir vadovaujant įmonei laikinojo darbo naudotojai;
- D) laikinojo įdarbinimo įmonė taip pat atsakinga už darbuotojo apmokymą profesinės rizikos prevencijos klausimais ir už darbuotojų sveikatos priežiūrą, tačiau dėl šios priežasties tai nenustoja būti paskyrimu dirbti;
- E) taigi laikinojo įdarbinimo įmonė nėra fiktyvi ar neegzistuojanti įmonė, ji turi turėti organizacinę struktūrą, kuri leistų jai vykdyti savo pareigas.

Darbuotojų paskyrimas dirbti, kurį atlieka ne laikinojo įdarbinimo įmonė, kuriai suteiktas atitinkamas leidimas, be galimų administracinių ar net baudžiamųjų sankcijų, reiškia, kad:

- a) abi įmonės, t. y. skiriančioji įmonė ir įmonė naudotoja, solidariai atsako už savo pareigas darbuotojams ir socialiniam draudimui (Darbuotojų statuto 43 straipsnio 3 dalis);
- b) dirbti paskirtas darbuotojas laikomas nuolatiniu darbuotoju ir gali pasirinkti, ar toliau būti skiriančiosios įmonės darbuotoju, ar būti laikomas įmonės naudotojos darbuotoju; jo teisės ir pareigos pastarojoje įmonėje yra tokios pačios kaip darbuotojo, teikiančio paslaugas tokioje pačioje arba lygiavertėje darbo vietoje, nors darbo stažas skaičiuojamas nuo neteisėto paskyrimo dirbti pradžios (Darbuotojų statuto 43 straipsnio 4 dalis).

Kalbant apie atleidimo iš darbo kvalifikavimą kaip negaliojančio, kai mokama gimdymo ir vaiko priežiūros išmoka, Darbuotojų statute (53 ir 55 straipsniuose) nustatyta, kad atleidimas iš darbo (objektyvus ar drausminis) turi būti kvalifikuojamas kaip negaliojantis, be kitų atvejų, nėščioms darbuotojoms nuo nėštumo pradžios, taip pat darbuotojoms, grįžusioms į darbą pasibaigus sutarties sustabdymo dėl gimdymo ir vaiko priežiūros laikotarpiui, jei nuo gimdymo dienos praėjo ne daugiau kaip 12 mėnesių. Tačiau atleidimas iš darbo neturi būti pripažintas negaliojančiu, jei laikomas pagrįstu dėl jį pateisinančių teisinių priežasčių, taigi „atleidimas iš darbo pripažįstamas pagrįstu dėl priežasčių, nesusijusių su nėštumu ar naudojimusi teise į nurodytas tikslines atostogas ar pratęstą nedarbingumą“.

Tribunal Constitucional (Konstitucinis Teismas, Ispanija) teigimu, šiose nuostatose numatytas atleidimo iš darbo negaliojimas yra objektyvi garantija,

nustatyta siekiant apsaugoti pagrindines teises, kuri turi būti taikoma net ir tuomet, kai darbdavys atleidimo iš darbo metu nežinojo, kad darbuotoja buvo nėščia.

Be to, atleidimas iš darbo taip pat turi būti pripažintas negaliojančiu, jei manoma, kad jis grindžiamas kuriuo nors iš Konstitucijos ar įstatymų draudžiamų diskriminacijos pagrindų, arba jei jis buvo atliktas pažeidžiant darbuotojo pagrindines teises ir piliečių laisves.

Atleidimo iš darbo pripažinimas negaliojančiu reiškia, kad įmonei turi būti nurodyta „nedelsiant grąžinti darbuotoją į darbą, išmokant jam negautą darbo užmokestį“ (Darbuotojų statuto 55 straipsnio 6 dalis), o darbdavys negali pasirinkti išmokėti darbuotojui kompensaciją vietoj jo grąžinimo į darbo vietą.

Kalbant apie nuotolinį darbą ir teledarbo režimą, pažymėtina, kad jie apibrėžiami kaip „tvarka, kai darbas daugiausia atliekamas darbuotojo namuose arba jo laisvai pasirinktoje vietoje, kaip alternatyva jo asmeniniam buvimui įmonės darbo vietoje“ (Darbuotojų statuto 13 straipsnis). Pagal Ispanijos teisę nuotoliniam darbui skirtų techninių priemonių teikimą turi užtikrinti subjektas, kuris laikomas darbdaviu.

Glaustas faktinių aplinkybių ir proceso pagrindinėje byloje aprašymas

- 1 Nuo 2010 m. rugsėjo mėn. iki 2011 m. birželio mėn. LM (toliau – LM arba darbuotoja) stažavosi *Microsoft Ibérica*. Vėliau ji paeiliui buvo įdarbinta trijose įmonėse: *Omnitel Comunicaciones S. L.* (nuo 2011 m. rugpjūčio 24 d. iki 2012 m. sausio 24 d. ir nuo 2014 m. liepos 21 d. iki 2014 m. gruodžio 23 d.), *Indi Marketers S. L.* (nuo 2015 m. kovo 4 d. iki 2017 m. gegužės 31 d.) ir *Leadmarket S. L.* (nuo 2017 m. rugpjūčio 1 d. iki jos atleidimo iš darbo 2021 m. balandžio mėn.). Šios įmonės buvo sudariusios sutartis dėl įvairių paslaugų teikimo su *Microsoft Ibérica*, o LM dirbo teikdama paslaugas, dėl kurių šios įmonės ir *Microsoft Ibérica S. L.* buvo sudariusios sutartis.
- 2 LM su *Omnitel Comunicaciones S. L.* paeiliui sudarė tris trumpalaikio darbo sutartis, pagal kurias vykdė *Microsoft* „Customer Partner Experience“ funkcijas.
- 3 Dirbdama *Indi Marketers S. L.* darbuotoja vykdė rinkodaros funkcijas „Datamining Breath Microsoft“ ir „Telemarketing Azure partner Microsoft“ kampanijoms. Šios sutarties galiojimo laikotarpiu, dirbdama nuotoliniu būdu ir savo pasirinktu darbo grafiku, kartą per savaitę atvykdama į *Microsoft* biurus, ji vykdė duomenų bazių priežiūros ir valymo funkcijas.
- 4 Tuo metu, kai LM buvo įdarbinta *Leadmarket S. L.*, ji dirbo *Microsoft* „Original Equipment Manufacturer (OEM)“ departamento konsultante / vyresniąja pardavėja ir atliko rinkodaros darbus, kad būtų aptarnaujamos *Microsoft* partnerių paskyros. Nebuvo *Microsoft* darbuotojų, atliekančių tas pačias funkcijas; jos buvo vykdomos tik sudarant išorės sutartis. Paslaugos, dėl kurių buvo sudarytos sutartys, pasižymėjo šiomis savybėmis:

- a) darbuotoja buvo įdarbinta *Leadmarket S. L.*, kuri savo ruožtu buvo sudariusi sutartį su *Microsoft Ibérica S. L.* dėl aptarnavimo ne vietoje arba nuotolinio aptarnavimo paslaugų teikimo OEM klientams; darbuotoja teikė šias paslaugas;
 - b) darbuotoja paslaugas teikė nuotoliniu būdu iš namų, tačiau kartą per savaitę atvykdavo į *Microsoft Ibérica S. L.* patalpas ir tuo tikslu turėjo *Microsoft Ibérica S. L.* išduotą išorės darbuotojų leidimą patekti į patalpas;
 - c) teikdama paslaugas ji naudojo *Microsoft Ibérica S.L.* suteiktą kompiuterį, kurį šį įmonė jai perdavė naudoti informacijos saugumo sumetimais, nors iš pradžių ji naudojo kitą kompiuterį, kuris nepriklausė *Microsoft*;
 - d) paslaugos apėmė *Microsoft* OEM produktų klientų aptarnavimą ne vietoje arba nuotolinį aptarnavimą. Darbuotoja tiesiogiai bendravo su klientais ir turėjo *microsoft.com* elektroninio pašto paskyrą, o joks kitas *Microsoft Ibérica S. L.* darbuotojas neteikė šių paslaugų;
 - e) visais klausimais, susijusiais su paslaugų teikimu, ji dažnai bendraudavo su atitinkamo *Microsoft* departamento vadovais;
 - f) be to, kas mėnesį ji atsiskaitydavo *Leadmarket* vadovui; šis asmuo tvarkydavo klausimus, susijusius su jos kasmetinėmis ir tikslinėmis atostogomis, darbo laiku bei darbo grafiku, ir pranešdavo apie tai *Microsoft Ibérica S. L.* Šis *Leadmarket* darbuotojas taip pat rengė jai mokymus.
- 5 2020 m. darbuotoja tapo nėščia. Septintą jos nėštumo mėnesį *Microsoft* informavo *Leadmarket*, kad sutartis nustos galioti 2020 m. rugsėjo 30 d. ir nebus pratęsta dėl su biudžetu susijusių priežasčių.
 - 6 2020 m. rugsėjo 22 d. darbuotoja išėjo į laikinojo nedarbingumo atostogas, o 2020 m. gruodžio 8 d. jai gimė dukra ir ji išėjo gimdymo ir vaiko priežiūros atostogų, vėliau – kūdikio maitinimo atostogų ir panaudojo kasmetines atostogas, visa tai truko iki 2021 m. kovo 29 d. Ji turėjo grįžti į darbą 2021 m. balandžio 29 d.; tą pačią dieną ji gavo *Leadmarket S. L.* vadovo laišką, kuriuo jai pranešta apie darbo sutarties nutraukimą nuo 2021 m. balandžio 27 d. nurodant objektyvias priežastis, be kita ko, paklausos sumažėjimą dėl planuotų projektų praradimo, nes įmonėje nebuvo pareigybės, į kurią ji galėtų būti priimta.
 - 7 2021 m. birželio 14 d. darbuotoja pareiškė ieškinį *Microsoft Ibérica S. L.* ir *Leadmarket S. L.* ir prašė pripažinti jos atleidimą iš darbo negaliojančiu arba, subsidiariai, neteisėtu. Ji prašė konstatuoti, kad *Leadmarket S. L.* ir *Microsoft Ibérica S. L.* yra solidariai atsakingos už šio pripažinimo pasekmes. Ji taip pat prašė priteisti 110 000 EUR kompensaciją už pagrindinių teisių pažeidimą (diskriminacija dėl lyties) ir 1 100 EUR neišmokėtą darbo užmokestį.
 - 8 2021 m. lapkričio 30 d. sprendime *Juzgado de lo Social número 39 de Madrid* (Madrido darbo bylų teismas Nr. 39) konstatavo, kad tai nėra darbuotojų

paskyrimo dirbti atvejis, nes būtent *Leadmarket* tvarkydavo klausimus, susijusius su ieškovės darbo laiku ir darbo grafiku, mokėdavo darbo užmokestį, rengė mokymus, išleisdavo tikslinių ar kasmetinių atostogų ir tvarkė jos motinystės atostogas. Jis taip pat nusprendė, kad *Microsoft Ibérica* nutraukė sutartį su *Leadmarket* ne dėl darbuotojos nėštumo ir vėlesnės motinystės, o dėl nepakankamo biudžeto. Todėl jis nepripažino *Microsoft Ibérica S. L.* atsakinga dėl atleidimo iš darbo bei pagrindinių teisių pažeidimo ir aiškiai atmetė reikalavimą, kad darbuotojos darbo užmokestis turėjo būti toks, kokį ji būtų gavusi, jei *Microsoft Ibérica S. L.* ją būtų tiesiogiai įdarbinusi.

- 9 Kiek tai susiję su *Leadmarket S. L.*, tame sprendime buvo konstatuota, kad pranešime apie atleidimą iš darbo nurodytos atleidimo priežastys buvo „bendro pobūdžio, neaiškios ir nepakankamos“, todėl atleidimas iš darbo buvo neteisėtas ir pagal Ispanijos teisę turi būti pripažintas negaliojančiu, nes įvyko laikotarpis po gimdymo ir vaiko priežiūros atostogų.
- 10 Konstatavęs, kad tikroji sutarties nutraukimo priežastis nesusijusi su diskriminacija dėl motinystės, tas teismas atmetė prašymą priteisti kompensaciją. Galiausiai jis nurodė *Leadmarket S. L.* sumokėti darbuotojai neišmokėtą darbo užmokestį už proporcingą paskutinio darbo mėnesio dalį ir kompensaciją už sukauptas ir nepanaudotas atostogas.
- 11 LM dėl *Juzgado de lo Social de Madrid* sprendimo pateikė apeliacinį skundą *Tribunal Superior de Justicia de Madrid* (Madrido aukštesnysis teisingumo teismas; toliau – prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas).

Svarbiausi pagrindinės bylos šalių argumentai

- 12 LM teigia, kad jos padėtis *Leadmarket S. L.* buvo darbo paslaugų teikimas *Microsoft Ibérica S. L.*, todėl, jos nuomone, šiai įmonei turi būti nurodyta solidariai prisiimti negaliojančiu pripažinto atleidimo iš darbo pasekmes, įskaitant jos grąžinimą į darbą. Ji taip pat teigia, kad jos darbo užmokestis turi būti toks pat, kokį ji gautų, jei *Microsoft Ibérica S. L.* ją būtų tiesiogiai įdarbinusi.
- 13 Be to, ji tvirtina, kad taikant teisės normas dėl atleidimo iš darbo negaliojimo nėščioms darbuotojoms arba darbuotojoms, grįžusioms į darbą po motinystės atostogų, turi būti pripažinta kompensacija už pagrindinių teisių pažeidimą, kuri turėjo būti solidariai priteista iš *Microsoft Ibérica S. L.* ir *Leadmarket S. L.*

Glaustas prašymo priimti prejudicinį sprendimą aprašymas

- 14 Pagal Ispanijos teisę laikinojo įdarbinimo įmone laikoma tik tokia įmonė, kurios pagrindinė veikla yra darbuotojų paskyrimas dirbti ir kuri turi specialų administracinį leidimą, leidžiantį jai veikti kaip laikinojo įdarbinimo įmonei. Jei įmonė paprastai arba retkarčiais skiria darbuotojus dirbti neturėdama tokio leidimo, ji nelaikoma laikinojo įdarbinimo įmone. Taip vykdoma veikla yra

draudžiama ir darbuotojui suteikiama teisė pasirinkti, ar tapti nuolatiniu darbuotoju įmonėje laikinojo darbo naudotojoje, ar skiriančiojoje įmonėje; abi įmonės yra solidariai atsakingos už darbo ir socialinio draudimo pareigas ir taikant įvairias sankcijas.

- 15 Tačiau Direktyvoje 2008/104 laikinojo įdarbinimo įmonė apibrėžta kaip fizinis ar juridinis asmuo, kuris pagal nacionalinę teisę sudaro darbo sutartis ar turi darbo santykių su laikiniais darbuotojais, siekiant paskirti juos laikinai dirbti įmonėje laikinojo darbo naudotojoje jai prižiūrint ir vadovaujant. Taigi atrodo, kad pakanka, jog įmonė net ir retkarčiais paskirtų darbuotoją dirbti į kitą įmonę, kad pagal Direktyvą 2008/104 būtų laikoma laikinojo įdarbinimo įmone, nereikalaujant, kaip tai daroma Ispanijos teisėje, kad tai būtų įmonė, kurios pagrindinė veikla yra darbuotojų paskyrimas dirbti ir kuri šiuo tikslu turi administracinį leidimą.
- 16 Pirmuoju prejudiciniu klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas siekia išsiaiškinti, ar Direktyva 2008/104 taikoma įmonei, kuri paskiria darbuotoją dirbti į kitą įmonę, net jei ji tai daro nebūdama pagal nacionalinę teisę pripažinta laikinojo įdarbinimo įmone, kuriai išduotas administracinis leidimas.
- 17 Jei atsakymas būtų teigiamas, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas klausia, ar nagrinėjamu atveju *Leadmarket S. L.* paskyrė darbuotoją ieškovę dirbti į *Microsoft Ibérica S. L.*, todėl darbuotoja turi būti laikoma laikinąja darbuotoja, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2008/104 3 straipsnio 1 dalies c punktą, įmonė *Leadmarket S. L.* turi būti laikoma laikinojo įdarbinimo įmone, kaip tai suprantama pagal tos direktyvos 3 straipsnio 1 dalies b punktą, o įmonė *Microsoft Ibérica* – įmone laikinojo darbo naudotoja, kaip tai suprantama pagal tos pačios direktyvos 3 straipsnio 1 dalies d punktą.
- 18 Direktyvos 2008/104 3 straipsnio 1 dalyje šios sąvokos apibrėžtos remiantis tuo, kad laikinojo įdarbinimo įmonės įdarbintas darbuotojas teikia paslaugas „prižiūrint ir vadovaujant“ įmonei laikinojo darbo naudotojai.
- 19 Kyla abejonių, ar, atsižvelgiant į visus darbuotojos darbą apibūdinančius aspektus, išdėstytus 4 punkte, galima suprasti, kad įmonė *Leadmarket S. L.* toliau prižiūrėjo darbo veiklą ir jai vadovavo, taigi tai nėra darbuotojos paskyrimas dirbti, nes šios įmonės vadovas gaudavo mėnesinę veiklos ataskaitą, taip pat tvirtindavo darbuotojos tikslines bei kasmetines atostogas ir darbo grafiką.
- 20 Jei bylai būtų taikoma Direktyva 2008/104, tuomet atrodo akivaizdu, kad pačios įmonės laikinojo darbo naudotojos darbo užmokestis būtų viena iš „pagrindinių darbo ir įdarbinimo sąlygų“ ir pagal šios direktyvos 5 straipsnio 1 dalį turėtų būti patenkintas darbuotojos reikalavimas, kad jos atlyginimas būtų bent jau toks pat, koks jai būtų mokamas, jei *Microsoft Ibérica S. L.* ją būtų tiesiogiai įdarbinusi tai pačiai darbo vietai užimti.
- 21 Kita iškilusi problema yra susijusi su darbuotojos grąžinimu į darbą po to, kai *Juzgado de lo Social* pripažino jos atleidimą iš darbo negaliojančiu, o toks

pripažinimas negaliojančiu reiškia, kad darbuotoja turi teisę grįžti į darbo vietą, kurioje dirbo iki atleidimo. Pagal Direktyvos 2006/54 15 straipsnį moteris, išėjusi motinystės atostogų, turi teisę, pasibaigus motinystės atostogoms, grįžti į savo darbą ar lygiavertes pareigas tokiomis sąlygomis, kurios negali būti mažiau palankios jai, ir naudotis visomis geresnėmis darbo sąlygomis, į kurias ji būtų turėjusi teisę, kol nedirbo.

- 22 *Leadmarket S. L.* ir *Microsoft Ibérica S. L.* sutartiniai santykiai nutrūko, kai darbuotoja grįžo į darbą ir *Leadmarket S. L.* ją atleido, todėl ji galėtų grįžti į savo darbo vietą ir eiti iki motinystės užimtas pareigas tik tuo atveju, jei šis grįžimas įvyktų *Microsoft Ibérica S. L.*, nes *Leadmarket S. L.* neturi jokios darbo vietos, kurią galėtų pasiūlyti kaip alternatyvą. Iš tiesų *Leadmarket S. L.* nedalyvauja teismo procese bei neatvyko į teismo posėdį ir laikoma, kad jos nėra, todėl negalima teigti, kad šioje įmonėje yra lygiavertė darbo vieta.
- 23 Be to, reikia atsižvelgti į tai, kad jei tai būtų paskyrimas dirbti, reglamentuojamas Direktyva 2008/104, jos 5 straipsnio 1 dalyje kaip vienos iš pagrindinių darbo ir įdarbinimo sąlygų, kurių taikymas turi būti užtikrintas dirbti paskirtiems darbuotojams, numatytos įmonėje laikinojo darbo naudotojoje galiojančios taisyklės dėl nėščių moterų ir maitinančių krūtimi motinų apsaugos ir dėl vienodo požiūrio į vyrus bei moteris ir bet kokių veiksmų kovojant su diskriminacija dėl lyties, „kurioms yra nustatytos įstatymuose ir kituose teisės aktuose, kolektyvinėse sutartyse ir (arba) kitose bendro pobūdžio nuostatose“. Ispanijoje tiek įmonei laikinojo darbo naudotojai, tiek skiriančiajai įmonei galioja teisės norma, pagal kurią darbuotojai, atleisti iš darbo po to, kai grįžo į darbą pasibaigus sutarties sustabdymo dėl gimdymo, įvaikinimo, globos ar vaiko perkėlimo į šeimą laikotarpiams, privalo būti gražinti į darbą, išmokant negautą darbo užmokestį, jei nuo gimdymo, įvaikinimo, globos ar vaiko perkėlimo į šeimą dienos praėjo ne daugiau kaip 12 mėnesių. Ši norma Ispanijos teisės aktuose numatyta visiems objektyvaus ar drausminio atleidimo iš darbo atvejams, išskyrus atvejus, kai atleidimas iš darbo pripažįstamas pagrįstu.
- 24 Taigi, jei darbuotoja, paskirta dirbti į *Microsoft Ibérica S. L.*, būtų buvusi tiesiogiai įdarbinta šios įmonės ir jos atleista iš darbo po to, kai grįžo į darbą po sutarties sustabdymo dėl vaiko gimdymo ir priežiūros, ir jei šis atleidimas iš darbo nebūtų buvęs pagrįstas ir pateisinamas, jis būtų pripažintas negaliojančiu ir *Microsoft Ibérica S. L.* būtų privalėjusi gražinti darbuotoją į darbo vietą, išmokant darbo užmokestį, negautą nuo atleidimo iš darbo dienos iki gražinimo į darbą dienos. Problema yra ta, ar dėl to, kad ieškovė buvo įdarbinta ne tiesiogiai *Microsoft Ibérica S. L.*, o *Leadmarket S. L.*, ši teisė, kurią ji turėtų, grįžti į *Microsoft* darbo vietą išnyksta ir tik *Leadmarket S. L.* yra atsakinga už jos gražinimą į darbą, arba ar, priešingai, Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 1 dalies taikymas reiškia, kad pareiga gražinti į darbą ir visos negaliojančiu pripažinto atleidimo iš darbo pasekmės tenka ir įmonei laikinojo darbo naudotojai *Microsoft Ibérica S. L.*