

Byla C-311/21

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

Gavimo data:

2021 m. gegužės 18 d.

Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas:

Bundesarbeitsgericht (Vokietija)

Nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą priėmimo data:

2020 m. gruodžio 16 d.

Ieškovė, apeliantė ir kasatorė:

CM

Atsakovė, kita apeliacinio proceso šalis ir kita kasacinio proceso šalis:

TimePartner Personalmanagement GmbH

Pagrindinės bylos dalykas

Darbas per laikinojo įdarbinimo įmones, kolektyvinės sutartys, vienodo požiūrio principas

Prašymo priimti prejudicinį sprendimą dalykas ir teisinis pagrindas

Sąjungos teisės aiškinimas, SESV 267 straipsnis

Prejudiciniai klausimai

1. Kaip reikia apibrėžti „bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygų“ sąvoką, vartojamą 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones 5 straipsnio 3 dalyje, ar ji, be kita ko, apima daugiau nei nacionalinėje ir Sąjungos teisėje nustatytus privalomus visų darbuotojų apsaugos reikalavimus?

2. Kokios sąlygos ir kriterijai turi būti įvykdyti norint daryti prielaidą, kad nuo Direktyvos 2008/104/EB 5 straipsnio 1 dalyje įtvirtinto vienodo požiūrio principo nukrypstančios kolektyvinės sutarties nuostatos, reglamentuojančios laikinųjų darbuotojų darbo ir įdarbinimo sąlygas, buvo priimtos laikantis bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygų?

a) Ar bendros apsaugos sąlygų laikymasis – abstrakčiai – patikrinamas pagal į kolektyvinės sutarties taikymo sritį patenkančių laikinųjų darbuotojų darbo sąlygas, ar būtinas lyginamasis kolektyvinėje darbo sutartyje nustatytų darbo sąlygų ir įmonėje, į kurią dirbti paskiriami laikinieji darbuotojai (įmonė laikinojo darbo naudotoja), esančių darbo sąlygų vertinimas?

b) Ar tuo atveju, kai darbo užmokesčio atžvilgiu nukrypstama nuo vienodo požiūrio principo, pagal Direktyvos 2008/104/EB 5 straipsnio 3 dalyje numatytas bendros apsaugos sąlygas reikalaujama, kad tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbuotojo būtų sudaryta neterminuota darbo sutartis?

3. Ar nacionalinės teisės aktų leidėjas socialiniams partneriams privalo nustatyti bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygų laikymosi, kaip jis suprantamas pagal Direktyvos 2008/104/EB 5 straipsnio 3 dalį, sąlygas ir kriterijus, jeigu jis suteikia jiems galimybę sudaryti kolektyvines sutartis, kuriose yra nuo vienodo požiūrio principo nukrypstančių nuostatų, reglamentuojančių laikinųjų darbuotojų darbo ir įdarbinimo sąlygas, o nacionalinėje kolektyvinių sutarčių sistemoje numatyti reikalavimai, leidžiantys tikėtis protingos pusiausvyros tarp kolektyvinės sutarties šalių interesų (vadinamoji kolektyvinių sutarčių teisėtumo garantija)?

4. Jeigu į trečiąjį klausimą būtų atsakyta teigiamai:

a) Ar bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygų yra laikomasi, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2008/104/EB 5 straipsnio 3 dalį, jeigu yra priimti teisės aktai, kaip antai nuo 2017 m. balandžio 1 d. galiojančios redakcijos *Arbeitnehmerüberlassungsgesetz* (Darbuotojų paskyrimo dirbti įstatymas), kuriame numatyta laikinųjų darbuotojų darbo užmokesčio žemutinė riba, maksimali paskyrimo dirbti į tą pačią įmonę laikinojo darbo naudotoją trukmė, nukrypimo nuo vienodo požiūrio principo, kiek tai susiję su darbo užmokesčiu, apribojimas laiko atžvilgiu, nuo vienodo požiūrio principo nukrypstančių kolektyvinės sutarties nuostatų, taikomų laikiniams darbuotojams, kurie per pastaruosius šešis mėnesius iki paskyrimo dirbti į įmonę laikinojo darbo naudotoją pasitraukė iš jos arba iš kito darbdavio, kuris kartu su įmone laikinojo darbo naudotoja sudaro grupę, kaip ji suprantama pagal *Aktiengesetz* (Akcinių bendrovių įstatymas) 18 straipsnį, negaliojimas bei įmonės laikinojo darbo naudotojos įpareigojimas suteikti laikinajam darbuotojui prieigą prie kolektyvinės infrastruktūros ir paslaugų (pavyzdžiui, vaikų priežiūros paslaugų, valgyklos ir transporto paslaugų) iš principo tokiomis pat sąlygomis kaip ir nuolatiniams darbuotojams?

b) Jei atsakymas būtų teigiamas:

Ar tai taikoma ir tuo atveju, kai atitinkamuose teisės aktuose, kaip antai iki 2017 m. kovo 31 d. galiojusios redakcijos *Arbeitnehmerüberlassungsgesetz*, nukrypimas nuo vienodo požiūrio principo, kiek tai susiję su darbo užmokesčiu, nėra apribotas laiko atžvilgiu, o reikalavimas, kad paskyrimas dirbti būtų „laikinas“, laiko požiūriu nėra sukonkretintas?

5. Jeigu į trečiąjį klausimą būtų atsakyta neigiamai:

Ar tuo atveju, kai kolektyvinėje sutartyje yra nuo vienodo požiūrio principo nukrypstančių nuostatų, reglamentuojančių laikinųjų darbuotojų darbo ir įdarbinimo sąlygas, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2008/104/EB 5 straipsnio 3 dalį, nacionaliniai teismai turi teisę neribotai tikrinti, ar šie nukrypimai atitinka bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygas, ar pagal Pagrindinių teisių chartijos 28 straipsnį ir (arba) atsižvelgiant į Direktyvos 2008/104/EB 19 konstatuojamojoje dalyje minimą „socialinių partnerių autonomiją“ yra reikalaujama kolektyvinės sutarties šalims bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygų klausimu suteikti diskreciją, kurią teismai gali vertinti tik ribotai, ir, jei taip, kokio masto yra ši diskrecija?

Nurodomi Sąjungos teisės aktai

2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones, konkrečiai 5 straipsnis

Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, konkrečiai 28 straipsnis

Nurodomi nacionalinės teisės aktai

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (Vokietijos Federacinės Respublikos Pagrindinis Įstatymas), konkrečiai 9 straipsnis

Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (Darbuotojų paskyrimo dirbti įstatymas, toliau – AÜG), konkrečiai 3a, 8, 9 ir 10 straipsniai (iki 2017 m. kovo 31 d. galiojusi redakcija) ir 8 straipsnis (nuo 2017 m. balandžio 1 d. galiojanti redakcija)

Tarifvertragsgesetz (Kolektyvinių sutarčių įstatymas), konkrečiai 3, 4 ir 4a straipsniai

Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Įstatymas dėl bendrojo minimalaus darbo užmokesčio), konkrečiai 1 straipsnis

Bylos aplinkybių ir proceso santrauka

- 1 Ginčas tarp šalių vyksta dėl papildomo atlygio už 2017 m. sausio–balandžio mėnesius vienodo požiūrio į laikinuosius darbuotojus dėl darbo užmokesčio aspektu („equal pay“). Minėtuoju laikotarpiu kasatorė pagal terminuotą darbo sutartį buvo kaip laikinoji darbuotoja įdarbinta pas kitą kasacinio proceso šalį, kuri verčiasi laikinuoju įdarbinimu. Ji buvo paskirta dirbti į mažmeninės prekybos įmonę ir pastaruoju metu gaudavo 9,23 EUR bruto valandinį darbo užmokestį. Kasatorė priklauso *Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft* (Jungtinė paslaugų sferos darbuotojų profesinė sąjunga, toliau – *ver.di*), atsakovė priklauso *Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen* (Vokietijos laikinojo įdarbinimo įmonių interesų asociacija, toliau – *iGZ e. V.*). *iGZ e. V.* su keliomis *Deutscher Gewerkschaftsbund* (Vokietijos profesinių sąjungų asociacija, toliau – DGB) profesinėmis sąjungomis – tarp jų ir su *ver.di* – yra sudariusi kolektyvinės sutartis dėl bendrųjų sąlygų, darbo užmokesčio bendrųjų sąlygų ir dėl darbo užmokesčio, kuriose yra nuostatų, nukrypstančių nuo AÜG 8 straipsnio 1 dalyje ir ankstesnės redakcijos AÜG 10 straipsnio 4 dalies pirmame sakinyje įtvirtinto vienodo požiūrio principo, be kita ko, numatančių mažesnę atlygį nei tas, kurį gauna panašūs įmonės laikinojo darbo naudotojos nuolatiniai darbuotojai. *Arbeitsgericht* (darbo bylų teismas) ieškinį atmetė. *Landesarbeitsgericht* (apygardos darbo bylų teismas) atmetė kasatorės apeliacinį skundą. Kasaciniame skunde kasatorė ir toliau siekia, kad jos ieškinys būtų patenkintas, o kita kasacinio proceso šalis prašo kasacinį skundą atmesti.

Svarbiausi pagrindinės bylos šalių argumentai

- 2 Savo ieškinyje kasatorė iš kitos kasacinio proceso šalies pareikalavo sumokėti jai 1 296,72 EUR dydžio skirtumą tarp jos atlygio ir atlygio, kurį gavo panašūs įmonės laikinojo darbo naudotojos nuolatiniai darbuotojai. Kasatorė mano, kad *Arbeitnehmerüberlassungsgesetz* (Darbuotojų paskyrimo dirbti įstatymas, toliau – AÜG) numatyta galimybė taikyti kolektyvinės sutartis ir jos darbo santykiams taikytinos kolektyvinės sutartys yra nesuderinamos su Direktyvos 2008/104 5 straipsniu. Panašioms įmonės laikinojo darbo naudotojos nuolatiniais darbuotojams atlygis mokamas pagal kolektyvinę sutartį dėl mažmeninės prekybos srities darbuotojų darbo užmokesčio, ir laikotarpiu, dėl kurio vyksta ginčas, jie gavo 13,64 EUR dydžio bruto valandinį darbo užmokestį. Kita kasacinio proceso šalis prašė ieškinį atmesti, teigdama, kad dėl abipusės pareigos laikytis kolektyvinės sutarties ji privalo mokėti tik laikiniesiems darbuotojams kolektyvinėje sutartyje numatytą atlygį.

Prašymo priimti prejudicinį sprendimą motyvų santrauka

- 3 Pagal AÜG laikinojo įdarbinimo įmonės laikiniesiems darbuotojams iš esmės privalo mokėti tokį pat darbo užmokestį, kurį įmonė laikinojo darbo naudotoja moka panašioms nuolatiniais darbuotojams. AÜG leidžia kolektyvinėje sutartyje nukrypti nuo šio vienodo požiūrio reikalavimo, jeigu tai darant numatomas ne

mažesnis nei minimalus valandinis darbo užmokestis, nustatytas pagal AÜG 3a straipsnio 2 dalį priimtame poįstatyminiame teisės akte (AÜG 8 straipsnio 2 dalies pirmas sakiny, ankstesnės redakcijos AÜG 9 straipsnio 2 punkto antra sakinio dalis). Taigi laikinojo įdarbinimo įmonė privalo mokėti laikiniams darbuotojams tik kolektyvinėje sutartyje numatytą darbo užmokestį (AÜG 8 straipsnio 2 dalies antras sakiny, ankstesnės redakcijos AÜG 10 straipsnio 4 dalies antras sakiny). Tik jeigu šis darbo užmokestis yra mažesnis nei pagal AÜG 3a straipsnio 2 dalį priimtame poįstatyminiame teisės akte nustatytas minimalus darbo užmokestis, laikinojo įdarbinimo įmonė už kiekvieną darbo valandą privalo mokėti laikinajam darbuotojui įmonės laikinojo darbo naudotojos padalinyje panašiam šios įmonės darbuotojui už vieną darbo valandą mokamą darbo užmokestį (AÜG 8 straipsnio 2 dalies ketvirtas sakiny, ankstesnės redakcijos AÜG 10 straipsnio 4 dalies trečias sakiny).

- 4 Atsižvelgiant į tai, kasatorė, remdamasi *equal pay* principu, negalėtų reikalauti, kad jos paskyrimo dirbti į įmonę laikinojo darbo naudotoją metu jai būtų mokamas papildomas atlygis. Jos ieškinys būtų nepagrįstas, o kasacinį skundą reikėtų atmesti. Pagal Vokietijos kolektyvinių sutarčių teisę kasatorė ir kita kasacinio proceso šalis dėl narystės kolektyvines sutartis sudarančiose asociacijose privalo laikytis šių asociacijų sudarytų ir laikinojo įdarbinimo sektoriuje taikomų kolektyvinių sutarčių, kurios turi tiesioginį ir privalomą poveikį (*Tarifvertragsgesetz* (Kolektyvinių sutarčių įstatymas, toliau – TVG) 3 straipsnio 1 dalis, 4 straipsnio 1 dalis). Šios nuo vienodo požiūrio principo nukrypstančios kolektyvinės sutartys – bent jau kiek jos buvo sudarytos iš *ver.di* darbuotojų pusės – yra galiojančios.
- 5 Darbo santykiams taikytinų laikinojo darbo srities kolektyvinių sutarčių šalys, t. y. *iGZ e. V.* ir DGB priklausančios profesinės sąjungos, tarp jų ir *ver.di*, gali sudaryti kolektyvines sutartis. *iGZ e. V.* ir *ver.di* turi kompetenciją sudaryti kolektyvines sutartis laikinojo įdarbinimo sektoriuje. Nagrinėjamoje byloje pakanka to, kad šalių laikinojo įdarbinimo santykiams taikytinos kolektyvinės sutartys tarp *iGZ e. V.* ir *ver.di* yra galiojančios, nes *ver.di* turi kompetenciją sudaryti kolektyvines sutartis dėl darbuotojų paskyrimų dirbti į įmones.
- 6 Nuo vienodo požiūrio reikalavimo nukrypstančiose kolektyvinėse sutartyse numatytas minimalus valandinis darbo užmokestis nebuvo mažesnis nei nustatytas pagal AÜG 3a straipsnio 2 dalį priimtame poįstatyminiame teisės akte (žr. AÜG 8 straipsnio 1 dalies pirmą sakinį, ankstesnės redakcijos AÜG 9 straipsnio 2 punkto antrą sakinio dalį). Tuo laikotarpiu, dėl kurio vyksta ginčas, tokio nustatyta nebuvo. 2016 m. gruodžio 31 d. nustojusiam galioti *Zweite Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung* (Antrasis nutarimas dėl laikinųjų darbuotojų žemutinės darbo užmokesčio ribos) buvo numatytas 9,00 EUR dydžio bruto minimalus valandinis darbo užmokestis. 2017 m. birželio 1 d. įsigaliojusiam *Dritte Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung* (Trečiasis nutarimas dėl laikinųjų darbuotojų žemutinės darbo užmokesčio ribos) nuo tos dienos buvo numatytas 9,23 EUR dydžio bruto minimalus valandinis darbo užmokestis.

2016 m. lapkričio 30 d. redakcijos kolektyvinėje sutartyje dėl darbo užmokesčio, taikytinoje laikinojo darbo santykiams ir tuo laikotarpiu, dėl kurio vyksta ginčas, numatytas darbo užmokestis nebuvo mažesnis už šias ribas.

- 7 Jeigu, kaip teigia kasatorė, nacionalinės teisės nuostatos, leidžiančios kolektyvinėje sutartyje nukrypti nuo vienodo požiūrio principo, būtų nesuderinamos su Sąjungos teise, kasatorė tuo laikotarpiu, kai buvo paskirta dirbti į įmonę laikinojo darbo naudotoją, – jeigu galimam su 2017 m. sausio ir vasario mėnesiais susijusiam reikalavimui dėl darbo teisėje nustatytų naikinamųjų terminų nėra suėjusi senatis – galėtų turėti teisę į papildomą atlygį vadovaujantis *equal pay* principu, taigi, jos ieškinys būtų bent iš dalies pagrįstas, o jos kasacinį skundą šiuo atžvilgiu reikėtų patenkinti.
- 8 Jeigu nukrypimas nuo vienodo požiūrio būtų negaliojantis, kita kasacinio proceso šalis už laikotarpį, kuriuo kasatorė buvo paskirta dirbti į įmonę laikinojo darbo naudotoją, privalėtų sumokėti kasatorei tokį darbo užmokestį, kurį tuo laikotarpiu, dėl kurio vyksta ginčas, gavo panašus įmonės laikinojo darbo naudotojos nuolatinis darbuotojas. Pagal nacionalinę sampratą laikinojo darbuotojo teisę reikalauti tokio pat darbo užmokesčio yra sutartinį susitarimą dėl atlygio patikslinanti, įstatyme numatyta teisė į darbo užmokestį, kuri atsiranda su kiekvienu paskyrimu dirbti ir galioja paskyrimo dirbti laikotarpiu.
- 9 Dėl teisės į tokį patį darbo užmokestį dydžio kasatorė paaiškino, kad panašūs nuolatiniai darbuotojai už tą patį darbą laikotarpiu, dėl kurio vyksta ginčas, gaudavo 13,64 EUR dydžio bruto valandinį darbo užmokestį. Jeigu kita kasacinio proceso šalis neturėtų teisės nukrypti nuo vienodo požiūrio principo, pagal AŪG 8 straipsnio 1 dalies pirmą sakinį ir ankstesnės redakcijos AŪG 10 straipsnio 4 dalies pirmą ir ketvirtą sakinius ji privalėtų kasatorei už įmonėje laikinojo darbo naudotojoje išdirbtas valandas papildomai sumokėti atitinkamą skirtumą.
- 10 Jeigu paaiškėtų, kad kita kasacinio proceso šalis neturi teisės nukrypti nuo vienodo požiūrio principo, nagrinėjant bylą iš naujo apeliacine tvarka reikėtų surinkti įrodymus. Tačiau tai taikoma tik papildomo atlygio dydžiui. Reiškiamo reikalavimo pagrindas iš esmės priklauso tik nuo klausimų, kuriuos turi išaiškinti Teisingumo Teismas, visų pirma nuo Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalies aiškinimo. Taigi, šie klausimai yra svarbūs sprendimui byloje priimti.

Prejudicinių klausimų paaiškinimas

Dėl pirmojo klausimo

- 11 Pagal Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalį, kuria rėmėsi nacionalinės teisės aktų leidėjas, nacionaliniu lygiu reglamentuodamas nukrypimą nuo vienodo požiūrio principo kolektyvinėse sutartyse, socialiniams partneriams leidžiama sudaryti kolektyvines sutartis, kuriose, „laikantis bendros laikinųjų darbuotojų

apsaugos sąlygų“, gali būti nustatytos priemonės, susijusios su pagrindinėmis laikinųjų darbuotojų darbo ir įdarbinimo sąlygomis, kurios gali skirtis nuo nurodytųjų direktyvos 5 straipsnio 1 dalyje. Pagrindinės laikinųjų darbuotojų darbo ir įdarbinimo sąlygos apibrėžtos Direktyvos 2008/104 3 straipsnio 1 dalies f punkte. Direktyvoje nenurodyta, kokiomis aplinkybėmis gali būti laikoma, kad buvo pakankamai atsižvelgta į bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos, susijusios su darbo ir įdarbinimo sąlygomis, reikalavimus. Be kita ko, kyla klausimas, ar „bendra laikinųjų darbuotojų apsauga“ prilygintina apsaugai, nacionalinės ir Sąjungos teisės aktuose privaloma tvarka numatyta iš principo visiems darbuotojams neatsižvelgiant į tai, ar jie yra nuolatiniai, ar laikinieji darbuotojai (pavyzdžiui, apsauga nuo atleidimo, apsauga motinystės metu, minimalus darbo užmokestis, atlyginimo išlaikymas tam tikrais atvejais, su darbo laiku susijusi apsauga, specialūs reikalavimai terminuotoms darbo sutartims, asmenų su negalia apsauga ir pan.), ar direktyvos formuluotė „bendro lygio laikinųjų darbuotojų apsauga“ apima daugiau, pavyzdžiui, jos tikslas yra speciali laikinųjų darbuotojų apsauga.

Dėl antrojo klausimo

- 12 Jeigu socialiniai partneriai sudaro kolektyvines sutartis, kuriose yra laikinųjų darbuotojų pagrindines darbo ir įdarbinimo sąlygas reglamentuojančių nuostatų, nukrypstančių nuo vienodo požiūrio principo, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 1 dalį, reikia išsiaiškinti, kokios sąlygos ir kriterijai turi būti įvykdyti norint daryti prielaidą, kad šios nuo vienodo požiūrio principo nukrypstančios nuostatos buvo priimtos laikantis bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygų.
- 13 Viena vertus, šis klausimas susijęs su kriterijais: ar reikia remtis vien tik kolektyvinėje sutartyje reglamentuotomis laikinųjų darbuotojų darbo sąlygomis ir patikrinti, ar jos atitinka bendrą laikinųjų darbuotojų apsaugą, kad ir kokios formos ji būtų? Ar vertinant, ar kolektyvinėje sutartyje nuo vienodo požiūrio principo buvo nukrypta laikantis bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygų, reikia atsižvelgti į (pagrindines) darbo sąlygas, kurios taikomos įmonės laikinojo darbo naudotojos nuolatiniams darbuotojams, taigi darbuotojams, kuriuos įmonė laikinojo darbo naudotoja įdarbino tiesiogiai tokioje pat darbo vietoje?
- 14 Direktyvos 2008/104 15 konstatuojamojoje dalyje nustatyta, kad neterminuotos darbo sutartys yra bendriausia darbo santykių forma ir suteikia „specialią apsaugą“. Todėl kyla klausimas, ar bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygų laikymasis, kaip jis suprantamas pagal Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalį, taip pat reiškia, kad – panašiai kaip numatyta direktyvos 5 straipsnio 2 dalyje – nukrypti nuo vienodo požiūrio principo, nustatant darbo užmokestį, galima tik tuomet, kai laikinojo įdarbinimo įmonė ir laikinasis darbuotojas yra sudarę neterminuotą darbo sutartį, ar nukrypti galima ir terminuotų darbo sutarčių atveju. Kad teisinga pastaroji prielaida, galėtų patvirtinti tai, kad Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalyje, kitaip nei 2 dalyje, nėra nustatyta, kad ji taikoma tik

neteterminuotoms darbo sutartims, o kaip papildomas reguliavimas numatyta pareiga laikytis bendros apsaugos sąlygų.

Dėl trečiojo klausimo

- 15 Vokietijos teisės aktų leidėjas, priimdamas AÜG, pasinaudojo Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalyje numatyta galimybe nukrypti nuo vienodo požiūrio principo. Net ir atsižvelgiant į direktyvos 19 konstatuojamąją dalį, pagal kurią ši direktyva neturi įtakos socialinių partnerių autonomijai, iš pačios direktyvos nematyti, ar nacionalinės teisės aktų leidėjas tokiu atveju turi nustatyti bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygų reikalavimus ir kriterijus, kurių socialiniai partneriai privalo laikytis nukrypdami nuo vienodo požiūrio principo, ar bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygų turi laikytis patys socialiniai partneriai, sudarydami kolektyvines sutartis laikinojo darbo srityje.
- 16 Darant pastarąją prielaidą, būtų atsižvelgiama į Direktyvos 2008/104 19 konstatuojamąją dalį, pagal kurią ši direktyva neturi įtakos nei socialinių partnerių autonomijai, nei jų tarpusavio santykiams, įskaitant teisę derėtis dėl kolektyvinių sutarčių ir jas sudaryti pagal nacionalinę teisę ir praktiką, laikantis galiojančių Bendrijos teisės aktų. Be to, šią teisę gina ir Pagrindinių teisių chartijos 28 straipsnis. Tokia samprata atitiktų ir Vokietijos konstitucinę bei kolektyvinių sutarčių teisę. Joje kolektyvinės sutarties šalims, kurios yra savarankiški pagrindinių teisių turėtojai, remiantis *Grundgesetz* (Pagrindinis Įstatymas) 9 straipsnio 3 dalyje saugoma kolektyvinės sutarties šalių autonomija, suteikiama plati diskrecija priimti savo taisykles. Be to, šios šalys turi prerogatyvą vertinti faktinę situaciją, susijusius interesus ir reguliavimo pasekmes. Jos taip pat turi diskreciją nustatyti taisyklių turinį. Pagal Vokietijos darbo teisės aktus kolektyvinėms sutartims iš principo taikoma teisingumo garantija.
- 17 *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo bylų teismas) kelia aukštus reikalavimus darbuotojų susivienijimo galėjimui sudaryti kolektyvines sutartis ir, padedamas darbdaviams artimų darbuotojų susivienijimų, yra užkirtęs kelią galimam piktnaudžiavimui leidimu kolektyvinėje sutartyje nukrypti nuo vienodo požiūrio principo. Taigi faktiškai šiuo metu kaip kolektyvinės sutarties šalys laikinojo darbo sektoriuje iš esmės gali veikti tik *Deutscher Gewerkschaftsbund* priklausančios profesinės sąjungos. Jų galimybėms ginti laikinųjų darbuotojų interesus netrukdo ir menkas laikinųjų darbuotojų organizuotumas; veikiau laikinojo įdarbinimo įmonės, norėdamos nukrypti nuo vienodo požiūrio principo, yra nuo jų priklausomos.

Dėl ketvirtojo klausimo

- 18 Jeigu Teisingumo Teismas į trečiąjį klausimą atsakys teigiamai, kyla klausimas, ar Vokietijos teisės aktų leidėjas, priimdamas nuo 2017 m. balandžio 1 d. galiojančios AÜG redakcijos nuostatas, apribojančias galimybes kolektyvinėje sutartyje nukrypti nuo vienodo požiūrio principo, pakankamai pasirūpino, kad

būtų laikomasi bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygų. Šiuo metu galiojančios redakcijos AÜG 1 straipsnio 1b dalyje (maksimali 18 mėnesių paskyrimo dirbti į tą pačią įmonę laikinojo darbo naudotoją trukmė), 8 straipsnio 2 dalies pirmame sakinyje (žemutinė darbo užmokesčio riba remiantis teisės aktu, reglamentuojančiu minimalų valandinį darbo užmokestį), 8 straipsnio 3 dalyje (draudimas taikyti blogesnes sąlygas laikiniems darbuotojams, kurie per pastaruosius šešis mėnesius iki paskyrimo dirbti į įmonę laikinojo darbo naudotoją nutraukė darbo santykius su šia įmone arba su darbdaviu, kuris kartu su įmone laikinojo darbo naudotoja sudaro grupę, vadinamoji „besisukančių durų“ taisyklė (vok. k. *Drehtürklausel*)), 8 straipsnio 4 dalyje (su darbo užmokesčiu susijusio nukrypimo nuo vienodo požiūrio principo trukmės apribojimas) ir 13b straipsnyje (laikinojo darbuotojo galimybės naudotis įmonės laikinojo darbo naudotojos kolektyvine infrastruktūra ar paslaugomis) yra numatyti ketvirtojo klausimo a dalyje aprašyti įstatyminiai skirtingo požiūrio į laikinuosius ir nuolatinius darbuotojus apribojimai. Teisinėje literatūroje dažnai preziumuojama, kad tokiu būdu pakankamai užtikrinamas bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygų laikymasis, juolab kad pagal *Mindestlohngesetz* 1 straipsnio 1 ir 3 dalis šie darbuotojai turi teisę į įstatyme nustatytą minimalų darbo užmokestį, jeigu pastarasis yra didesnis nei pagal AÜG nustatytas minimalus valandinis darbo užmokestis. Ketvirto klausimo b dalyje atsižvelgiama į iki 2017 m. kovo 31 d. galiojusios redakcijos AÜG, kuriame nebuvo nei apribota su darbo užmokesčiu susijusio nukrypimo nuo vienodo požiūrio principo trukmė, nei sukonkretinta, kiek laiko gali trukti „laikinas“ paskyrimas dirbti.

Dėl penktojo klausimo

- 19 Jeigu Teisingumo Teismas į trečiąjį klausimą atsakytų neigiamai ir jeigu paaiškėtų, kad (patys) socialiniai partneriai, sudarydami nuo vienodo požiūrio principo nukrypstančias kolektyvines sutartis, turi laikytis bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygų, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 3 dalį, reikia išsiaiškinti, kiek nacionaliniams teismams leidžiama tikrinti, ar kolektyvinėse sutartyse pakankamai laikomasi bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygų. Remiantis kolektyvinių sutarčių teisingumo garantija, nacionalinės teisės aktuose kolektyvinės sutarties šalims suteikiama plati diskrecija dėl taisyklių turinio, kurios atžvilgiu taikoma tik ribota teisminė kontrolė. Be kita ko, kolektyvinės sutarties šalys neprivalo pasirinkti tiksliausio, protingiausio arba teisingiausio sprendimo.
- 20 Sąjungos teisės lygmeniu plačią nacionalinių socialinių partnerių diskreciją galėtų patvirtinti nuoroda į „socialinių partnerių autonomiją“ Direktyvos 2008/104 19 konstatuojamojoje dalyje ir Pagrindinių teisių chartijos 28 straipsnyje ginama kolektyvinės sutarties šalių autonomija, juolab kad pagal Direktyvos 2008/104 16 konstatuojamąją dalį jų teisė nustatyti laikinųjų darbuotojų darbo ir įdarbinimo sąlygas susijusi su siekiu lanksčiai išspręsti su darbo rinkų bei darbo santykių įvairove susijusias problemas. Teisinėje literatūroje, atsižvelgiant į Direktyvos 2008/104 16 ir 19 konstatuojamąsias dalis ir į Pagrindinių teisių

chartijos 28 straipsnį, laikomasi nuomonės, kad teismai geriausiu atveju turi tik ribotą galimybę peržiūrėti ir tokias kolektyvinės sutarties nuostatas, kurios nukrypsta nuo vienodo požiūrio principo. Iš Direktyvos 2008/104 pakankamai aiškiai nematyti ir nėra išaiškinta, kokio masto tokia diskrecija gali būti, ar ji egzistuoja ir kalbant apie bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygų laikymąsi ir, jei taip, kokie apribojimai taikomi jų teisminei kontrolei konkrečiu atveju.

DARBINIS VERTINMAS