

Lieta C-427/21

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

Iesniegšanas datums:

2021. gada 14. jūlijs

Iesniedzējtiesa:

Bundesarbeitsgericht (Vācija)

Datums, kurā pieņemts iesniedzējtiesas nolēmums:

2021. gada 16. jūnijs

Prasītājs:

LD

Atbildētāja:

ALB FILS Kliniken GmbH

Pamatlietas priekšmets

Puses nav vienprātis par prasītāja pienākumu veikt saskaņā ar līgumu izpildāmo darbu ilgstoši pie trešās personas pēc tam, kad viņa pienākumu joma ir tikusi nodota šai trešajai personai.

Lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu priekšmets un juridiskais pamats

Savienības tiesību interpretācija, LESD 267. pants

Prejudiciālie jautājumi

- 1) Vai Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2008/104/EK (2008. gada 19. novembris) par pagaidu darba aģentūrām 1. panta 1. un 2. punkts ir jāpiemēro, ja – kā tas ir paredzēts *TVöD* [*Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst*, Civildienesta darba koplīguma] 4. panta 3. punktā – darba ņēmēja pienākumi tiek nodoti trešajai personai un šim darba ņēmējam, turpinot būt spēkā darba tiesiskajām attiecībām ar līdzšinējo darba devēju, pēc tā

pieprasījuma saskaņā ar līgumu izpildāmais darbs ir jāveic pastāvīgi pie trešās personas un viņš ir pakļauts trešās personas tiesībām dot profesionāla un organizatoriska rakstura rīkojumus?

2) Ja atbilde uz pirmo jautājumu ir apstiprinoša:

Vai tiek ievērots Direktīvas 2008/104/EK aizsardzības mērķis, ja, kā tas ir paredzēts *AÜG* [*Arbeitnehmerüberlassungsgesetz*, Likuma par darba ņēmēju norīkošanu] 1. panta 3. punkta 2.b) apakšpunktā, darba ņēmēju nodrošināšana *TVöD* 4. panta 3. punkta izpratnē tiek izslēgta no valsts aizsardzības noteikumu darba ņēmēju norīkošanas gadījumā piemērošanas jomas, kas nozīmē, ka šie aizsardzības noteikumi nav piemērojami darba ņēmēju nodrošināšanas gadījumā?

Atbilstošās Savienības tiesību normas

Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2008/104/EK (2008. gada 19. novembris) par pagaidu darba aģentūrām, it īpaši 1. panta 1. un 2. punkts, 2. pants, kā arī 3. panta 1. punkta a)–e) apakšpunkts

Atbilstošās valsts tiesību normas

2005. gada 13. septembra Civildienesta darba koplīgums (turpmāk tekstā arī – “*TVöD*”) *Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände* (Pašvaldību darba devēju asociācija, turpmāk tekstā – “*VKA*”) jomā – Vispārīgā daļa –, it īpaši 4. panta 3. punkts un *TVöD* protokolā ietvertais skaidrojums par šo tiesību normu

TVöD 4. panta 3. punkta pirmais teikums ir formulēts šādi:

“Ja darba ņēmēju pienākumi tiek nodoti trešajai personai, pēc darba devēja pieprasījuma, turpinot būt spēkā darba tiesiskajām attiecībām, saskaņā ar līgumu izpildāmais darbs ir jāveic pie trešās personas (darba ņēmēju nodrošināšana).”

Protokolā ietvertajā skaidrojumā par šo tiesību normu ir noteikts:

“Darba ņēmēju nodrošināšana ir – paliekot spēkā esošajām darba tiesiskajām attiecībām – nodarbinātība uz nenoteiktu laiku pie trešās personas. [...]”

1972. gada 7. augusta Likums par darba ņēmēju norīkošanu (turpmāk tekstā – “Darba ņēmēju norīkošanas likums” vai “*AÜG*”) 1995. gada 3. februārī publicētajā redakcijā (*BGBI. I*, 158. lpp.), pēdējo reizi grozīts ar 2020. gada 13. marta likumu (*BGBI. I*, 493. lpp.), it īpaši 1. panta 3. punkta 2.b) apakšpunkts, kurā ir noteikts:

“Šo likumu [...] nepiemēro darba ņēmēju norīkošanai

[..]

2.b) starp darba devējiem, ja darba ņēmēja pienākumi tiek nodoti no iepriekšējā darba devēja citam darba devējam un, pamatojoties uz civildienesta darba koplīgumu:

- a) darba tiesiskās attiecības ar bijušo darba devēju paliek spēkā un
- b) darba izpilde nākotnē notiek pie cita darba devēja;

[..].”

Īss pamatlietas faktisko apstākļu un tiesvedības izklāsts

- 1 Prasītājs pie atbildētājas ir nodarbināts kopš 2000. gada aprīļa. Saskaņā ar privāttiesībām dibinātā atbildētāja pārvalda slimnīcu. Tās īpašnieks un vienīgais akcionārs ir apriņķis G, kas ir publisko tiesību subjekts. Atbildētājai nav saskaņā ar valsts tiesībām nepieciešamās atļaujas darba ņēmēju norīkošanai. Pušu darba tiesiskajām attiecībām ir jāpiemēro Civildienesta darba koplīgums pašvaldību darba devējiem piemērojamā redakcijā.
- 2 2018. gada jūnijā atbildētāja nodalīja vairākas jomas, pie kurām pieder arī prasītāja darbavieta, nododot tās jaundibinātajai sabiedrībai *A Service GmbH*. Šis uzņēmums ir atbildētājai pilnībā piederošs meitasuzņēmums. Prasītājs izmantoja valsts tiesībās paredzēto iespēju iebilst pret viņa darba tiesisko attiecību nodošanu *A Service GmbH*.
- 3 Šī iebilduma dēļ starp prasītāju un atbildētāju nolīgtās darba tiesiskās attiecības turpina būt spēkā ar līdzšinējo saturu. Tomēr kopš 2018. gada jūnija prasītājs savu saskaņā ar līgumu izpildāmo darbu veic pie *A Service GmbH*, kurai ir tiesības dot profesionāla un organizatoriska rakstura rīkojumus prasītājam. Minētā juridiskais pamats ir darba ņēmēju nodrošināšana saskaņā ar *TVöD* 4. panta 3. punktu. Prasītāja darbs *A Service GmbH* tiek izmantots uz nenoteiktu laiku.
- 4 Prasītājs lūdz konstatēt, ka viņam nav jāveic savs saskaņā ar līgumu izpildāmais darbs pie *A Service GmbH* saistībā ar darba ņēmēju nodrošināšanu saskaņā ar *TVöD* 4. panta 3. punktu. Viņš apgalvo, ka viņa norīkošana pie *A Service GmbH* ir pretrunā Savienības tiesībām. Darba ņēmēju nodrošināšana *TVöD* 4. panta 3. punkta izpratnē esot ilgstoša un tāpēc saskaņā ar Direktīvu 2008/104 prettiesiska darba ņēmēju norīkošanu.
- 5 Iepriekšējās instances prasību noraidīja. Iesniedzējtiesa lemj par prasītājas iesniegto revīzijas sūdzību.

Īss lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu motīvu izklāsts

- 6 Saskaņā ar valsts tiesībām darba ņēmēju nodrošināšana ir atļauta. Atbilstoši *AÜG* 1. panta 3. punkta 2.b) apakšpunktam tā ir izslēgta no Darba ņēmēju norīkošanas likuma, ar kuru tiek transponēta Direktīva 2008/104, piemērošanas jomas. Tāpēc

strīda risinājums galvenokārt ir atkarīgs no tā, vai darba ņēmēju nodrošināšana saskaņā ar *TVöD* 4. panta 3. punktu vispār ir darba ņēmēju norīkošana Direktīvas 2008/104 izpratnē un, ja Tiesa uz minēto atbildētu apstiprinoši, vai darba ņēmēju nodrošināšanas izslēgšana no Darba ņēmēju norīkošanas likuma piemērošanas jomas ar *AÜG* 1. panta 3. punkta 2.b) apakšpunktu atbilst direktīvas 1. panta 1. un 2. punktam, kā arī 2. pantam.

Par pirmo jautājumu

- 7 Saistībā ar jautājumu par to, vai šī lieta ietilpst Direktīvas 2008/104 piemērošanas jomā, iesniedzējtiesa vispirms norāda, ka saskaņā ar Direktīvā 2008/104 izvirzītajām prasībām darba ņēmēju nodrošināšanu saskaņā ar *TVöD* 4. panta 3. punktu gan varētu pielīdzināt pēc definīcijas darba ņēmēju norīkošanai. Taču ir arī iespējams, ka darba ņēmēju nodrošināšana, ņemot vērā tās īpatnības un mērķi nodrošināt darba ņēmēja, uz kuru attiecas ilgstoša pienākumu nodošana, darba tiesisko attiecību, kā arī spēkā esošo noteikumu darba līgumu un koplīgumu jomā saturu un spēkā esamību, tik ļoti atšķiras no Direktīvas 2008/104 pamatā esošā pagaidu darba aģentūru darba modeļa, ka tā neietilpst direktīvas piemērošanas jomā.
- 8 *TVöD* 4. panta 3. punktā paredzētais darba ņēmēju nodrošināšanas instruments sniedz darba ņēmējam iespēju turpināt darba tiesiskās attiecības ar viņa darba devēju, ar kuru ir noslēgts darba līgums, ar līdzšinējo līguma saturu un nodarbināšanas kārtību. Tāpēc darba ņēmēju nodrošināšana *TVöD* 4. panta 3. punkta izpratnē attiecas tikai uz darba ņēmējiem, kuriem ir darba tiesiskās attiecībās uz nenoteiktu laiku un kuru pienākumi pāriet uz trešo personu, un tās mērķis ir nodrošināt viņu darba tiesisko attiecību turpināšanos uz nenoteiktu laiku un viņu darba apstākļus.
- 9 Iesniedzējtiesas ieskatā pret Direktīvas 2008/104 piemērojamību darba ņēmēju nodrošināšanai saskaņā ar *TVöD* 4. panta 3. punktu varētu liecināt arī tas, ka darba ņēmēji, uz kuriem attiecas darba ņēmēju nodrošināšana, sākotnēji ir tikuši pieņemti darbā, lai veiktu savus darba devēja pienākumus, un ka – kā to parāda prasītāja gadījums – attiecīgajā gadījumā viņi savus pienākumus ir pildījuši arī vairākus gadus. Tātad darba tiesiskās attiecības tieši nav tikušas nodibinātas, kā tas ir paredzēts Direktīvas 2008/104 3. panta 1. punkta c) apakšpunktā, ar mērķi norīkot darba ņēmēju pie lietotājuuzņēmuma.
- 10 Tāpat pret darba ņēmēju nodrošināšanas *TVöD* 4. panta 3. punkta izpratnē ietilpšanu Direktīvas 2008/104 piemērošanas jomā varētu liecināt tas, ka tā jau pēc sava rakstura ir uz nenoteiktu laiku. Tās mērķis ir nodrošināt tāda darba ņēmēja aizsardzību un drošību, kuru skar ilgstoša viņa darba pienākumu jomas neesamība pie viņa darba devēja, ar kuru ir ticis noslēgts darba līgums, tādējādi, ka tiek novērsta darba vietas pazaudēšanas vai darba devēja maiņas risks un ar tiem saistītās iespējamās negatīvās sekas. Saskaņā ar Tiesas judikatūru darba ņēmēja norīkošana pie lietotājuuzņēmuma Direktīvas 2008/104 izpratnē pēc sava rakstura ir īslaicīga un dalībvalstīm ir jānodrošina, ka pagaidu darbs ar vienu un to pašu

lietotāju uzņēmumu neklūst par pastāvīgu situāciju pagaidu darba aģentūras darbiniekam (spriedums, 2020. gada 14. oktobris, KG (secīga norīkošana saistībā ar pagaidu darba aģentūru darbu), C-681/18, EU:C:2020:823). Darba ņēmēju nodrošināšanas forma varētu novērst direktīvas apiešanas risku secīgas norīkošanas gadījumā un tāpēc tās ļaunprātīgu izmantošanu. Šajā ziņā darba ņēmēju nodrošināšanas ilguma ierobežošana pretēji tam, kā tas ir pagaidu darba aģentūru darba gadījumā, Direktīvas 2008/104 izpratnē varētu būt lieka, lai novērstu darba devēja ļaunprātīgu rīcību, kas negatīvi ietekmētu nodrošināto darba ņēmēju. Tieši pretēji, tas samazinātu aizsardzību, kas ir darba ņēmēju nodrošināšanas mērķis.

- 11 Visbeidzot nav skaidrs, vai darba ņēmēju nodrošināšana atbilstoši *TVöD* 4. panta 3. punktam atbilst Direktīvas 2008/104 1. panta 2. punktā paredzētajam darba devēja, ar kuru ir noslēgts darba līgums, "saimnieciskās darbības" kritērijam. Saskaņā ar Tiesas judikatūru saimnieciskā darbība Direktīvas 2008/104 1. panta 2. punkta izpratnē ir jebkādas darbības, kas saistītas ar preču vai pakalpojumu piedāvāšanu attiecīgajā tirgū (spriedumi, 2016. gada 17. novembris, *Betriebsrat der Ruhrlandklinik*, C-216/15, EU:C:2016:883, 44. punkts, 2016. gada 23. februāris, Komisija/Ungārija, C-179/14, EU:C:2016:108, 149. punkts, un 2008. gada 1. jūlijs, *MOTOE*, C-49/07, EU:C:2008:376, 22. punkts). Saskaņā ar Direktīvas 2008/104 1. panta 2. punktu tas, ka uzņēmumam, kas norīko darba ņēmējus, nav peļņas gūšanas mērķa, nav šķērslis saimnieciskās darbības veikšanai, kas varētu liecināt par Direktīvas 2008/104 piemērojamību arī darba ņēmēju nodrošināšanai. Turklāt, nodrošinot darba ņēmējus, trešā persona regulāri maksā atlīdzību, kas katrā ziņā ietver personāla un administratīvās izmaksas (par šo pazīmi Tiesas spriedums, 2016. gada 17. novembris, *Betriebsrat der Ruhrlandklinik*, C-216/15, EU:C:2016:883, 45. punkts). Taču nav viennozīmīgas atbildes uz jautājumu, vai darba ņēmēju nodrošināšana ir darba devēja, ar kuru ir noslēgts darba līgums, darbība, kas izpaužas kā preču vai pakalpojumu piedāvāšana attiecīgajā tirgū.

Par otro jautājumu

- 12 Gadījumā, ja Tiesa uz pirmo prejudiciālo jautājumu atbild apstiprinoši un darba ņēmēju nodrošināšana saskaņā ar *TVöD* 4. panta 3. punktu principā ietilpst Direktīvas 2008/104 piemērošanas jomā, iesniedzējtiesas ieskatā ir jānoskaidro, vai *AÜG* 1. panta 3. punkta 2.b) apakšpunktā paredzētā darba ņēmēju nodrošināšanas izslēgšana no Darba ņēmēju norīkošanas likuma piemērošanas jomas, ņemot vērā tās darba vietu un nodarbinātības aizsardzības mērķi, atbilst direktīvas aizsardzības mērķim.
- 13 Šajā ziņā iesniedzējtiesa, pirmkārt, norāda, ka, izslēdzot darba ņēmēju nodrošināšanu *TVöD* 4. panta 3. punkta izpratnē no Darba ņēmēju norīkošanas likuma piemērošanas jomas, pēc likumdevēja domām tiek ņemts vērā apstāklis, ka darba ņēmēju nodrošināšana ir jāuzskata par īpašu pienākumu nodošanas veidu un notiek darba ņēmēju, kurus skar pienākumu nodošana, interesēs. Valsts likumdevējs uzskatīja, ka nodrošināšanas gadījumā nav nepieciešama darba

ņēmēju aizsardzība, ko sniedz Darbaņēmēju norīkošanas likums, jo turpina būt spēkā līdzšinējie darba apstākļi un nav konstatējami arī parastie darbaņēmēju norīkošanas riski, it īpaši augsta darba vietas nestabilitāte un izmantošana pastāvīgi mainīgās vietās, bet gan darbaņēmējs saglabā savu līdzšinējo darba devēju.

- 14 Otrkārt, iesniedzējtiesas ieskatā nevar viennozīmīgi atbildēt uz jautājumu, vai ar AŪG 1. panta 3. punkta 2.b) apakšpunktu tiek apšaubīta Direktīvā 2008/104 izvirzītā aizsardzības mērķa sasniegšana. Saskaņā ar Direktīvas 2008/104 12. apsvērumu ir jāizveido pagaidu darba aģentūru darbinieku aizsardzības sistēma, kas ir nediskriminējoša, pārredzama un proporcionāla, vienlaikus tajā ievērojot darba tirgu dažādību un kolektīvās darba attiecības. Atbilstoši šim aizsardzības mērķim Direktīvā 2008/104 ietvertajām prasībām varētu atbilst situācija, kad no Darbaņēmēju norīkošanas likuma aizsargājošo tiesību normu piemērošanas jomas tiek izslēgti darbaņēmēji, kuri saskaņā ar TVöD 4. panta 3. punktu tiek nodrošināti trešajām personām, jo šīs darbaņēmēju norīkošanas formas mērķis pats par sevi ir jau darba tiesisko attiecību un to apstākļu aizsardzība un drošība un šī noteikuma stingrie piemērošanas nosacījumi ir vērsti pret ļaunprātīgas izmantošanas risku, kas negatīvi ietekmē darbaņēmējus. Tieši pretēji, Darbaņēmēju norīkošanas likumā paredzētās tiesiskās sekas, lai aizsargātu pagaidu darba aģentūru darbiniekus (piemēram, darba tiesisko attiecību ar lietotāju spēkā stāšanās), varētu būt pretrunā darbaņēmēju, kuri ir norīkoti darbā darbaņēmēju nodrošināšanas ietvaros, interesēm. Nepieciešamība aizsargāt viņus, nododot viņu darba pienākumus, tieši neizriet no nestabilām darba tiesiskajām attiecībām, bet gan no viņu darba tiesisko ar darba devēju, ar kuru ir noslēgts darba līgums, apdraudējuma. Tādēļ darbaņēmēju nodrošināšana garantē darba tiesisko attiecību turpināšanos uz nenoteiktu laiku ar līdzšinējiem koplīguma nosacījumiem, vienlaikus turpinot pildīt ierastos darba pienākumus.