ĢENERĀLADVOKĀTA DAMASO RUISA-HARABO KOLOMERA [*DÁMASO RUIZ-JARABO COLOMER*] SECINĀJUMI,

sniegti 2008. gada 19. jūnijā [1]

I — Ievads

1. Dānijas *Højesteret* (Augstākā Tiesa) jautā Tiesai par Direktīvas 91/533/EEK [2] 8. panta interpretāciju saistībā ar darba tiesību procedūru, kurā prasītājs Rūbens Andersens [*Ruben Andersen*] apgalvo, ka nav piemērojams direktīvu transponējošais kolektīvais līgums, kas tam nodara kaitējumu, jo atšķirībā no valsts likuma darba devējam ļauj pēc darba ņēmēja iepriekšēja paziņojuma saņemšanas labot nepareizu dokumentu par pieņemšanu darbā.

2. Šādos apstākļos iesniedzējtiesa vēlas noskaidrot, vai, lai darbiniekam piemērotu direktīvu transponējošo kolektīvo līgumu, ir nepieciešama piederība arodbiedrībai. Šo aspektu skar divi pirmie prejudiciālie jautājumi.

3. Andersens atsaucas arī uz savu darba tiesisko attiecību it kā "pagaidu" raksturu, kas viņu atbrīvo no direktīvā paredzētā pienākuma informēt darba devēju. Iesniedzējtiesai ir šaubas par direktīvas 8. panta 2. punkta otrajā daļā izmantotās frāzes "pagaidu [darba līgums] vai darba attiecīb[as]" nozīmi, jo nevienā Kopienu tiesību aktā šāda terminoloģija līdz šim nav tikusi izmantota, un tā trešajā jautājumā vaicā, vai šī frāze attiecas uz jebkurām uz noteiktu laiku nodibinātajām darba tiesiskajām attiecībām vai tikai uz īslaicīgajām.

II — Atbilstošās tiesību normas

A — *Kopienu tiesiskais regulējums*

4. Direktīva 91/533, ar ko tiek īstenots Kopienas Hartas par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām [3] 9. un 17. punkts, tika

1 — Oriģinālvaloda — spāņu.

2 — Padomes 1991. gada 14. oktobra Direktīva par darba devēja pienākumu informēt darbiniekus par darba līguma vai darba attiecību nosacījumiem (OV L 288, 32. lpp.).

3 — Pieņemta Eiropas Padomē Strasbūrā 1989. gada 9. decembrī.

pieņemta, lai Eiropas Savienības jomā unificētu atsevišķās dalībvalstīs jau spēkā esošu pienākumu darba tiesiskās attiecības pakļaut zināmām formālām prasībām, lai algotus darba ņēmējus aizsargātu no iespējamiem viņu tiesību neievērošanas gadījumiem (preambulas otrais un sestais apsvērums). Tās konkrēts mērķis ir novērst valstu tiesību aktu atšķirības jautājumā par informēšanu par darba līguma vai darba attiecību galvenajiem aspektiem.

5. Saskaņā ar direktīvas 1. pantu tā attiecas uz "katru darbinieku, kam ir darba līgums vai darba attiecības" (1. punkts), lai arī dalībvalstis var to nepiemērot: a) ja darba līguma vai darba attiecību kopējais ilgums nepārsniedz vienu mēnesi un/vai ja darba nedēļa nepārsniedz astoņas stundas, vai b) attiecībā uz darba līgumiem, kam ir gadījuma raksturs, ja direktīvas nepiemērošanu attaisno objektīvi apsvērumi.

6. 2. pantā paredzēts, ka darba devējam darba ņēmējam jāpaziņo "darba līguma vai darba attiecību galvenie elementi" (1. punkts), tostarp pagaidu darba līguma vai darba attiecību gadījumā — to ilgums (2. punkta e) apakšpunkts). Šī paziņošana notiek rakstveidā, izmantojot kādu no direktīvas 3. pantā minētajiem līdzekļiem.

7. 8. pantā, uz ko attiecas uzdotie prejudiciālie jautājumi, regulēta ar direktīvu piešķirto tiesību aizsardzība un paredzēts dalībvalstu pienākums indivīdiem nodrošināt viņu tiesību īstenošanu tiesās (1. punkts). Šī panta 2. punktā noteikts, ka šo tiesību aizsardzības tiesā līdzekli var izmantot tad, ja darbinieks par to paziņo darba devējam un darba devējs nesniedz atbildi 15 dienās pēc paziņošanas. Tomēr šī formalitāte neattiecas ne uz darba ņēmējiem, kas ir nosūtīti darbā uz citu valsti, ne uz darbiniekiem ar "pagaidu [darba līgumu] vai darba attiecībām]", ne arī uz darbiniekiem bez kolektīvā līguma.

8. Tā kā dalībvalstīm jāveic vajadzīgie pasākumi, lai vienmēr garantētu šajā direktīvā paredzētos rezultātus, atbilstoši direktīvas 9. pantam dalībvalstis pieņem vajadzīgos normatīvos un administratīvos aktus, lai izpildītu šīs direktīvas prasības ne vēlāk kā līdz 1993. gada 30. jūnijam, vai nodrošina, ka "līdz minētajam datumam" darba devēju un darba ņēmēju pārstāvji ievieš vajadzīgos noteikumus, "noslēdzot līgumu".

B — *Dānijas tiesiskais regulējums*

9. Lai izpildītu Direktīvas 91/533 9. panta prasības, Dānija savā tiesiskajā regulējumā izmantojusi divkāršu stratēģiju: pirmkārt, ir

pieņemts likums par darba devēja pienākumu informēt darba ņēmējus par darba attiecību nosacījumiem [4] un, otrkārt, dažādās nozarēs ir noslēgti kolektīvie līgumi.

a) Dānijas likums par darba apliecību

10. Dānijas likumā par darba apliecību darba ņēmējam ļauts vērsties tiesā tieši, darba devēju par to iepriekš neinformējot.

11. Likuma 1. panta 3. punktā atzīts tā visnotaļ pakārtotais raksturs, priekšroku dodot tāda kolektīvā līguma piemērošanai, kurā paredzēts darba devēja pienākums informēt darba ņēmēju par darba attiecību nosacījumiem, ja vien šī kolektīvā līguma noteikumi atbilst Direktīvai 91/533.

b) *KTO* līgums

12. Viens no kolektīvajiem līgumiem, ar kuriem Dānijas tiesībās transponēta šī direktīva, ir *Amtsrådsforeningen* (Reģionālo padomju apvienība), *Kommunernes Landsforening* (Valsts pašvaldību asociācija), Kopenhāgenas un Frederiksbergas pašvaldības, kā arī *Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte* (Pašvaldību ierēdņu un līgumdarbinieku arodbiedrība) 1993. gada 9. jūnija līgums (turpmāk tekstā — "*KTO* līgums"). Kā norāda *Højesteret*, Dānijas pašvaldības šo līgumu attiecina uz visiem darba ņēmējiem neatkarīgi no tā, vai viņi ir arodbiedrības biedri [5].

13. Saskaņā ar *KTO* līgumu, ja pašvaldības darba devējs laikus nav sastādījis obligāto dokumentu par pieņemšanu darbā vai arī tas nav pilnīgs vai pareizs, tad tam no darba ņēmēja brīdinājuma saņemšanas brīža 15 dienu laikā ir jāsastāda pareizs dokuments par pieņemšanu darbā. Ja tas to nedara, darba ņēmējs savu tiesību aizsardzībai var vērsties tiesā.

4 — Konsolidētais teksts, kas apstiprināts ar 1994. gada 11. maija Likumu Nr. 385 "Antsættelsesbevislov", turpmāk tekstā — "Dānijas likums par darba apliecību".

5 — To tiesas sēdē apstiprināja Dānijas valdības un *Kommunernes Landsforening* pārstāvji.

III — Pamata prāva un prejudiciālie jautājumi

14. Rūbens Andersens piecos dažādos laikposmos ir piedalījies *Skælskør Kommune* (*Skælskør* pašvaldība) individuālas profesionālas integrācijas programmās kā finansiālas sociālās palīdzības pakalpojumu saņēmējs. Tika noslēgti pieci atbilstoši līgumi laikposmiem no viena līdz divpadsmit mēnešiem, taču neviena līguma darbība nebija ilgāka par vienu mēnesi Andersena atkārtotas prombūtnes dēļ.

15. Attiecībā uz katru ar šiem līgumiem saistītu darbu Andersens saņēma dokumentu par pieņemšanu darbā, ar kuru netika izpildītas Direktīvas 91/533 2. panta 2. punkta prasības. Informējot par to pašvaldību, viņš piecpadsmit dienu laikā saņēma jaunus, pienācīgi noformētus dokumentus.

16. Tomēr Andersens uzskatīja, ka *KTO* līgums viņam nav piemērojams [6], tāpēc, atsaucoties uz Dānijas likumu par darba apliecību, viņš vērsās tiesā ar tiešu prasību atlīdzināt zaudējumus. Tā kā *KTO* līgumā paredzētā darba ņēmēja iepriekšēja brīdināšana likumā nav prasīta, pēc prasītāja domām, *Skælskør* pašvaldības veiktie labojumi neesot bijuši derīgi.

6 — Tiesas sēdē Andersena advokāts neapšaubīja iespēju attiecināt līgumu uz darba ņēmējiem, kas nav arodbiedrības biedri, lai arī viņš piebilda, ka šajā gadījumā šis līgums nav piemērojams, jo tajā nav noteikumu sankciju jomā. Tāpat viņš norādīja, ka, viņaprāt, *KTO* līgumā direktīva transponēta pareizi.

17. Tā kā viņa prasība pirmajā instancē tika noraidīta, Andersens iesniedza apelācijas sūdzību *Højesteret*, kas, uzskatīdama, ka prāvas iznākums ir atkarīgs no Direktīvas 91/533 interpretācijas, saskaņā ar EKL 234. pantu uzdod Tiesai šādus trīs prejudiciālus jautājumus:

"1) Vai Direktīvas 91/533/EEK 8. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka kolektīvo līgumu, ar kuru valsts tiesībās transponēti šīs direktīvas noteikumi, nevar piemērot darba ņēmējam, kurš nav nevienas tādas arodbiedrības biedrs, kas parakstījusi šo līgumu?

2) Ja uz pirmo jautājumu tiek sniegta noliedzoša atbilde: vai šīs direktīvas 8. panta 2. punkta frāze "[darba ņēmēji] bez kolektīvā līguma vai kolektīviem līgumiem par darba attiecībām" ir jāinterpretē tādējādi, ka kolektīvā līguma noteikumus par darba devēja iepriekšēju informēšanu nevar piemērot darba

ņēmējam, kurš nav nevienas tādas arodbiedrības biedrs, kas parakstījusi šo līgumu?

3) Vai direktīvas 8. panta 2. punkta frāzes "pagaidu [darba līgums]" un "pagaidu [..] darba [attiecības]" attiecas uz īstermiņa darba attiecībām vai arī uz visām darba attiecībām, kas ir nodibinātas uz noteiktu laiku? Ja ir pirmais minētais gadījums, kādi kritēriji būtu jāizmanto, nosakot, vai darba attiecības ir pagaidu (īstermiņa)?"

IV — Tiesvedība Tiesā

18. Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu Tiesas kancelejā reģistrēts 2007. gada 3. jūlijā.

19. Savus rakstveida apsvērumus snieguši pamata lietas dalībnieki, Komisija un Itālijas un Zviedrijas valdības.

20. 2008. gada 15. maija tiesas sēdē piedalījās un mutvārdu apsvērumus sniedza Rūbena Andersena, *Kommunernes Landsforening*, Dānijas Karalistes un Komisijas pārstāvji.

V — Prejudiciālo jautājumu vērtējums

A — *Par pirmo jautājumu*

21. Uzdodama pirmo prejudiciālo jautājumu, *Højesteret* vēlas noskaidrot, vai saskaņā ar Direktīvas 91/533 8. panta 1. punktu kolektīvais līgums, ar ko šī direktīva transponēta valsts tiesībās, attiecas tikai uz darba ņēmējiem, kas ir tādas arodbiedrības biedri, kas piedalījusies šī līguma izstrādē.

22. Visi, kas šajā prejudiciālā nolēmuma tiesvedībā snieguši apsvērumus, uzskata, ka uz šo jautājumu sniedzama noliedzoša atbilde. Šī panta 1. punktā paredzēts dalībvalstu pienākums savās tiesību sistēmās ieviest vajadzīgos pasākumus, lai ieinteresētās personas savas tiesības varētu aizsargāt tiesā. Tam, kāds juridiskais līdzeklis tiek izmantots šī mērķa sasniegšanai, nav nozīmes.

23. Ievērojot EKL 137. panta 3. punktu, Direktīvas 91/533 9. pantā dalībvalstīm ļauts izvēlēties direktīvas transponēšanas veidu: vai nu tieši pieņemot vajadzīgos normatīvos un administratīvos aktus, vai arī atstājot attiecīgu līgumu noslēgšanu darba ņēmēju un darba devēju pārstāvju ziņā [7].

24. Šī iespēja Kopienu tiesību normu transponēšanas pienākumu "deleģēt" darba ņēmēju un darba devēju pārstāvjiem vairākkārt analizēta judikatūrā [8]. Tiesa ir īpaši uzsvērusi, ka šī iespēja neatbrīvo dalībvalstis no pienākuma, pieņemot atbilstošus normatīvus un administratīvus aktus, nodrošināt, ka uz darba ņēmējiem pilnībā attiecas direktīvā paredzētā aizsardzība, precizējot, ka, ja transponēšana veikta vienlaikus gan ar likumu, gan dažādiem kolektīvajiem līgumiem, "valsts garantijai" jāattiecas uz visiem gadījumiem, kad netiek nodrošināta cita efektīva aizsardzība, neatkarīgi no šīs nenodrošināšanas iemesla.

25. Tātad nekas neliedz direktīvu transponēt ar kolektīvu darba līgumu ar nosacījumu, ka dalībvalsts nodrošina, ka, atsaucoties uz kolektīvo līgumu vai pakārtotu valsts tiesību aktu, no direktīvas noteikumiem izrietošās priekšrocības var izmantot visi tās adresāti.

26. Turklāt direktīva neierobežo eventuālo kolektīvo līgumu vai direktīvu transponējošo valsts tiesību aktu piemērojamību *ratione personae* un neliedz šāda veida kolektīvajam līgumam attiekties uz personām, kas nav tādas arodbiedrības biedri, kura piedalījusies tā izstrādē.

27. No judikatūras neizriet, ka Kopienu tiesiskais regulējums liedz izmantot kolektīvā līguma aizsardzību personām, kuras nav arodbiedrību biedri. Protams, iepriekš minētajos spriedumos īpaši apskatīti gadījumi, kad jāizmanto "valsts garantija" (kas noteikta direktīvu transponējošajā likumā): "*ja darba ņēmēji nav arodbiedrības biedri*, ja kolektīvajā līgumā attiecīgā joma nav regulēta vai nav garantēts vienādas samaksas princips".

28. Ar šīm tēzēm Tiesa ir norādījusi, ka katrai dalībvalstij jāgarantē, ka neviena personu grupa netiek izslēgta no direktīvas piemērošanas jomas, kā piemēru minot gadījumus, kad darba ņēmēja rīcībā ir tikai tiesiskā aizsardzība. Tāpat tas ir arī tad, ja nav kolektīvā līguma, ja esošajā līgumā nav

7 — Direktīvas 91/533 preambulas pēdējā apsvērumā ir līdzīgs noteikums.

8 — 1985. gada 30. janvāra spriedums lietā 143/83 Komisija/Dānija (*Recueil*, 427. lpp.), 1985. gada 28. marta spriedums lietā 215/83 Komisija/Beļģija (*Recueil*, 1039. lpp.), 1986. gada 10. jūlija spriedums lietā 235/84 Komisija/Itālija (*Recueil*, 2291. lpp.) un 1999. gada 28. oktobra spriedums lietā C-187/98 Komisija/Grieķija (*Recueil*, I-7713. lpp.).

noteiktas visas direktīvā paredzētās tiesības vai tas neattiecas uz konkrētu attiecīgās jomas darba ņēmēju kategoriju, piemēram, darba ņēmēji, kas nav arodbiedrības biedri.

29. Īsāk sakot, katrā tiesiskajā kārtībā ir jānosaka, cik saistoši ir kolektīvie līgumi un kāda ir to piemērojamība. Tā nolēmis Kopienu likumdevējs, piemērodams loģikas prasības, jo ļoti atšķirīgu kolektīvo līgumu koncepciju līdzāspastāvēšana Eiropas Savienībā padara problēmas risinājumu, ko neregulē tikai visnotaļ valsts tiesības, ļoti sarežģītu [9].

30. Izņemot Apvienoto Karalisti, kur kolektīvajiem līgumiem nav normatīva vai pat līgumiska spēka [10], vairumā Eiropas Savienības dalībvalstu joprojām ir spēkā slavenais *Carnelutti* raksturojums: "kolektīvais līgums ir hibrīds ar likuma dvēseli un līguma ķermeni" [11].

31. Lielākas atšķirības ir vērojamas saistībā ar šo līgumu iedarbīgumu, it īpaši ar iespēju to *ratione personae* piemērojamību attiecināt ne tikai uz līgumslēdzējām pusēm (piemēram, uz personām, kas nav to arodbiedrību biedri, kuras ir parakstījušas šo līgumu, vai personām, kuras ir to organizāciju biedri, kuras nav piedalījušās sarunās par šo līgumu). Dažās dalībvalstīs šāda piemērojamības paplašināšana ir pilnībā aizliegta, bet citās paredzēti tās ieviešanas mehānismi (ar administratīvu vai tiesas lēmumu; kļūstot par arodbiedrības biedru vai līgumu parakstījušo arodbiedrību augstās pārstāvības pakāpes dēļ — automātiski) [12].

32. Ja — kā dažās dalībvalstīs — uz kolektīvo līgumu nevar pamatoties darba ņēmēji, kas nav arodbiedrības biedri, tiek piemērotas šajā

9 — Kā to pamatoti norādījis Diess-Pikaso [*Díez-Picazo*], tiesību noteikumu vai avotu izcelsme atspoguļo varas sadalījumu jebkurā sabiedrībā, kas ir, "no vienas puses, neizbēgami politiska problēma un, no otras puses, socioloģiskas dabas jautājums" (Díez-Picazo un Ponce de León, L. M. *Experiencias jurídicas y teoría del Derecho*. 3. izd., izd. Ariel, 1993, 136. lpp.).

10 — Šajā jautājumā Dīkins [*Deakin*] un Moriss [*Morris*] apgalvo, ka kolektīvā līguma normatīvās iedarbības pamats ir rodams individuāla darba līguma līmenī, jo kolektīvajam līgumam nav "regulējošas iedarbības", kāda tam piešķirta citās sistēmās (Deakin, S. un Morris, G. *Labour Law*. 2. izd., izd. Butterworths, 1998, 261. lpp.). Tai pat ziņā Pits [*Pitt*] piebilst, ka šī industriālo attiecību īpatnība Lielbritānijā ir gandrīz unikāla Eiropas Savienībā; dažreiz tas rada direktīvu transponēšanas problēmas (Pitt, G. *Employment Law*. 5. izd., izd. Thomson — Sweet & Maxwell, 2004, 120. lpp.).

11 — Carnelutti, F. *Teoria del regolamento collettivo dei rapporti di lavoro*. Paduja, 1927, 108. lpp.

12 — Kolektīvo līgumu tiesiskā statusa un piemērojamības 27 dalībvalstīs salīdzinošā analīze ietverta pētījumā *Industrial Relations in Europe 2006 (Table 2.1: Normative function of collective bargaining: legal status and extensión procedures as examples)*, ko izstrādājusi Komisija un uz ko ir atsaukusies atbildētāja pamata prāvā.

sakarā pieņemtas tiesību normas; pretējā gadījumā transponējošais likums tiek piemērots tikai pakārtoti. Šķiet, ka tieši tāds ir šīs prejudiciālā nolēmuma tiesvedības pamatā esošās lietas gadījums [13], lai arī tas, vai tas tā ir, jānosaka valsts tiesai.

33. Tādējādi Direktīvas 91/533 8. panta 1. punktā dalībvalstīm ļauts kolektīvo līgumu, ar ko valsts tiesībās transponēti direktīvas noteikumi, brīvi attiecināt uz personu, kas nav nevienas tādas arodbiedrības biedrs, kura ir piedalījusies sarunās par šo līgumu. Ja kolektīvais līgums, ar ko pienācīgi transponēta direktīva, ir piemērojams darbiniekam neatkarīgi no tā, vai viņš ir arodbiedrības biedrs, pamatošanās uz šo līgumu principā izslēdz pamatošanos uz valsts likumu, kam ir pakārtots raksturs.

B — *Par otro jautājumu*

34. Direktīvas 8. panta 2. punktā dalībvalstīm dota iespēja piešķirto tiesību aizsardzību tiesā pakārtot iepriekšējai formalitātei, darba devējam dodot papildu piecpadsmit dienu termiņu, lai izpildītu tā paziņojuma prasības, ko viņam iesniedzis attiecīgais darbinieks. Tomēr šī paša 2. punkta otrajā daļa paredzēti trīs izņēmumi: paziņojums netiek prasīts gadījumos, kas skar darba ņēmējus, kas ir nosūtīti darbā uz citu valsti, darba ņēmējus ar "pagaidu [darba līgumu] vai darba attiecībām" vai "bez kolektīvā līguma vai kolektīviem līgumiem par darba attiecībām". Valsts tiesa lūdz precizēt šo izņēmumu piemērojamību un nozīmi.

35. Ar pirmo jautājumu saistītie apsvērumi attiecināmi arī uz otro prejudiciālo jautājumu. *Højesteret* turklāt vēlas noskaidrot, vai direktīvas 8. panta 2. punkta otrajā daļā ietvertā frāze "[darba ņēmēji] bez kolektīvā līguma vai kolektīviem līgumiem par darba attiecībām" personas, kas nav to arodbiedrību biedri, kuras piedalījušās kolektīvā līguma izstrādē, atbrīvo no paziņošanas pienākuma.

36. Manuprāt, atbildei jābūt noliedzošai, jo direktīvas 8. panta 2. punktā piederība arodbiedrībai netiek uzskatīta par noteicošo faktoru, lai uz darba ņēmēju attiektos Kopienu tiesisko regulējumu transponējoša kolektīvā līguma aizsardzība.

37. Šī panta formulējums nav pārprotams. Tajā izmantoti vārdi "[darba ņēmēji] *bez* kolektīvā līguma vai kolektīviem līgumiem par darba attiecībām" [14]. Ievērojot šo secinājumu V sadaļas A daļā izklāstītos apsvērumus, šī frāze nevar tikt uzskatīta kā teksts, kas atsaucas tikai uz darba ņēmējiem, kas ir arodbiedrības biedri. Direktīvā nav precizēta

13 — Dānijas likuma par darba apliecību 1. panta 3. punktā atzīts tā pakārtotais raksturs salīdzinājumā ar līgumiem, ar kuriem transponēta Direktīva 91/533; *KTO* līgums, kā norāda *Højesteret*, attiecas uz visiem pašvaldību darba ņēmējiem neatkarīgi no tā, vai tie ir arodbiedrības biedri.

14 — Vienlīdz skaidras ir franču ("non couverts par"), angļu ("not covered by") un vācu ("Regelung unterliegt") valodas versijas.

transponējošo kolektīvo līgumu *ratione personae* piemērojamība, šis uzdevums atstāts valstu likumdevēju ziņā; līdz ar to tās 8. panta 2. punkts pieļauj, ka kolektīvā līguma noteikumi — tostarp, ja nepieciešams, normas, kurās kā priekšnosacījums iespējai vērsties tiesā paredzēts darba devēja informēšanas pienākums, — ir piemērojami personām, kas nav arodbiedrības biedri.

38. Tāpat jānoskaidro, vai šāds viedoklis atbilst direktīvas mērķim, paredzot iepriekšējas paziņošanas pienākumu.

39. *Travaux préparatoires* skaidrību šajā jautājumā nevieš, jo šis paziņošanas pienākuma noteikums pievienots tikai likumdošanas procesa beigās. Tādēļ Ekonomikas un sociālo lietu komitejas [15] un Eiropas Parlamenta [16] atzinumos šajā aspektā nekas nav minēts. Tomēr, kā savos rakstveida apsvērumos pamatoti apgalvo Komisija, nav sarežģīti identificēt, ka pasākuma mērķis ir izvairīties no prāvām, atrisinot konfliktus, izmantojot paņēmienus, kas ir lētāki un mazāk sarežģīti par vēršanos un tiesāšanos tiesā. Taču šis vispārējais procesuālās ekonomijas mērķis piekāpjas pārākam direktīvas mērķim — aizsargāt darba ņēmēju intereses; tādēļ 8. panta 2. punkta mērķis ir neļaut, lai iepriekšējas paziņošanas pienākums izvērstos par pārmērīgu formalitāti, kas praksē traucē to darba ņēmēju aizsardzībai, kuri atrodas mazāk labvēlīgā situācijā.

40. Šādos apstākļos šķiet loģiski nepieprasīt darba ņēmējam bez kolektīvā līguma attiecīgajā nozarē informēt uzņēmumu pirms vēršanās tiesā. Ar to, ka uz viņu neattiecas kolektīvā līguma noteikumi, viņš tiek nostādīts mazāk labvēlīgā situācijā, *a fortiori* ja viņam ir pienākums darba devējam dot otru iespēju labot savas kļūdas.

41. Tātad pamatkritērijs, nosakot, vai ir jāpieprasa iepriekšēja paziņošana, ir nevis tas, vai darba ņēmējs ir arodbiedrības biedrs, bet gan tas, vai uz viņu attiecas kolektīvais līgums; šis kritērijs, kā izklāstīts šo secinājumu V sadaļas A nodaļā, nav atkarīgs no piederības arodbiedrībai. Darba ņēmējs, kam piemērojams kolektīvais līgums, neatkarīgi no tā, vai viņš ir arodbiedrības biedrs, bauda pietiekamu aizsardzību, ko nemazina fakts, ka darba devējam tiek piešķirtas papildu piecpadsmit dienas. Savukārt darba ņēmējam, kam kolektīvais līgums nav piemērojams (jo viņš nav arodbiedrības biedrs vai kāda cita iemesla dēļ), jābūt iespējai, aizsargājot savas tiesības, tieši vērsties tiesā.

42. Strīdīgās normas gramatiskā un teleoloģiskā interpretācija rada secinājumu, ka būtisks kritērijs, atbrīvojot no iepriekšējas

15 — OV 1991, C 159, 32. lpp.
16 — OV 1991, C 240, 21. lpp.

paziņošanas pienākuma, ir nevis piederība arodbiedrībai, bet gan tas, vai attiecīgajam darba ņēmējam piemērojams kolektīvais līgums ar augstāku aizsardzības pakāpi, nekā tā šādā aktā tiek garantēta.

C — *Par trešo jautājumu*

43. Trešais *Højesteret* jautājums attiecas uz cita Direktīvas 91/533 8. panta 2. punktā paredzētā iepriekšējas paziņošanas pienākuma izņēmuma nozīmes precizēšanu.

44. Šaubas rada vārdi "pagaidu [darba līgums] vai darba attiecīb[as]", kas līdz tam Kopienu tiesībās nebija lietoti. Valsts tiesa vēlas noskaidrot, vai direktīva atsaucas uz visa veida darba attiecībām ar noteiktu ilgumu vai tikai uz īslaicīgām darba attiecībām.

1) 8. panta 2. punkta otrā daļa neattiecas uz visiem "pagaidu [darba līgumiem] vai darba attiecībām"

45. Juridiskais termins "pagaidu darba attiecības" pastāv daudzu valstu tiesību sistēmās, un Kopienu tiesībās tas ieviests ar Direktīvām 75/129/EEK [17], 91/383/EEK [18] un 1999/70/EK [19].

46. Salīdzinājumā ar beztermiņa darba līgumiem, kas ir visizplatītākā darba devēju un darba ņēmēju attiecību forma, uz konkrētu laiku noslēgti darba līgumi ir zināmā mērā izņēmuma gadījumi, jo tie apmierina aktuālās darba devēja vai tirgus vajadzības. Neraugoties uz pašreizējo sociālo tiesību "elastīguma" intensificēšanas tendenci [20], daudzu dalībvalstu darba tiesības balstītas uz stabilitātes principu darbā, kas ierobežo iespēju izmantot pagaidu darba līgumus. Spānijas *Estatuto de los Trabajadores* [Darba ņēmēju statūti] [21], piemēram, paredz iespēju šādus līgumus slēgt tikai to 15. pantā minētajos gadījumos. Francijas Darba kodeksa L. 1242-1. pantā paredzēts, ka pagaidu darba līgumus nedrīkst izmantot ilgstoši attiecībā uz darbu, kas saistīts ar parastu un pastāvīgu uzņēmuma

17 — Padomes 1975. gada 17. februāra Direktīva 75/129/EEK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu kolektīvās atlaišanas jomā (OV L 48, 29. lpp.).

18 — Padomes 1991. gada 25. jūnija Direktīva 91/383/EEK, kas papildina pasākumus, kuru mērķis ir veicināt uzlabojumus darba drošībā un veselības aizsardzībā attiecībā uz darba ņēmējiem, kas pieņemti darbā uz noteiktu laiku vai arī īslaicīgā darbā (OV L 206, 19. lpp.).

19 — Padomes 1999. gada 28. jūnija Direktīva 1999/70/EK par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (OV L 175, 43. lpp.).

20 — Viens no tās spilgtākajiem aspektiem, kā norāda Alonso Olea [*Alonso Olea*], ir lielais akcepts attiecībā uz pieņemšanu darbā uz ierobežotu laiku, jo "darba devējs tādējādi atbrīvo sevi no riska, kas izriet no ekonomiskās darbības līmeņa, vispārīgi, bet ne konkrētos gadījumos pielāgojot personāla lielumu atkarībā no šī līmeņa". Tomēr viņš atzīst, ka stabilitātes principa kritums pašreiz esot bremzēts, jo ir vērojams atbalsts darba līgumiem uz nenoteiktu laiku (Alonso Olea, M. un Casas Baamonde, M. E. *Derecho del Trabajo*. 19. izd., izd. Civitas, Madride, 2001, 251. lpp.).

21 — Konsolidētais likuma par *Estatuto de los Trabajadores* teksts, kas apstiprināts ar Karaļa 1995. gada 24. marta dekrētu 1/1995 (1995. gada 29. marta *BOE*).

darbību, un to izmantošana atļauta tikai tā L. 1242-2. pantā minētajos gadījumos saistībā ar "precīza un pagaidu darba" veikšanu īpašos L. 1242-3. pantā paredzētos apstākļos.

47. Šī aizsardzības dimensija līdzsvaro "pastāvīgo" darbinieku un personu ar pagaidu darba līgumiem tiesības. Kopienu tiesībās šī pieeja pilnībā pārņemta 1999. gada 18. marta pamatnolīgumā par darbu uz noteiktu laiku [22]. No tā preambulas izriet, ka darba devēju un darba ņēmēju vēlme ir "radīt vispārēju kārtību, kas nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi noteikta laika darba ņēmējiem, aizsargājot viņus pret diskrimināciju". Šis asimilēšanas noteikums ietverts, piemēram, Spānijas Darba ņēmēju statūtu 15. panta 6. punktā, Francijas Darba kodeksa L. 1242-14. pantā, *Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002* [2002. gada noteikumos par darba ņēmējiem uz noteiktu laiku (mazāk labvēlīgas attieksmes novēršana)] Apvienotās Karalistes tiesību sistēmā un Pašvaldību pamatnolīgumā par darbu uz noteiktu laiku, ar ko Dānijas tiesībās transponēta Direktīva 1999/70 [23].

48. Kā norādīts šo secinājumu V sadaļas B nodaļā, Direktīvas 91/533 8. panta 2. punkta otrajā daļā paredzēto iepriekšējas informēšanas pienākuma izņēmumu mērķis ir nepieļaut, ka pirms vēršanās tiesā izpildāmo formalitāšu ievērošana rada šķērsli visnelabvēlīgākajā stāvoklī esošu darba ņēmēju aizsardzībai. Tādējādi nebūtu pamatoti no šī pienākuma atbrīvot visus darba ņēmējus ar darba līgumu uz noteiktu laiku, jo, ja viņiem ir vienādas tiesības, viņiem jāpilda arī vienādi procesuālie pienākumi.

49. Šādu pieeju prasa Kopienu tiesību iekšēja saskaņotība. Kā jau minēts iepriekš, Direktīvās 75/129, 91/383 un 1999/70 dažādos kontekstos ir ietverta frāze "pagaidu darba līgumi" [vai "darba līgumi uz noteiktu laiku"]. Direktīvā 91/383, kas pieņemta tikai dažus mēnešus pirms šajā lietā apskatāmās direktīvas, darba attiecības "uz noteiktu laiku" nošķirtas no darba attiecībām, kuras nodibinātas ar tā saucamajiem "īslaicīgā darba uzņēmumiem", pirmās minētās attiecības raksturojot kā dibinātas, pamatojoties uz darba līgumu, kura darbības beigas nosaka tādi objektīvi apstākļi kā precīzs datums, noteikts uzdevums vai notikums (1. pants) [24]. Līdz ar to, ja Kopienu likumdevējs būtu vēlējies strīdīgajā direktīvā atsaukties uz visiem darba līgumiem uz noteiktu laiku, šī vēlme tiktu īstenota, izmantojot šos pašus vārdus, kā tas agrāk darījis Direktīvā 91/383 un Direktīvā 75/129 [25], bet pēc vairākiem gadiem — Direktīvā 1999/70. Tādējādi atbil-

22 — Iepriekš minētajā Direktīvā 1999/70.

23 — Saskaņā ar norādēm lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu Dānijā darba līgumam uz noteiktu laiku piemērojamie nosacījumi atšķiras no darba līgumam uz nenoteiktu laiku piemērojamiem nosacījumiem vienīgi ar līguma darbības beigu datumu; atlaišanas gadījumā piemērojams tas pats uzteikuma periods un tāda pati aizsardzība pret nelikumīgu atlaišanu. Tomēr *Højesteret* piebilst, ka saskaņā ar t.s. daudzgadīgajiem līgumiem, kas parasti tiek slēgti ar personām, kas ieceltas vadošos amatos uz pieciem gadiem, darba ņēmējs saņem īpašu ikgadēju piemaksu, kas palielina viņa darba samaksu 15–25 % apmērā salīdzinājumā ar jebkuru citu personu, kas ieņem to pašu amatu uz nenoteiktu laiku.

24 — Iepriekš minētā *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgtā pamatnolīguma 3. klauzulas saturs ir ļoti līdzīgs.

25 — Tās 1. panta 2. punkta a) apakšpunkts attiecas uz "darba līgumiem, kas noslēgti uz noteiktu laiku vai noteikta uzdevuma izpildei".

dētāja pamata lietā ir pamatoti norādījusi, ka jauna izteiciena "pagaidu darbs" lietošana ir nevis lingvistiskas attīstības rezultāts, bet gan noteikti liecina par terminoloģiskām atšķirībām.

50. Direktīvas 91/533 vācu valodas versija raisa zināmas šaubas, jo — tāpat kā Direktīvās 75/129, 1999/70 un 91/383 — tajā lietota frāze "mit einem befristeten Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis", kas atbilst vispārējai "darba līgumu uz noteiktu laiku" kategorijai. Tomēr runa ir par skaidru izņēmumu dažādās šīs frāzes versijās, jo spāņu terminam "contrato temporal" līdzīgi termini tiek lietoti franču valodā ("contrat ou relation de travail temporaire"), angļu valodā ("temporary contract or employment relationship"), itāļu valodā ("contratto o rapporto di lavoro temporaneo"), portugāļu valodā ("contrato ou relação de trabalho temporários") un somu valodā ("tilapäinen työsopimus"). No tā izriet, ka vācu valodas tulkojums, iespējams, ir brīvs un neatbilst citiem.

2) Norma attiecas uz "īslaicīgu darbu"

51. Ja par "pagaidu darba līgumu" nevar uzskatīt jebkura veida darba līgumu, kas noslēgts uz iepriekš noteiktu laiku, jānosaka, kādas ir darba attiecības, kas atbilst šim terminam, kas līdz šim Kopienu tiesībās nav lietots.

52. Iesniedzējtiesa kā alternatīvu min "īslaicīgu darbu", apgalvojot, ka tādā gadījumā attiecīgā persona ir vispārēji mazāk labvēlīgā stāvoklī.

53. Problēma ir tajā, ka šī kategorija nav sastopama visās dalībvalstu tiesību sistēmās, kurās vienādā nozīmē pārmaiņus tiek lietoti termini "pagaidu darba līgums" un "darba līgums uz noteiktu laiku". Savukārt Dānijas tiesību aktos reglamentētas noteikta laika darba attiecības, kuras savā rīkojumā *Højesteret* kvalificē kā "pagaidu darba līgumus", kā to pazīmes minot īslaicīgumu, to, ka saskaņā ar tiem atlīdzība tiek parasti noteikta par darba stundu, un *a fortiori* to, ka parasti tajos tiek paredzēti mazāk labvēlīgi nosacījumi nekā citiem darba ņēmējiem.

54. Cik man zināms, Eiropas sociālajās tiesībās, izņemot strīdīgo direktīvu, īpašības vārds "pagaidu" nav lietots attiecībā uz atsevišķu darba līgumu kategoriju, izņemot atsauci uz darba attiecībām ar tā saucamajiem "īslaicīga darba" uzņēmumiem (definētas Direktīvas 91/383 1. pantā). Viena no šo īpašo darba attiecību īpatnībām (ja ne tiesībās, tad vismaz faktiski) ir darba pagaidu raksturs [26]. Tas *inter alia* liek domāt, ka Direktīvas 91/533 8. panta 2. punkta otrās

26 — Kā norāda Alonso Olea un Kasass Bāmonde [*Casas Baamonde*], šo "trīsstūra" attiecību skarba iezīme ir "cena, ko maksā tiesību sistēma, lai slēptu, ka tā akceptē privātas nodarbināšanas aģentūras" (iepriekš minēts, Alonso Olea, M. un Casas Baamonde M. E., 527. lpp.).

daļas mērķis ir nodrošināt, lai personām ar īslaicīga laika darba līgumu būtu tiešas, vienkāršākas iespējas vērsties tiesā, jo šīs personas parasti atrodas mazāk labvēlīgā stāvoklī.

55. Atkārtoti Kopienu likumdevēja un dalībvalstu centieni novērst pārmērīgu pagaidu darba līgumu izmantošanu un *inter alia* izskaust secīgu pagaidu darba līgumu noslēgšanas praksi, nenoteikti ilgu laiku aizpildot kādu darba vietu, ir labs pierādījums tam, ka, neraugoties uz skaļu principa deklarēšanu, darba ņēmēji ar īslaicīga darba līgumu ir ievainojamāki un tiem daudz lielākā mērā tiek liegta aizsardzība, salīdzinot ar ilgtermiņa darba attiecībām.

56. Līdz ar to, manuprāt, zemāka aizsardzības pakāpe darba ņēmējiem ar īslaicīga darba līgumiem ir pamatkritērijs, lai šīs darba attiecības uzskatītu par attiecībām, kuras direktīvas 8. panta 2. punkts izslēdz no iepriekšējas paziņošanas pienākuma piemērošanas jomas.

57. Tāpat jēdziens "pagaidu darba [līgums] vai darba attiecīb[as]" ietverts Direktīvas 91/533 2. panta 2. punkta e) apakšpunktā. Uzskaitot minimālos datus, kas darba devējam jāpaziņo darba ņēmējam, šajā normā minēts darba attiecību "[paredzamais] ilgums", ja runa ir par "pagaidu darba [līgumu] vai darba attiecīb[ām]". Nepārsteidz, ka arī šajā ziņā direktīvā ir mēģināts ierobežot to darba ņēmēju aizsardzību, kuriem ir līgumi, ko raksturo īslaicīgums un attiecībā uz kuriem darba ņēmējiem ir labāk uzreiz skaidri zināt to darbības beigu datumu. Tomēr valsts likumdevējs var šo informēšanas prasību attiecināt uz visiem uz noteiktu laiku noslēgtiem līgumiem.

58. Strikti hronoloģiskais faktors ir saistīts ar nodarbinātības stabilitātes pakāpi, jo šķiet saprātīgi, ka darba ņēmējam, kura darba līguma darbība beigsies pēc īsa laika, nav jāgaida vēl piecpadsmit dienas, lai savu tiesību aizstāvībai vērstos tiesā. Mērķis ir novērst

minētās formalitātes iespējamās negatīvās sekas, kas izpaužas tādējādi, ka laikā, kad darba ņēmējs varēs celt tiesā attiecīgu prasību, viņa darba līgums jau būs izbeigts [27].

3) Kritēriji, lai darba attiecības kvalificētu par pagaidu (īslaicīgām) darba attiecībām

61. Izteiciens "īslaicīgs darba līgums" tomēr nav skaidrāks par "pagaidu darba līgumu". Tātad, kā norādīts uzdotā prejudiciālā jautājuma beigās, ir vajadzīgi zināmi kritēriji, lai to definētu konkrētāk.

59. Līdz ar to Direktīvā 91/533 lietotais izteiciens "pagaidu darba [līgums] vai darba attiecīb[as]" neattiecas uz visa veida darba attiecībām uz noteiktu laiku, bet gan tikai uz īslaicīgām darba attiecībām.

62. Manuprāt, neviena no šajā prejudiciālā nolēmuma tiesvedībā apsvērumus sniegušo personu atbildēm šai ziņā nav pilnībā apmierinoša.

60. Šāds secinājums, šķiet, nav pretrunā Tiesas judikatūrai, kurā jau reiz ir izmantoti izteicieni "pagaidu darbs" un "īslaicīga algota darbība", lai raksturotu darbu, kas veikts divarpus mēnešus [28]. Šādu terminoloģijas izvēli, iespējams, pamatoja prejudiciālā jautājuma formulējums, taču tas katrā ziņā liecina, ka piedāvātajai interpretācijai ir zināma iekšēja loģika.

63. Atbildētāja pamata lietā uzskata, ka atbilstoši direktīvas dāņu valodas versijai pagaidu darba ņēmējs ir persona, kas pieņemta darbā uz īsu laiku saskaņā ar nosacījumiem, kas ir būtiski nelabvēlīgāki par tiem, kas piemērojami personām ar darba līgumu uz noteiktu laiku. Runa ir par risinājumu, kas atbilst iepriekš minētajiem interpretācijas kritērijiem, taču, manuprāt, tas rada jaunu interpretācijas problēmu, jo katrā atsevišķā gadījumā ir jāizvērtē, vai norunātie darba nosacījumi ir pietiekami labvēlīgi, lai pieprasītu ievērot iepriekšējas brīdināšanas pienākumu.

27 — Direktīvas 3. panta 3. punkts, kas prasa sniegt darba ņēmējam informāciju par darba līgumu vēlākais divu mēnešu laikā no darba sākuma dienas, ja darba attiecības izbeidzas pirms šī termiņa, atbilst tam pašam mērķim.

28 — 2003. gada 6. novembra spriedums lietā C-413/01 *Ninni-Orasche* (*Recueil*, I-13187. lpp., 18. un 25. punkts). Tajā paša lietā 2003. gada 27. februārī sniegtajos secinājumos ģenerāladvokāts Hēlhuds [*Geelhoed*] arī lieto terminu "pagaidu darba attiecības" (52. punkts).

64. Itālijas valdība piedāvā strīdīgo izteicienu interpretēt, ievērojot Direktīvas 91/533 1. panta 2. punktu, kurā dalībvalstīm ļauts nepiemērot šo direktīvu darba līgumiem un attiecībām: a) kuru kopējais ilgums nepārsniedz vienu mēnesi un/vai darba nedēļa nepārsniedz astoņas stundas; vai b) kurām ir gadījuma raksturs, ja šajos gadījumos direktīvas nepiemērošanu attaisno objektīvi apsvērumi. Ar šo interpretāciju, šķiet, netiek īpaši ievērota Kopienu tiesību akta autoru vēlme dot dalībvalstīm iespēju zināmas darba attiecības izslēgt no direktīvas piemērošanas jomas (1. panta 2. punktā minētie gadījumi) un atbrīvot no jebkādām formalitātēm cita veida līgumus, proti, pagaidu darba līgumus (papildus to darba ņēmēju līgumiem, kas ir nosūtīti darbā uz citu valsti vai uz kuriem neattiecas kolektīvais līgums). Nebūtu loģiski darba ņēmēju — kas strādā mazāk nekā astoņas stundas nedēļā, lai arī saskaņā ar uz ilgu laiku (pat uz nenoteiktu laiku) noslēgtu darba līgumu, — atbrīvot no pienākuma informēt darba devēju, pirms vērsties tiesā.

65. Alternatīvs risinājums būtu noteikt darba līguma maksimālo ilgumu, lai to varētu uzskatīt par "pagaidu" darba līgumu direktīvas 8. panta 2. punkta otrās daļas izpratnē, paredzot konkrētu ilgumu atbilstoši šo secinājumu V daļas C nodaļā izklāstītajiem argumentiem. Lai darba attiecības varētu kvalificēt kā "pagaidu", maksimālais ilgums būtu jānosaka, piemēram, viens gads, līdz ar to darba ņēmējs, kas ir pieņemts darbā uz īsāku periodu, riskētu ar iespēju nevarēt vērsties tiesā viņa darba līguma darbības laikā, ja rodas problēmas, ko var izšķirt tikai tiesā, un viņam ir iepriekšējs pienākums dot darba devējam laiku veikt labojumus. Tāpat persona, kas pieņemta darbā uz periodu, kas īsāks par divpadsmit mēnešiem, parasti atrodas mazāk drošā situācijā nekā persona, kas *rebus sic stantibus* ir noslēgusi līgumu uz ilgāku laiku.

66. Tomēr, manuprāt, Tiesai nav jāaizpilda šis normatīvais robs. Tiesa retos gadījumos nosaka obligātu termiņu likumdevēja vietā. Tā ir noticis spriedumā lietā *Grundig Italiana* [29], ko esmu kritizējis savos 2003. gada 11. decembra secinājumos lietā *Recheio — Cash & Carry* [30], jo Tiesai jāinterpretē Kopienu tiesības, sniedzot valstu tiesām precīzas to piemērošanas vadlīnijas, bet tā nav pilnvarota "šajā pēdējā juridiskajā darbībā iesaistīties, jo pretējā gadījumā tiktu pārkāpti šī tiesu iestāžu sadarbības instrumenta pamati, kas paredz ārkārtīgi stingru katras tiesas kompetences ievērošanu. Ar šāda rakstura lēmumiem Tiesa, neraugoties uz Līguma normām, faktiski rīkojas tāpat kā tiešas prasības gadījumā, piesavinādamās pilnīgas jurisdikcijas pilnvaras, tādējādi būtiski kaitējot valsts tiesas suverēnai kompetencei izspriest pamata prāvu" (35. punkts).

29 — 2002. gada 24. septembra spriedums lietā C-255/00 (*Recueil*, I-8003. lpp.).

30 — 2004. gada 17. jūnija spriedums lietā C-30/02 (Krājums, I-6051. lpp.).

67. Tādējādi, saskaroties ar to, ka Kopienu likumdevējs šajā konkrētajā jautājumā nav pieņēmis tiesību normu, valsts iestādēm katrā atsevišķā gadījumā atbilstošais [darba līguma] ilgums jānosaka pašām, ņemot vērā parastos [darba līgumu] ilgumus un iezīmes attiecīgajā darbības jomā.

68. Andersens savos rakstveida apsvērumos norāda, ka strīdīgie kolektīvie līgumi tika noslēgti saskaņā ar palīdzības bezdarbniekiem programmu, kas paredzēta *Lov om aktiv socialpolitik* (Likums par aktīviem sociālās politikas pasākumiem). Atbilstoši šim likumam profesionālās integrēšanas līgumi attiecas tikai uz uzdevumiem, ko nevar izpildīt saskaņā ar parastu darba līgumu. Prasītājs pamata lietā no šīs atšķirības secina, ka profesionālās integrēšanas līgumiem ir pagaidu raksturs. Šajā gadījumā *Højesteret* jāizvērtē Andersena un *Skælskør* pašvaldības darba attiecību īpatnības, bet Tiesa var vienīgi uzsvērt šo apstākli.

69. Izvērtējot attiecīgās lietas faktus, iesniedzējtiesai jāņem vērā vairāki spriedumi, kas attiecas uz darba ņēmēja jēdzienu Kopienu izpratnē. Tie visi tika pasludināti personu brīvas pārvietošanās kontekstā, taču lieti noder, interpretējot Eiropas sociālās tiesības.

70. Pirmkārt, jāmin spriedumi lietās *Lawrie-Blum* un *Bernini* [31], kuros personai, kas kā praktikants iziet profesionālās apmācības kursu, atzīts darba ņēmēja statuss, ja uzdevumi, kas veikti algotas darbības ietvaros, ir bijuši reāli un efektīvi; šo secinājumu nevar apstiprināt, jo praktikanta ražīguma līmenis ir zems, viņš strādā samazinātu stundu skaitu nedēļā vai saņem ierobežotu samaksu. Tomēr ir prasība, ka attiecīgajai personai jānostrādā pietiekams stundu skaits, lai iepazītos ar darbu.

71. Otrkārt, jāmin arī spriedums lietā *Bettray* (lai arī tās lietas fakti nesakrīt pilnībā ar šo gadījumu) [32]. Runājot par specifisko darbā pieņemšanas sistēmu Nīderlandes sociālās nodarbinātības likumā, Tiesa ir uzsvērusi, ka saskaņā ar šo likumu veiktas darbības nav reālas un efektīvas ekonomiskas darbības, jo tās ir tikai attiecīgo personu profesionālās apmācības vai integrēšanas līdzeklis un samaksas par padarīto darbu, kas pielāgots katras personas fiziskajām un garīgajām spējām, mērķis ir ļaut šīm personām agrāk vai vēlāk atgūt spēju veikt parastu darbu vai dzīvot pēc iespējas normālāku dzīvi.

31 — 1986. gada 3. jūlija spriedums lietā 66/85 *Lawrie-Blum* (*Recueil*, 2121. lpp.), un 1992. gada 26. februāra spriedums lietā C-3/90 *Bernini* (*Recueil*, I-1071. lpp.).

32 — 1989. gada 31. maija spriedums lietā 344/87 *Bettray* (*Recueil*, 1621. lpp.).

VI — Secinājumi

72. Ievērojot iepriekšējos apsvērumus, ierosinu Tiesai uz *Højesteret* prejudiciālajiem jautājumiem atbildēt šādi:

1) Padomes 1991. gada 14. oktobra Direktīvas 91/533/EEK par darba devēja pienākumu informēt darbiniekus par darba līguma vai darba attiecību nosacījumiem 8. panta 1. punktā dalībvalstīm ļauts kolektīvo līgumu, ar ko valsts tiesībās transponēti direktīvas noteikumi, brīvi attiecināt uz personu, kas nav nevienas tādas arodbiedrības biedrs, kura ir piedalījusies sarunās par šo līgumu.

2) Šīs direktīvas 8. panta 2. punkta frāze "[darba ņēmēji] bez kolektīvā līguma vai kolektīviem līgumiem par darba attiecībām" nav jāinterpretē tādējādi, ka kolektīvā līguma noteikumus par darba devēja iepriekšēju informēšanu nevar piemērot darba ņēmējam, kurš nav nevienas tādas arodbiedrības biedrs, kas parakstījusi šo līgumu.

3) Šīs direktīvas 8. panta 2. punkta frāzes "pagaidu darba [līgums]" un "[pagaidu] darba attiecīb[as]" neattiecas uz visa veida darba attiecībām uz noteiktu laiku, bet gan tikai uz īslaicīgām darba attiecībām. Lai darba attiecības kvalificētu par pagaidu darba attiecībām, ir jāizvērtē parastie darba līgumu ilgumi attiecīgajā jomā, kā arī līguma iezīmes un raksturs.