Judikatūras krājums

ĢENERĀLADVOKĀTA DŽOVANNI PITRUCELLAS
[*GIOVANNI PITRUZZELLA*]
SECINĀJUMI,
sniegti 2021. gada 9. decembrī[1]

Lieta C-426/20

GD,
ES
pret
Luso Temp – Empresa de Trabalho Temporário SA

(*Tribunal Judicial da Comarca de Braga – Juízo do Trabalho de Barcelos* (Bragas pirmās instances tiesa, Barselusas Darba un sociālo lietu tiesa, Portugāle) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Pagaidu darbs – Tiesības uz apmaksātu atvaļinājumu – Pabalsts attiecību izbeigšanas gadījumā – Vienlīdzīgas attieksmes princips – Pagaidu darbinieku darba un nodarbinātības pamata apstākļi

1. Vai Direktīvā 2008/104/EK[2] paredzētais vienlīdzīgas attieksmes princips nepieļauj valsts tiesību normu, kura ļauj uzņēmumam, kas izmanto pagaidu darbinieku, attiecību izbeigšanas brīdī izmaksāt pabalstu par neizmantoto atvaļinājumu mazākā apmērā nekā tas, ko būtu tiesīgi saņemt darba ņēmēji, kurus šis lietotājuzņēmums darbā ir pieņēmis tieši?

2. Būtībā šāds saturs ir prejudiciālajam jautājumam, kuru Tiesai ir uzdevusi Portugāles tiesa saistībā ar valsts tiesībām, kurās ar īpašu tiesību normu ir regulētas pagaidu darbinieku tiesības darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumā.

I. Atbilstošās tiesību normas

A. Savienības tiesības

3. Direktīvas 2008/104 1., 10.–12. un 15. apsvērumā ir paredzēts:

"(1) Šajā direktīvā ievēro pamattiesības un principus, kas atzīti Eiropas Savienības Pamattiesību hartā. Tā jo īpaši ir paredzēta, lai nodrošinātu pilnīgu atbilstību hartas 31. pantam, kas nosaka, ka katram darba ņēmējam ir tiesības uz veselībai nekaitīgiem, drošiem un cilvēka cieņai atbilstošiem darba apstākļiem un uz maksimālā darba laika ierobežošanu, uz dienas un nedēļas atpūtas laiku, kā arī uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu.

[1] Oriģinālvaloda – itāļu.

[2] Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (2008. gada 19. novembris) par pagaidu darba aģentūrām (OV 2008, L 327, 9. lpp.).

[..]

(10) Eiropas Savienībā pastāv ievērojamas atšķirības attiecībā uz pagaidu darba aģentūru izmantojumu un pagaidu darba aģentūru darbinieku juridisko stāvokli, statusu un darba apstākļiem.

(11) Pagaidu darba aģentūras ne tikai apmierina uzņēmuma vajadzību pēc elastības, bet arī darba ņēmēju vajadzību pēc darba un privātās dzīves saskaņošanas. Tādējādi tās veicina darba vietu radīšanu un palīdz veicināt dalību un integrāciju darba tirgū.

(12) Ar šo direktīvu izveido pagaidu darba aģentūru darbinieku aizsardzības sistēmu, kas ir nediskriminējoša, pārredzama un proporcionāla, vienlaikus tajā ievēro darba tirgu dažādību un kolektīvās darba attiecības.

[..]

(15) Uz nenoteiktu laiku noslēgti darba līgumi ir vispārējais darba attiecību veids. Attiecībā uz darba ņēmējiem, kas ar savu pagaidu darba aģentūru ir noslēguši pastāvīgu līgumu, un ņemot vērā īpašo aizsardzību, kādu šāds līgums sniedz, būtu jāpieņem noteikums, kas pieļautu izņēmumus no lietotājuzņēmumos piemērojamiem noteikumiem."

4. Šīs direktīvas 1. panta "Darbības joma" 1. punktā ir paredzēts:

"Šī direktīva attiecas uz darba ņēmējiem, kam ir darba līgums vai darba attiecības ar pagaidu darba aģentūru un kas norīkoti lietotājuzņēmumos veikt pagaidu darbu to uzraudzībā un vadībā."

5. Minētās direktīvas 2. pantā "Mērķis" ir paredzēts:

"Šīs direktīvas mērķis ir nodrošināt pagaidu darba aģentūru darbinieku aizsardzību un uzlabot pagaidu darba aģentūru darba kvalitāti, nodrošinot 5. pantā izklāstīto vienlīdzīgas attieksmes principa piemērošanu pagaidu darba aģentūru darbiniekiem un atzīstot pagaidu darba aģentūras kā darba devējus, tajā pašā laikā ņemot vērā vajadzību izveidot piemērotu sistēmu pagaidu darba aģentūru darba izmantošanai, lai efektīvi palīdzētu radīt darba vietas un attīstīt elastīgas darba formas."

6. Direktīvas 2008/104 3. panta "Definīcijas" 1. punkta f) apakšpunktā ir paredzēts:

"1. Šajā direktīvā:

[..]

f) "*darba un nodarbinātības pamata apstākļi*" ir darba un nodarbinātības apstākļi, kas noteikti tiesību aktos administratīvos noteikumos, koplīgumos un/vai citos saistošos vispārējos noteikumos, kas ir spēkā lietotājuzņēmumā attiecībā uz:

i) darba laiku, virsstundām, pārtraukumiem, atpūtas laiku, nakts darbu, brīvdienām un valsts noteiktām brīvdienām;

ii) darba samaksu."

7. Saskaņā ar direktīvas 5. pantu "Vienlīdzīgas attieksmes princips", kas ir ietverts direktīvas II nodaļā, kura attiecas uz nodarbinātību un darba apstākļiem:

"1. Darba un nodarbinātības pamata apstākļi pagaidu darba aģentūru darbiniekiem to norīkojuma laikā lietotājuzņēmumā ir vismaz tādi paši kā tie, ko piemērotu, ja tie šajā uzņēmumā darbā būtu pieņemti tieši un veiktu šo pašu darbu.

[..]

2. Pēc apspriešanās ar sociālajiem partneriem attiecībā uz darba samaksu dalībvalstis var pieļaut atbrīvojumu no 1. punktā noteiktā principa, ja pagaidu darba aģentūru darbinieki, kam ir pastāvīgs darba līgums ar pagaidu darba aģentūru, turpina saņemt darba samaksu starp norīkojumiem.

3. Pēc apspriešanās ar sociālajiem partneriem dalībvalstis attiecīgā līmenī un atkarībā no dalībvalstu nosacījumiem var pagaidu darba aģentūru darbiniekiem piešķirt iespēju saglabāt vai noslēgt koplīgumus, kuros, ievērojot pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējo aizsardzību, var noteikt pagaidu darba aģentūru darbinieku darba un nodarbinātības apstākļus, kas var atšķirties no 1. punktā noteiktajiem.

4. Ja pagaidu darba aģentūru darbiniekiem ir nodrošināta pietiekama līmeņa aizsardzība, dalībvalstis, kuru tiesību aktos vai nu nav sistēmas koplīgumu pasludināšanai par vispārpiemērojamiem, vai arī tiesību aktos vai praksē nav sistēmas tādu līgumu attiecināšanai uz visiem līdzīgiem uzņēmumiem konkrētā nozarē vai ģeogrāfiskā zonā, pēc apspriešanās ar sociālajiem partneriem valsts līmenī un pamatojoties uz viņu noslēgto līgumu, var ieviest noteikumus attiecībā uz darba un nodarbinātības pamata apstākļiem, atkāpjoties no 1. punktā noteiktā principa. Tādos pasākumos var paredzēt kvalifikācijas periodu vienlīdzīgai attieksmei.

[..]"

B. Portugāles tiesības

8. Saskaņā ar *Código do Trabalho* (Darba kodekss; turpmāk tekstā – "Darba kodekss"), kas ir apstiprināts ar 2009. gada 12. februāra Likumu 7/2009, 185. pantu "Pagaidu darba aģentūru darba ņēmēju darba apstākļi":

"[..]

6. Darba ņēmējam proporcionāli viņa attiecīgā līguma darbības termiņam ir tiesības uz apmaksātu atvaļinājumu, atvaļinājuma un Ziemassvētku brīvdienu pabalstiem, kā arī citiem regulāriem vai periodiskiem pabalstiem, uz kuriem ir tiesības lietotājuzņēmuma darba ņēmējiem, kas veic tādu pašu vai līdzvērtīgu darbu.

[..]"

9. Saskaņā ar Darba kodeksa 237. pantu "Tiesības uz atvaļinājumu":

"1. Par katru kalendāro gadu darba ņēmējam ir tiesības uz apmaksāta atvaļinājuma dienām, kas uzkrājušās 1. janvārī.

2. Parasti tiesības uz atvaļinājumu ir attiecināmas uz iepriekšējā kalendārajā gadā veiktu darbu, bet tās neietekmē darba regularitāte vai efektivitāte.

[..]"

10. Darba kodeksa 238. panta "Atvaļinājuma ilgums" 1. punktā ir paredzēts:

"1. Minimālais ikgadējā atvaļinājuma ilgums ir vismaz divdesmit divas darbdienas.

[..]"

11. Darba kodeksa 239. pants "Atvaļinājuma ilgums īpašos gadījumos" ir formulēts šādi:

1. Darba tiesisko attiecību uzsākšanas gadā darba ņēmējam ir tiesības uz divām atvaļinājuma dienām par katru līguma darbības termiņa mēnesi, un kopējais [atvaļinājuma] dienu skaits nedrīkst pārsniegt divdesmit dienas, kuras var izmantot pēc sešiem pilniem līguma izpildes mēnešiem.

2. Ja kalendārais gads beidzas pirms iepriekšējā punktā minētā termiņa beigām, atvaļinājumu var izmantot līdz nākamā gada 30. jūnijam.

3. Piemērojot iepriekšējos punktos minētos noteikumus, vienā kalendārajā gadā nevar tikt izmantotas vairāk nekā trīsdesmit atvaļinājuma dienas, neskarot darba koplīgumā paredzētos noteikumus."

12. Darba kodeksa 245. pantā "Darba līguma izbeigšanas ietekme uz tiesībām uz atvaļinājumu" ir paredzēts:

"1. Darba līguma izbeigšanas brīdī darba ņēmējam ir tiesības saņemt atvaļinājuma samaksu un īpašu atvaļinājuma pabalstu:

a) par uzkrātām un neizmantotām atvaļinājuma dienām;

b) proporcionāli līguma izbeigšanas gadā nostrādātajam laikam.

2. Iepriekšējā punkta a) apakšpunktā minētajā gadījumā atvaļinājuma ilgumu ņem vērā stāža aprēķinā.

3. Ja līgumu izbeidz nākamajā kalendārajā gadā pēc darba tiesisko attiecību uzsākšanas gada un līguma darbības termiņš nepārsniedz divpadsmit mēnešus, kopējais atvaļinājuma ilgums un attiecīgā samaksa, uz kuru darba ņēmējam ir tiesības, nedrīkst proporcionāli pārsniegt ikgadējā atvaļinājuma ilgumu, ņemot vērā līguma darbības termiņu."

II. Faktiskie apstākļi, tiesvedība pamatlietā un prejudiciālais jautājums

13. GD un ES attiecīgi 2017. gada 29. oktobrī un 2017. gada 9. oktobrī noslēdza ar aģentūru *Luso Temp – Empresa de Trabalho Temporário SA* darba līgumu uz noteiktu laiku. Šādos apstākļos prasītāji tika norīkoti uzņēmumā *Inoveplástika – Inovação e Tecnologia em Plásticos, S.A.*, un viņu norīkojums beidzās 2019. gada 28. oktobrī (prasītāja GD gadījumā) un 2019. gada 8. oktobrī (prasītāja ES gadījumā).

14. Pēc viņu darba līgumu izbeigšanās prasītāji cēla prasību iesniedzējtiesā *Tribunal Judicial da Comarca de Braga – Juízo do Trabalho de Barcelos* (Bragas pirmās instances tiesa, Barselusas Darba un sociālo lietu tiesa, Portugāle), pieprasot izmaksāt naudas summas, kas viņiem pienākoties saistībā ar apmaksātu atvaļinājumu un ikgadējo atvaļinājuma pabalstu par laikposmu, kurā viņi strādāja atbildētājas labā saskaņā ar minētajiem darba līgumiem uz noteiktu laiku.

15. Atvaļinājuma dienu aprēķināšanas metodes ziņā prasītāju un atbildētājas nostāja atšķiras.

16. Prasītāji pamato savus prasījumus, atsaucoties uz vispārējo tiesisko regulējumu par atvaļinājumiem, kas noteikts Darba kodeksa 237., 238., 239. un 245. pantā. Piemērojot minētās tiesību normas, katra gada (2018. un 2019. gada) 1. janvārī prasītāji būtu uzkrājuši divdesmit divas atvaļinājuma dienas un papildus šīm dienām darba tiesisko attiecību uzsākšanas gadā (2017. gads) viņiem būtu tiesības uz divām atvaļinājuma dienām par katru pilnu nostrādātu mēnesi un darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadā (2019. gads) – tiesības uz konkrētu atvaļinājuma dienu skaitu proporcionāli nostrādātajam laikam, kopā uz sešdesmit septiņām atvaļinājuma dienām (prasītāja GD gadījumā) un sešdesmit piecām dienām (prasītāja ES gadījumā).

17. Savukārt atbildētāja apgalvo, ka esot piemērojams Darba kodeksa 185. panta 6. punktā paredzētais īpašais režīms darba līgumiem uz noteiktu laiku, saskaņā ar kuru katram prasītājam ir tiesības tikai uz atvaļinājuma laikposmu (un uz atbilstošo ikgadējā atvaļinājuma pabalstu) proporcionāli viņu attiecīgo līgumu darbības termiņam, kopā uz četrdesmit četrām apmaksātām atvaļinājuma dienām, kuras atbilst diviem nostrādātajiem gadiem.

18. Iesniedzējtiesa uzskata, ka varētu pastāvēt pretruna starp Darba kodeksa 185. panta 6. punktu un Direktīvas 2008/104 par pagaidu darba aģentūrām 3. panta 1. punkta f) apakšpunktu un 5. panta 1. punktu. Faktiski Portugāles tiesību norma ieviešot atšķirīgu attieksmi, no vienas puses, starp lietotājuzņēmumā norīkotajiem darba ņēmējiem un, no otras puses, darba ņēmējiem, kurus lietotājuzņēmums darbā ir pieņēmis tieši.

19. Būtībā norīkotajam darba ņēmējam esot tiesības tikai uz apmaksātu atvaļinājumu un īpašu atvaļinājuma pabalstu proporcionāli nostrādātajam laikam, savukārt darba ņēmējam, kuru lietotājuzņēmums pieņēmis darbā tieši, ir tiesības uz visiem atvaļinājumiem, kuri izriet no Darba kodeksā paredzētā vispārējā tiesiskā regulējuma piemērošanas.

20. Atšķirīgā attieksme skarot vienīgi darba ņēmējus, kuri ir bijuši norīkoti lietotājuzņēmumā noteiktā kalendārajā gadā un kuri beidz strādāt tajā divus vai vairākus gadus pēc minētā datuma, kā šajā lietā. Savukārt nekāds jautājums nerastos saistībā ar darba ņēmējiem, kuri strādātu lietotājuzņēmumā uz laiku, kas nepārsniedz divpadsmit mēnešus, vai kuri sāktu darbu noteiktā kalendārajā gadā un izbeigtu to nākamajā gadā.

21. Šādos apstākļos Bragas pirmās instances tiesa apturēja tiesvedību pamatlietā un uzdeva Tiesai šādu prejudiciālu jautājumu:

"Vai Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2008/104/EK (2008. gada 19. novembris) par pagaidu darba aģentūrām 3. panta 1. punkta f) apakšpunktam un 5. panta 1. punktam ir pretrunā tāda tiesību norma kā Darba likuma (apstiprināts ar 2009. gada 12. februāra Likumu 7/2009) 185. panta 6. punkts, saskaņā ar kuru pagaidu darba aģentūras darbiniekam jebkurā gadījumā ir tiesības tikai uz apmaksātu atvaļinājumu un īpašu atvaļinājuma pabalstu proporcionāli lietotājuzņēmumā nostrādātajam laikam, lai arī viņa darba tiesiskās attiecības tika nodibinātas noteiktā kalendārajā gadā un izbeigtas divus vai vairākus gadus pēc to nodibināšanas datuma, savukārt darba ņēmējam, kuru lietotājuzņēmums pieņēmis darbā tieši un kurš ieņem tādu pašu amatu tikpat ilgā laikposmā, tiek piemērots vispārējais tiesiskais regulējums par atvaļinājumu un ir garantēts garāks apmaksāts atvaļinājums un lielāks īpašais atvaļinājuma pabalsts, kas nav proporcionāli nostrādātajam laikam?"

III. Juridiskā analīze

A. Ievada apsvērumi

22. Juridiskais jautājums, par kuru Tiesai būs jālemj, atbildot uz Portugāles tiesas uzdoto prejudiciālo jautājumu šajā lietā, būtībā ir, vai ar Savienības tiesībām, un it īpaši Direktīvas 2008/104 3. un 5. pantu, ir saderīga valsts tiesību norma, kas attiecībā uz darba tiesisko attiecību izbeigšanas brīdī izmaksājamo pabalstu par neizmantoto atvaļinājumu paredz atšķirīgu, konkrēti – nelabvēlīgāku, attieksmi pret pagaidu darbinieku salīdzinājumā ar darba ņēmēju, kuru lietotājuzņēmums pieņēmis darbā tieši.

23. Citiem vārdiem, ir jāatbild uz jautājumu, attiecībā uz kuru pašlaik nav Tiesas judikatūras, par to, vai darba tiesisko attiecību izbeigšanas brīdī izmaksājamais pabalsts par neizmantoto atvaļinājumu ietilpst vai neietilpst jēdzienā "darba un nodarbinātības pamata apstākļi", kas Direktīvas 2008/104 5. pantā ir minēts saistībā ar pienākumu nodrošināt vienlīdzīgu attieksmi pret pagaidu darbinieku salīdzinājumā ar darba ņēmēju, kuru lietotājuzņēmums pieņēmis darbā tieši.

24. Manuprāt, atbildi uz šo jautājumu var atrast: a) sistēmiski lasot Direktīvu 2008/104, jo īpaši tās *mērķus* un *kontekstu*, kurā tā iekļaujas; b) secināt no *atvaļinājuma institūta* (un ar to saistīto ekonomisko tiesību) *nozīmīguma* Eiropas sociālajās tiesībās; c) rast *Tiesas judikatūrā par* citās direktīvās par netipisko vai nestabili nodarbināto darba ņēmēju aizsardzību iekļauto *analoģisko tiesību normu par vienlīdzīgu attieksmi interpretāciju*.

25. Savukārt Direktīvas 2008/104 *teksts* mūsu analīzes vajadzībām ir pilnībā neitrāls, jo tas neietver, bet arī neizslēdz pamatlietā pieprasīto pabalstu no tiesībām, kuras veido "darba un nodarbinātības pamata apstākļus". Faktiski 3. pantā minētajā sarakstā, kas nevar būt izsmeļošs, ir minēts tikai darba laiks, virsstundas, pārtraukumi, atpūtas laiks, nakts darbs, brīvdienas [atvaļinājums], valsts noteiktās brīvdienas un darba samaksa.

26. Tātad tajā nav nekādas tiešas atsauces uz konkrētiem pabalstiem vai naudas summām, kuras pienākas, pārtraucot darba tiesiskās attiecības. Vienīgā atbilstošā atsauce ir uz "brīvdienām" [atvaļinājumu], un, kā būs redzams, Tiesas judikatūra, lai arī ar atsauci uz citām tiesību normām, jau ir sniegusi plašu interpretāciju, kura saistībā ar pašu atvaļinājumu ietver mantiskās tiesības.

27. Tomēr ir jānorāda, ka šī prejudiciālā jautājuma pamatā esošā gadījuma īpatnība ir – kā man šķiet, lasot valsts tiesas rīkojumu un Portugāles valdības apsvērumus, – konflikts saistībā ar dalībvalsts iekšējo tiesību normu interpretāciju; ja tas tā būtu, Tiesa acīmredzami nevarētu izšķirt šo konfliktu, nepārkāpjot savus pienākumus.

28. Šķiet, ka iesniedzējtiesa argumentos, kuri pamato lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu, interpretē Darba kodeksa 185. panta 6. punktu kā speciālo tiesību normu, kura, atkāpjoties no vispārējā tiesiskā regulējuma, attiecībā uz darba tiesisko attiecību izbeigšanas brīdī izmaksājamo pabalstu par neizmantoto atvaļinājumu noteiktos apstākļos pieļauj nelabvēlīgāku attieksmi pret norīkotajiem darba ņēmējiem salīdzinājumā ar darba ņēmējiem, kurus lietotājuzņēmums darbā ir pieņēmis tieši (un arī salīdzinājumā ar norīkotajiem darba ņēmējiem, kuru līguma darbības termiņš ir īsāks).

29. Savukārt Portugāles valdība šķiet atbalstām sistēmisku interpretāciju, saskaņā ar kuru Darba kodeksa 185. panta 6. punktā ietvertā tiesību norma neesot uzskatāma par atkāpi no tām tiesību normām, kuras ir ietvertas 237. un nākamajos pantos, bet tā ir jāskata kopā ar tām, lai tādējādi novērstu jebkādu diskrimināciju starp norīkotajiem darba ņēmējiem un darba ņēmējiem, kurus lietotājuzņēmums darbā ir pieņēmis tieši.

30. Manā skatījumā Tiesai būs jāaprobežojas ar savas nostājas atkārtošanu attiecībā uz vienlīdzīgas attieksmes principa piemērošanas tvērumu pagaidu darba jomā, kas ir jautājums, kurš līdz šim brīdim nav aplūkots, precizējot tā apjomu saistībā ar tiesībām uz atvaļinājumu un ar tām saistītajiem pabalstiem, un jāsniedz valsts tiesai dažas vadlīnijas, uz kurām pamatojoties – izmantojot atbilstīgu interpretāciju – var tikt izšķirti tādi strīdi kā tajā izskatāmais.

B. Prejudiciālais jautājums

1. Direktīvas mērķi, "elastdrošība" un tiesību uz atvaļinājumu (un saistīto mantisko tiesību) nozīmīgums Savienības sociālajās tiesībās

31. Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru, "[..] interpretējot Savienības tiesību normu, ir jāņem vērā ne tikai tās teksts, bet arī tās konteksts un tiesiskā regulējuma, kurā šī norma ir ietverta, izvirzītie mērķi" [3].

32. Pašā Direktīvas 2008/104 2. pantā ir noteikts, ka direktīvas *mērķis* ir "nodrošināt pagaidu darba aģentūru darbinieku aizsardzību un uzlabot pagaidu darba aģentūru darba kvalitāti, nodrošinot 5. pantā izklāstīto vienlīdzīgas attieksmes principa piemērošanu".

[3] Citastarp skat. spriedumus, 2020. gada 6. oktobris, *Jobcenter Krefeld* (C-181/19, EU:C:2020:794, 64. punkts un tajā minētā judikatūra), un 2021. gada 12. maijs, *Hauptzollamt B* (Storveidīgo zivju kaviārs) (C-87/20, EU:C:2021:382, 25. punkts un tajā minētā judikatūra).

33. Runājot par *kontekstu*, kurā tā ietilpst, Direktīva 2008/104, kuras tiesiskais pamats ir agrākā EKL 137. panta 1. un 2. punkts (tagad LESD 153. pants)[4], tika pieņemta pēc ilgām un sarežģītām apspriešanām, lai integrētu Eiropas sociālo tiesību sistēmā divas iepriekšējās direktīvas par netipisku darbu, kuras attiecīgi attiecas uz nepilna darba laika darbu un darba tiesiskajām attiecībām uz noteiktu laiku[5].

34. Tātad minētā direktīva iekļaujas vispārīgākā tiesiskajā regulējumā, kura mērķis būtībā ir padarīt paredzētās aizsardzības formas par vispārēji piemērojamām visām netipisko darba ņēmēju kategorijām[6].

35. Savienības rīcības sociālās politikas jomā vispārīgais mērķis bija attīstīt elastīgos darba attiecību veidus, vienlaikus cenšoties sasniegt sociālo tiesību jaunu saskaņošanas pakāpi. Šīs rīcības pamatā esošais normatīvais modelis ir balstīts uz līdzsvara meklējumiem starp darba tirgus elastīgumu un [sociālo] drošību, un tas tika nosaukts par "elastdrošību"[7].

36. Direktīvas 2008/104, kura ir agrākajos gados Komisijas ierosināto debašu par "elastdrošību" būtiskākais rezultāts[8], mērķis ir panākt taisnīgu līdzsvaru, no vienas puses, starp pagaidu darba aģentūru darbinieku aizsardzības uzlabošanu un, no otras puses, aģentūru darba pozitīvā devuma veicināšanu nodrošināt pietiekamu elastību darba tirgū[9].

37. Darba apstākļu saskaņošanas mērķis ir "pagaidu darba apstākļus tuvināt "parastajām" darba attiecībām"[10], un Direktīvā 2008/104 tas tiek īstenots tieši ar vienlīdzīgas attieksmes principa apstiprināšanu.

38. Faktiski, kā tas pietiekami skaidri izriet no direktīvas teksta[11], "elastdrošības" modeļa pamatā esošās garantijas un tātad vienlīdzīgas attieksmes principa īpašā nozīme ir jāskata, ņemot vērā arī minēto darba attiecību pakārtoto raksturu salīdzinājumā ar vispārējo darba attiecību veidu, kas ir darba līgumi uz nenoteiktu laiku (ar darba devēju, kas izmanto darbu).

39. "Elastdrošības" koncepcija, proti, modelis, kura pamatā ir līdzsvara darbība starp nodarbinātības veicināšanu un [sociālo] drošību darba tirgū[12], ir īstenojams vienīgi tad, ja tiek pilnībā ievērots vienlīdzīgas attieksmes princips, kā tas ir noteikts Direktīvas 2008/104 5. panta 1. punktā, kas ir patiesais "elastdrošības" sistēmas pīlārs visās direktīvās, kuras veicina tās izveidi.

4 Ar ko iestādēm tika piešķirta kompetence "ar direktīvām noteikt minimālās prasības, kas pakāpeniski jāievieš", it īpaši "darba apstākļu" jomā.

5 Runa ir par Padomes Direktīvu 97/81/EK (1997. gada 15. decembris) par Eiropas Profesionālo un darba devēju apvienību savienības (*UNICE*), Uzņēmumu ar valsts kapitāla daļu Eiropas centra (*CEEP*) un Eiropas Arodbiedrību konfederācijas (EAK) noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu (OV 1998, L 14, 9. lpp.) un Padomes Direktīvu 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (OV 1999, L 175, 43. lpp.). Šajā nozīmē skat. arī ģenerāladvokātes E. Šarpstones [*E. Sharpston*] secinājumus lietā KG (Secīga nosūtīšana darbā, izmantojot pagaidu darba aģentūru) (C-681/18, EU:C:2020:300, 36. punkts).

6 Šajā nozīmē skat. Peers, S., "Equal Treatment of Atypical Workers", *Yearbook of European Law*, 32. sēj., Nr. 1, 2013, 43. un nākamās lpp.

7 Šajā nozīmē skat. ģenerāladvokāta M. Špunara [*M. Szpunar*] secinājumus lietā *AKT* (C-533/13, EU:C:2014:2392, 33. punkts).

8 Robin-Olivier, S., "A French reading of the directive 2008/104 on temporary agency work", *ELLJ*, 2010, 398. un nākamās lpp.

9 Komisijas ziņojums Eiropas Parlamentam, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai par Direktīvas 2008/104/EK par pagaidu darba aģentūrām piemērošanu, COM(2014) 176 *final*, 20. lpp. Šajā pašā nozīmē skat. Direktīvas 2008/104 11. apsvērumu.

10 Skat. spriedumu, 2020. gada 14. oktobris, KG (Secīga nosūtīšana darbā, izmantojot pagaidu darba aģentūru) (C-681/18, EU:C:2020:823, 51. punkts).

11 Skat. Direktīvas 2008/104 15. apsvērumu.

12 Skat. ģenerāladvokātes E. Šarpstones secinājumus lietā KG (Secīga nosūtīšana darbā, izmantojot pagaidu darba aģentūru) (C-681/18, EU:C:2020:300, 36. punkts).

40. Kā ir ticis precīzi novērots, faktiski kompromiss, uz kuru balstās direktīva un kurš ir ļāvis to apstiprināt, ir vienlīdzīgas attieksmes principa starp norīkotajiem darba ņēmējiem un lietotāju nodrošināšana apmaiņā pret aizliegumu un šķēršļu aģentūru darbībai atcelšanu [13].

41. Proti, valsts likumdevējs novirza aizsardzības smaguma centru no piekļuves aspekta uz attiecībām ar lietotāju, izmantojot vienlīdzīgas attieksmes principa nozīmes palielināšanu kā aizsardzības tehniku, kura spēj darboties kā barjera, lai nepieļautu, ka lielāka elastība piekļuvē darbam izraisītu pārmērīgu aizsardzības līmeņa pazemināšanos [14].

42. Tāpēc Direktīvas 2008/104 mērķi un konteksts, kurā tā iekļaujas, liecina par labu vienlīdzīgas attieksmes principa plašai interpretācijai [15], kas tādējādi pasākumos, kuri ir vienādā apmērā jāgarantē [pagaidu] darbiniekiem un darba ņēmējiem, ko lietotājuzņēmums pieņēmis darbā tieši, iekļauj arī pabalstu par neizmantoto atvaļinājumu.

43. Turpretī šauras interpretācijas sekas būtu vienlīdzīgas attieksmes principa nepiemērošana pagaidu darbinieka līguma izbeigšanas brīdī, un tādējādi tiktu atbalstīta pagaidu darba līgumu izbeigšana, nevis Direktīvas 2008/104 izvirzītā mērķa, kas ir veicināt pagaidu darbinieku piekļuvi pastāvīgai nodarbinātībai, īstenošana.

44. Tam par labu liecina arī atvaļinājuma institūta un ar to saistīto mantisko tiesību nozīmīgums Eiropas sociālajās tiesībās.

45. Faktiski Tiesai jau ir bijusi iespēja noteikt, ka tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu ir "svarīg[s] un obligāt[s] Savienības sociālo tiesību pamatprincip[s], kurš tiek reglamentēts Hartas 31. panta 2. punktā" [16], un tam kā svarīgam Savienības sociālo tiesību principam ir obligāts raksturs; minētais svarīgais princips "nozīmē arī tiesības uz ikgadēju "apmaksātu" atvaļinājumu kā tādu un tiesības, kas izriet no pirmajām, uz finansiālu kompensāciju par neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu darba attiecību izbeigšanās gadījumā" [17].

2. Par vienlīdzīgas attieksmes principa plašu interpretāciju saistībā ar "darba un nodarbinātības pamata apstākļiem"

46. Saskaņā ar Direktīvas 2008/104 5. pantu "darba un nodarbinātības pamata apstākļiem" pagaidu darbiniekiem kopš pirmās norīkojuma dienas ir jābūt vismaz tādiem pašiem kā tie, ko piemērotu, ja tie lietotājuzņēmumā darbā būtu pieņemti tieši un veiktu šo pašu darbu [18].

47. Ņemot vērā iepriekš izklāstītos apsvērumus par nolūku, mērķiem un kontekstu, kurā Eiropas sociālajās tiesībās iekļaujas Direktīva 2008/104, papildus tiesību uz atvaļinājumu un ar to saistīto pabalstu nozīmīgumam, kuru Tiesa jau ir skaidri apstiprinājusi, uz vienlīdzīgas attieksmes

[13] Contouris, N., Horton, R., "The Temporary Agency Work Directive: Another Broken Promise?", *ILJ*, 2009, 329. un nākamās lpp.

[14] Šajā nozīmē skat. Quaranta, M., "La somministrazione di lavoro: le nuove regole del decreto dignità ed i vincoli europei", no: Calcaterra, L. (red.), *La somministrazione di lavoro*, Editoriale Scientifica, Neapole, 2019, 407. lpp.

[15] Šajā nozīmē skat. arī Eiropas Komisijas apsvērumus, 22. punkts.

[16] No jaunākajiem skat. spriedumu, 2020. gada 8. septembris, Komisija/*Carreras Sequeros* u.c. (C-119/19 P, EU:C:2020:676, 113. punkts).

[17] Skat. spriedumus, 2018. gada 6. novembris, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874), 72. punkts, un 2018. gada 6. novembris, *Bauer* un *Willmeroth* (C-569/16 un C-570/16, EU:C:2018:871, 83. punkts).

[18] Šie apstākļi ir tieši paredzēti direktīvas 3. pantā un attiecas, kā norādīts, uz iepriekš minētajiem svarīgākajiem darba tiesisko attiecību jēdzieniem (darba samaksa, darba laiks, virsstundas, pārtraukumi, atpūtas laiks, nakts darbs, brīvdienas [atvaļinājums] un valsts noteiktās brīvdienas), un tie ir jānodrošina pagaidu darba aģentūru darbiniekiem, ciktāl šie noteikumi uzskatāmi par saistošiem vispārējiem noteikumiem, kas ir spēkā lietotājuzņēmumā (skat. Komisijas ziņojumu Eiropas Parlamentam, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai par Direktīvas 2008/104/EK par pagaidu darba aģentūrām piemērošanu, COM(2014) 176 *final*, 5. lpp.).

principa plašo un paplašināto interpretāciju norāda arī daži Tiesas precedenti, kuri attiecas uz Direktīvu 2008/104 un citām direktīvām, kas Eiropas sociālajās tiesībās veido netipiska vai nestabili nodarbināta darba ņēmēja aizsardzības mozaīku [19].

48. Jēdziena "darba un nodarbinātības pamata apstākļi" plaša interpretācija, kas ietver arī darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumā izmaksājamo pabalstu par neizmantoto atvaļinājumu, manā skatījumā, izriet ne tikai no sistēmiska kopskata saistībā ar Direktīvas 2008/104 mērķiem un no atvaļinājuma institūta nozīmīguma darba tiesiskajās attiecībās, bet arī no rūpīgas dažu Tiesas precedentu analīzes, pat, ja tie neattiecas tieši uz Direktīvas 2008/104 3. un 5. pantu.

49. Faktiski attiecībā uz Direktīvu 2008/104 Tiesa nesen ir precizējusi, ka "no šīs direktīvas 1. apsvēruma izriet, ka tās mērķis ir nodrošināt pilnīgu atbilstību Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 31. pantam, kurā atbilstoši tā 1. punktam vispārīgi ir nostiprinātas ikviena darba ņēmēja tiesības uz veselībai nekaitīgiem, drošiem un cilvēka cieņai atbilstīgiem darba apstākļiem. Paskaidrojumos attiecībā uz Pamattiesību hartu [..] šajā ziņā ir precizēts, ka vārdkopa "darba apstākļi" ir jāsaprot LESD 156. panta nozīmē. Tomēr pēdējā minētajā tiesību normā "darba apstākļi" ir tikai minēti (bet nav sīkāk definēti) kā viena no Savienības sociālās politikas jomām, kurā Komisija var iejaukties, lai veicinātu sadarbību starp dalībvalstīm un atvieglotu to rīcības koordināciju. Ņemot vērā Direktīvas 2008/104 mērķi aizsargāt pagaidu darba aģentūras darbinieka tiesības, šī precizējuma neesamība liecina par labu jēdziena "darba apstākļi" *plašai interpretācijai* [20]" [21].

50. Pie šā principa skaidrā apstiprinājuma ir jāpiebilst, ka, atsaucoties uz vienlīdzīgas attieksmes principu, Tiesa jau ir skaidri precizējusi tā kontūras saistībā ar citām darba attiecībām, kas atšķiras no "parastajām" darba attiecībām uz nenoteiktu laiku, kuras, atgādinām, kā likumdevējs ir skaidri precizējis, ir "vispārējais darba attiecību veids" [22]. Tas ir to izdarījis, precīzi definējot vārdkopas "darba apstākļi" apjomu, lai gan ar atsauci uz citām Direktīvas 2008/104 tiesību normām, bet kontekstā, kas ar to pārklājas.

51. Tā kā, kā jau minēts, direktīva tika pieņemta, lai papildinātu esošo tiesisko regulējumu Eiropas Savienības sociālās politikas jomā, ir jāņem vērā, kā to iesaka Komisija [23], Tiesas judikatūrā noteiktās atziņas par jēdziena "darba apstākļi" interpretāciju saistībā ar pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku [24].

52. Ar atsauci uz minētā pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 4. klauzulas 1. punktu [25], Tiesa jau ir noteikusi, ka jēdziens "darba nosacījumi" nozīmē no darba attiecībām izrietošo tiesību un pienākumu kopumu, tostarp gan nosacījumus, saskaņā ar kuriem personu nodarbina,

[19] Padomes Direktīva 97/81/EK (1997. gada 15. decembris) par Eiropas Profesionālo un darba devēju apvienību savienības (*UNICE*), Uzņēmumu ar valsts kapitāla daļu Eiropas centra (*CEEP*) un Eiropas Arodbiedrību konfederācijas (EAK) noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu un Padomes Direktīva 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku.

[20] Mans izcēlums.

[21] Skat. spriedumu, 2020. gada 14. oktobris, KG (Secīga nosūtīšana darbā, izmantojot pagaidu darba aģentūru) (C-681/18, EU:C:2020:823, 54. punkts), kurā pārņemts ģenerāladvokātes E. Šarpstones secinājumu 44. punkts.

[22] Skat. spriedumu, 2020. gada 14. oktobris, KG (Secīga nosūtīšana darbā, izmantojot pagaidu darba aģentūru) (C-681/18, EU:C:2020:823, 51. punkts), ar atsauci uz Direktīvas 2008/104 15. apsvērumu.

[23] Skat. Komisijas apsvērumu 35. punktu.

[24] Šo interpretāciju pēc analoģijas atbalsta ne tikai minēto tiesību normu pamatā esošie kopīgie mērķi, bet arī tāda pati Direktīvas 2008/104 piemērošanas joma, jo saskaņā ar 3. panta 2. punktu tā ir piemērojama visām darba attiecībām uz noteiktu laiku.

[25] Saskaņā ar kuru "darba nosacījumi, ko piemēro noteikta laika darba ņēmējiem, neskatoties uz to, ka ar viņiem slēgts līgums vai darba attiecības uz noteiktu termiņu, nav mazāk izdevīgi par tiem, ko piemēro salīdzināmiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem, ja vien atšķirīgiem nosacījumiem nav objektīva pamata".

gan arī tos, kas saistīti ar šo darba attiecību izbeigšanas kārtību [26], un ka šis jēdziens ietver arī atlīdzinājumu, ko darba devējam ir pienākums maksāt darbiniekam ar viņu uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma izbeigšanas gadījumā [27].

53. Šajā nozīmē šķiet apstiprināts kritērijs, saskaņā ar kuru, lai noteiktu, vai pasākums ietilpst jēdzienā "darba apstākļi", ir jāņem vērā pilnīgi visas darba tiesiskās attiecības starp darba ņēmēju un viņa darba devēju.

54. Šie apsvērumi, kā ir norādījusi Tiesa, ir pilnībā attiecināmi uz iespējamiem pabalstiem, kuri pienākas darba ņēmējam brīdī, kad tiek izbeigts tā darba līgums ar darba devēju, un tādējādi šī tiesību norma ir jāinterpretē tādējādi, ka "darba nosacījumu" jēdziens ietver atlīdzinājumu, ko darba devējam ir pienākums maksāt darbiniekam ar viņu uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma izbeigšanas gadījumā [28].

55. Nesan – lai gan attiecībā uz citu pabalstu, kas nav saistīts ar atvaļinājumu darba tiesiskajās attiecībās uz noteiktu laiku, – Tiesa apstiprināja, ka "pabalsts, [..] kas darba ņēmējam tiek piešķirts tāpēc, ka tiek izbeigts viņa darba līgums ar darba devēju, ietilpst jēdzienā "darba nosacījumi" minētā pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta izpratnē" [29].

56. Attiecībā uz darba ņēmējiem uz nepilnu darba laiku, interpretējot pamatnolīgumā par nepilna darba laika darbu ietvertās tiesību normas, Tiesa ir nospriedusi, ka tāda darba ņēmēja gadījumā, kurš no viņa gribas neatkarīgu apstākļu dēļ līdz darba attiecību beigām nav varējis izmantot savas tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, finansiālā atlīdzība, uz kuru viņam ir tiesības, ir jāaprēķina tā, it kā darba ņēmējs būtu situācijā, kas pielīdzināma tai, ja viņš šīs tiesības būtu izmantojis savu darba attiecību laikā [30].

57. Turklāt, vispārīgā veidā attiecībā uz tiesībām uz pabalstu par neizmantoto atvaļinājumu interpretējot Direktīvas 2003/88/EK [31] 7. panta 2. punktu, Tiesa ir precizējusi, ka tad, "kad darba attiecības ir izbeigušās un kad ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu faktiski vairs nav iespējams izmantot, Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktā ir paredzēts, ka darba ņēmējam ir tiesības uz finansiālu atlīdzību, lai šīs neiespējamības rezultātā netiktu izslēgta jebkāda, pat finansiāla veida šo darba ņēmēja tiesību izmantošana" [32].

58. Tādējādi manā skatījumā Direktīvas 2008/104 3. un 5. pants, kuri regulē vienlīdzīgas attieksmes principa apjomu un piemērošanas jomu darba aģentūru pagaidu darbiniekiem, skatīti kopā, ir jāinterpretē plaši, atsaucoties arī uz Tiesas atziņām par "darba apstākļiem", kuri veido vienlīdzīgas attieksmes principa – kas ir piemērojams darba ņēmējiem uz noteiktu laiku un darba ņēmējiem uz nepilnu darba laiku – saturu.

[26] Skat. spriedumu, 2017. gada 20. decembris, *Vega González* (C-158/16, EU:C:2017:1014, 34. punkts).

[27] Šajā nozīmē skat. spriedumu, 2016. gada 14. septembris, *de Diego Porras* (C-596/14, EU:C:2016:683, 32. punkts).

[28] Šajā nozīmē skat. spriedumu, 2016. gada 14. septembris, *de Diego Porras* (C-596/14, EU:C:2016:683, 28. un 30.–32. punkts un tajos minētā judikatūra).

[29] Skat. spriedumu, 2020. gada 22. janvāris, *Baldonedo Martín* (C-177/18, EU:C:2020:26, 36. punkts).

[30] Skat. spriedumu, 2015. gada 11. novembris, *Greenfield* (C-219/14, EU:C:2015:745, 51. punkts un tajā minētā judikatūra).

[31] Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (OV 2003, L 299, 9. lpp.).

[32] Skat. spriedumu, 2016. gada 20. jūlijs, *Maschek* (C-341/15, EU:C:2016:576, 26. punkts un tajā minētā judikatūra).

59. Ar precizējumu, ka, lai gan iemesli netipisko vai nestabili nodarbināto darba ņēmēju aizsardzībai ir tādi paši, formulējumi, kurus likumdevējs ir izmantojis Direktīvā 2008/104, ir vēl vairāk vērsti uz efektīvu aizsardzību un nepieciešamību izvairīties no diferencēta tiesiskā statusa pavairošanas nestabili nodarbināto darba ņēmēju jomā.

60. Atšķirībā no iepriekšējām direktīvām par darbu uz noteiktu laiku un nepilna darba laika darbu ir jāvērš uzmanība, pirmkārt, uz izvēli definēt principu kā "vienlīdzīga attieksme", nevis "nediskriminācija"; otrkārt, ir izmantota vārdkopa "vismaz tādi paši kā", nevis "ne mazāk labvēlīgi" attiecībā uz salīdzinājumu ar salīdzināmo subjektu darba apstākļiem; treškārt, darba apstākļu piemērošanas joma nepārprotami attiecas gandrīz uz visiem darba tiesisko attiecību jēdzieniem, praktiski neatstājot vietu nekādai šaurai interpretācijai; ceturtkārt, ņemot vērā darba līguma ar aģentūru specifiku, ir izvēlēta iespēja veikt "hipotētisku salīdzinājumu", nevis salīdzinājumu ar "salīdzināmiem" darba ņēmējiem uz pilnu darba laiku vai uz nenoteiktu laiku. Tāpēc pagaidu darbinieku gadījumā salīdzināšana būs vienmēr iespējama, jo salīdzinājums tiks izdarīts ar attieksmi, kādu būtu tiesīgs saņemt tieši nodarbinātais darba ņēmējs, kas ieņem līdzvērtīgu amatu, arī tad, ja šāda darba ņēmēja štatā faktiski nav [33].

61. Pēdējā piezīme par atkāpes iespējām, kuras ir pieļautas Direktīvas 2008/104 5. panta 2., 3. un 4. punktā. No lietas materiāliem izriet, ka Portugāles likumdevējs nav izmantojis direktīvā pieļauto iespēju paredzēt atkāpes no vienlīdzīgas attieksmes principa piemērošanas jomas. Portugāles valdības apsvērumos ir pat lasāms, ka ar šīs direktīvas ieviešanu ir novērstas dažas neskaidrības, kuras agrāk pastāvēja valsts tiesiskajā regulējumā [34].

62. Tāpēc šajā jautājumā aprobežošos ar īsu piezīmi: man ir šaubas par to, vai ir iespējama atkāpe no pabalsta par neizmantoto atvaļinājumu (kas nevar būt uzskatāms par "darba samaksu" [35] tās tiešā nozīmē), tāpēc, ka tas ir saistīts ar pamattiesībām uz atvaļinājumu, un katrā ziņā, ņemot vērā direktīvas vispārējo *ratio*, esmu pārliecināts par nepieciešamību šauri interpretēt jebkādu Kopienas likumdevēja pieļauto iespēju atkāpties no vienlīdzīgas attieksmes principa.

63. Noslēdzot šī punkta analīzi: Direktīvas 2008/104 mērķi vispār un tās mērķi aizsargāt nestabili nodarbinātos darba ņēmējus, kā arī konteksts, kurā šī direktīva tika pieņemta un ievietojas Eiropas sociālajās tiesībās, tiesību uz atvaļinājumu un ar to saistīto ekonomisko pabalstu fundamentālais raksturs, analoģisko tiesību normu nestabili nodarbināto darba ņēmēju jomā interpretācija, kuru ir sniegusi Tiesa, – tie visi ir elementi, kuri nepārprotami norāda uz frāzes "darba un nodarbinātības pamata apstākļi" plašu interpretāciju, kas ietver pabalstus, kuri pienākas pagaidu darbiniekam līguma izbeigšanas brīdī par attiecību pastāvēšanas laikā neizmantoto atvaļinājumu.

64. Tādējādi minētie pabalsti ir jāaprēķina pēc tādas pašas metodes kā lietotājuzņēmumā tieši nodarbinātajiem darba ņēmējiem tādā veidā, lai galīgais aprēķins proporcionāli nostrādātajam laikam būtu vienāds.

[33] Šajā nozīmē skat. Zappalà, L, "Il lavoro somministrato e gli incerti confini della parità di trattamento", no: Calcaterra, L. (red.), *La somministrazione di lavoro*, Editoriale Scientifica, Neapole, 2019, 417. lpp.

[34] Šajā nozīmē skat. Portugāles valdības apsvērumus, 52. punkts.

[35] Tas ir jēdziens, no kura saskaņā ar Direktīvas 2008/104 5. panta 2. punktu noteiktos nosacījumos ir iespējama atkāpe.

3. Par sekām iesniedzējtiesai

65. Saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru LESD 267. pantā paredzētās sadarbības sistēmas pamatā ir skaidra funkciju sadale starp valsts tiesām un Tiesu. Faktisko apstākļu konstatējums un valsts tiesiskā regulējuma interpretācija ir dalībvalstu tiesu kompetencē.

66. Savukārt Tiesas kompetencē ir valsts tiesai sniegt visus Savienības tiesību interpretācijas elementus un norādes, kuras izriet no pamatlietas materiāliem, kā arī no tai iesniegtajiem rakstveida un mutvārdu apsvērumiem un kuras ļauj šai tiesai pieņemt nolēmumu [36].

67. Kā jau ir minēts iepriekš, iesniedzējtiesa uzskata, ka Portugālē pagaidu darbiniekiem, kuri sāk strādāt lietotājuzņēmumā noteiktā kalendārajā gadā un izbeidz strādāt tajā divus vai vairākus kalendāros gadus pēc minētā datuma, ir piemērojams speciālais tiesiskais regulējums, kas ir paredzēts Darba kodeksa 185. panta 6. punktā, saskaņā ar kuru pagaidu darbiniekiem ir tiesības tikai uz apmaksātu atvaļinājumu un atvaļinājuma pabalstu, kas tiek aprēķināts proporcionāli nostrādātajam laikam. Šī aprēķināšanas metode atšķiroties no tās, kas ir paredzēta darba ņēmējiem, kurus lietotājuzņēmums darbā ir pieņēmis tieši un kuriem savukārt ir piemērojams labvēlīgāks vispārējais apmaksātā atvaļinājuma aprēķināšanas režīms, kas ir paredzēts Darba kodeksa 237.–239. un 245. pantā.

68. No Portugāles valdības iesniegtajiem apsvērumiem šķiet, ka ir parādījies aicinājums interpretēt Darba kodeksa tiesību normas citādi, nekā to dara iesniedzējtiesa [37].

69. Tiesai nav jāskata valsts tiesības pēc būtības: faktiski saskaņā ar pastāvīgo judikatūru Tiesai ir pilnvaras lemt vienīgi par Savienības tiesību normu interpretāciju vai spēkā esamību, pamatojoties uz faktiem, ko tai ir norādījusi valsts tiesa, savukārt tikai valsts tiesas kompetencē ir interpretēt valsts tiesību aktus [38].

70. Turklāt ir jāatgādina, ka saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru valsts tiesām, cik vien tas ir iespējams, ir jāinterpretē valsts tiesības atbilstīgi Eiropas tiesībām [39].

71. Atbilstīgas interpretācijas princips prasa valsts iestādēm, veicot visas to kompetencē ietilpstošās darbības, ņemt vērā valsts tiesības kopumā un piemērot valsts tiesībās atzītās interpretācijas metodes, lai nodrošinātu Savienības tiesību pilnīgu efektivitāti un nonāktu pie risinājuma, kas atbilst to mērķim.

72. Tomēr šim principam ir zināmas robežas. It īpaši robežas valsts tiesas pienākumam ņemt vērā Savienības tiesību saturu, interpretējot un piemērojot attiecīgās valsts tiesību normas, nosaka vispārējie tiesību principi, un šis pienākums nevar būt pamats valsts tiesību interpretēšanai *contra legem*.

[36] Tiesas priekšsēdētāja rīkojums, 2015. gada 28. janvāris, *Gimnasio Deportivo San Andrés* (C-688/13, EU:C:2015:46, 30.–32. punkts un tajos minētā judikatūra). No jaunākajiem skat., piemēram, spriedumu, 2019. gada 3. oktobris, *Fonds du Logement de la Région de Bruxelles Capitale* (C-632/18, EU:C:2019:833, 48. un 49. punkts un tajos minētā judikatūra).

[37] Kā jau ir minēts manas juridiskās analīzes ievada apsvērumos, šķiet, ka Portugāles valdība atbalsta sistēmisko interpretāciju, saskaņā ar kuru Darba kodeksa 185. panta 6. punktā ietvertā tiesību norma neesot uzskatāma par atkāpi no tiesību normām, kuras ir ietvertas 237. un nākamajos pantos, bet tā ir jāskata kopā ar tām, lai tādējādi novērstu jebkādu diskrimināciju starp norīkotajiem darba ņēmējiem un darba ņēmējiem, kurus lietotājuzņēmums darbā ir pieņēmis tieši.

[38] Skat. it īpaši spriedumu, 2021. gada 10. jūnijs, *Ultimo Portfolio Investment (Luxembourg)* (C-303/20, EU:C:2021:479, 25. punkts un tajā minētā judikatūra).

[39] Skat. spriedumus, 2016. gada 19. aprīlis, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, 32. punkts); 2020. gada 14. oktobris, KG (Secīga nosūtīšana darbā, izmantojot pagaidu darba aģentūru) (C-681/18, EU:C:2020:823, 66. punkts), un *Rayonna prokuratura Lom* (C-467/18, EU:C:2019:765, 60. punkts un tajā minētā judikatūra).

73. Turklāt, kā ir uzsvērts iepriekš, Tiesa nevar aizstāt valsts tiesas vērtējumu par iespēju interpretēt valsts tiesības tā, lai tās atbilstu Savienības tiesību saturam.

74. Iesniedzējtiesas kompetencē ir pārbaudīt, vai Portugālē darba un nodarbinātības pamata apstākļi pagaidu darbiniekiem to norīkojuma laikā lietotājuzņēmumā ir vismaz tādi paši kā tie, ko piemērotu, ja tie šajā lietotājuzņēmumā darbā būtu pieņemti tieši [40].

75. Tādējādi valsts tiesai būs jāpārbauda, vai, kā to apgalvo Portugāles valdība, attiecībā uz atvaļinājuma un ar to saistītā pabalsta aprēķinu līguma izbeigšanas gadījumā pagaidu darbiniekiem ir piemērojams vispārējais tiesiskais regulējums, kas ir paredzēts Darba kodeksa 237.–239. un 245. pantā, neraugoties uz Darba kodeksa 185. panta 6. punktā paredzēto speciālo tiesību normu. Šādā gadījumā šī tiesa nevarētu uzskatīt, ka pagaidu darbinieku darba un nodarbinātības pamata apstākļi ir nelabvēlīgāki nekā tie, ko piemērotu, ja tie šajā uzņēmumā darbā būtu pieņemti tieši un ieņemtu tādu pašu amatu, un tādējādi nevarētu konstatēt Direktīvas 2008/104 5. panta 1. punkta pārkāpumu.

IV. Secinājumi

76. Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2008/104/EK (2008. gada 19. novembris) par pagaidu darba aģentūrām 3. panta 1. punkta f) apakšpunkts un 5. panta 1. punkts nepieļauj tādu dalībvalsts tiesību normu, saskaņā ar kuru pagaidu darba aģentūras darbiniekam ir tiesības uz apmaksātu atvaļinājumu un saistīto pabalstu darba attiecību izbeigšanas gadījumā proporcionāli lietotājuzņēmumā nostrādātajam laikam, ja darba ņēmējam, kuru lietotājuzņēmums pieņēmis darbā tieši un kurš ieņem tādu pašu amatu tikpat ilgā laikposmā, tiek piemērots cits režīms un ir garantēts garāks apmaksāts atvaļinājums un lielāks ikgadējā atvaļinājuma pabalsts. Faktiski vienlīdzīgas attieksmes princips arī attiecībā uz attiecību izbeigšanas gadījumā izmaksājamo pabalstu par neizmantoto atvaļinājumu paredz, ka pagaidu darbiniekam norīkojuma laikā lietotājuzņēmumā ir piemērojama tāda pati attieksme kā tā, kas tiktu piemērota darba ņēmējam, kuru lietotājuzņēmums pieņēmis darbā tieši un kurš ieņem tādu pašu amatu.

[40] Pēc analoģijas skat. spriedumu, 2017. gada 20. decembris, *Vega González* (C-158/16, EU:C:2017:1014, 46. punkts un tajā minētā judikatūra).