



## Teismo praktikos rinkinys

GENERALINĖS ADVOKATĖS  
ELEANOR SHARPSTON IŠVADA,  
pateikta 2015 m. sausio 15 d.<sup>1</sup>

**Byla C-586/13**

**Martin Meat**  
**prieš**  
**Géza Simonfay**  
**ir**  
**Ulrich Salburg**

(Pesti Központi Kerületi Bíróság (Vengrija) pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą)

„Laisvė teikti paslaugas — Darbuotojų komandiravimas — 2003 m. Stojimo aktas —  
Pereinamojo laikotarpio priemonės — Galimybė Vengrijos piliečiams dalyvauti valstybių, kurios  
Vengrijos Respublikos įstojimo į Europos Sąjungą momentu jau buvo jos valstybės narės, darbo  
rinkoje — Reikalavimas gauti darbo leidimą perleidžiamiesiems darbuotojams — Direktyva 96/71/EB —  
1 straipsnio 3 dalis — Pereinamojo laikotarpio priemonės, susijusios su asmenų judėjimo  
laisve Austrijoje“

1. *Pesti Központi Kerületi Bíróság* (Pešto centrinis apylinkės teismas, Vengrija) (toliau – prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas) nagrinėjamoje byloje Vengrijos mėsos perdirbimo bendrovė *Martin Meat Kft* (toliau – *Martin Meat*) siekia, kad būtų nustatyta jos teisės konsultantų civilinė atsakomybė dėl to, kad šie nepranešė *Martin Meat*, jog jos sutartis su Austrijoje įsteigta skerdykla *Alpenrind GmbH* (toliau – *Alpenrind*) turi būti laikoma sutartimi dėl Vengrijos darbuotojų perleidimo į Austriją, todėl tokių darbuotojų nebuvo galima įdarbinti toje valstybėje narėje negavus darbo leidimo. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas prašo Teisingumo Teismo išaiškinti 2003 m. Stojimo akto<sup>2</sup> X priedo 1 skyrių, kuriame numatytos pereinamojo laikotarpio priemonės, susijusios su laisvu asmenų judėjimu Vengrijai įstojus į Europos Sąjungą.

2. Pirmiausia prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas klausia, ar *Martin Meat* darbuotojai buvo „perleisti“ į Austriją (remiantis Sprendimu *Vicoplus ir kt.*<sup>3</sup> tai reikštų, jog Austrija turėjo teisę reikalauti, kad jie turėtų darbo leidimus pagal X priedo 1 skyriaus 2 dalį<sup>4</sup>), ar jie buvo „komandiruoti“ į tą valstybę narę. Todėl Teisingumo Teismo prašoma papildomai paaiškinti kriterijus, pagal kuriuos darbuotojų „perleidimą“ būtų galima atskirti nuo „komandiravimo“.

1 — Originalo kalba: anglų.

2 — Aktas dėl Čekijos Respublikos, Estijos Respublikos, Kipro Respublikos, Latvijos Respublikos, Lietuvos Respublikos, Vengrijos Respublikos, Maltos Respublikos, Lenkijos Respublikos, Slovėnijos Respublikos ir Slovakijos Respublikos stojimo sąlygų ir sutarčių, kuriomis yra grindžiama Europos Sąjunga, pritaikomųjų pataisų (OL L 236, 2003, p. 33). Šioje išvadoje vartojama sąvoka „senosios valstybės narės“ reiškia valstybes, kurios jau buvo Europos Sąjungos valstybės narės to stojimo metu, o sąvoka „naujosios valstybės narės“ – valstybes, kurios įstojo į Europos Sąjungą 2004 m. gegužės 1 d.

3 — Sprendimas *Vicoplus ir kt.* (C-307/09–C-309/09, EU:C:2011:64).

4 — Žr. šios išvados 29 punktą.

3. Antra, nacionalinis teismas klausia, ar speciali pereinamojo laikotarpio laisvės teikti paslaugas apribojimų sistema, susijusi su laikinu darbuotojų judėjimu tam tikruose svarbiuose sektoriuose Austrijoje ir Vokietijoje, numatyta X priedo 1 skyriaus 13 dalyje, turi įtakos šio priedo 1 skyriaus 2 dalies taikymo sričiai. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas siekia išsiaiškinti, ar vien tai, kad tokia sistema numatyta, reiškia, jog kituose sektoriuose (kaip antai mėsos perdirbimo sektoriuje) Austrija neturėjo teisės remdamasi 2 dalimi riboti darbuotojų vengrų perleidimo į jos teritoriją penkerių metų nuo įstojimo dienos pereinamuoju laikotarpiu.

## ES teisė

### *2003 m. Stojimo aktas*

4. 2003 m. Stojimo akto X priede numatytos pereinamojo laikotarpio nuostatos, taikomos Vengrijai įstojus į Europos Sąjungą. Šio priedo 1 skyriaus 1 dalyje, susijusioje su laisvu asmenų judėjimu, iš esmės numatyta, kad laisvam darbuotojų judėjimui ir laisvei teikti paslaugas, apimančiai laikiną darbuotojų judėjimą, apibrėžtą Direktyvos 96/71/EB<sup>5</sup> 1 straipsnyje, tarp Vengrijos ir kitų valstybių narių (išskyrus Kiprą ir Malta) visiškai taikomos dabar galiojančios SESV 45 straipsnio ir 56 straipsnio pirmos pastraipos nuostatos, tik laikantis priedo 1 skyriaus 2–14 dalyse išdėstytų pereinamojo laikotarpio nuostatų.

5. 2 ir 5 dalyse, susijusiose su laisvu darbuotojų judėjimu, visų pirma numatyta<sup>6</sup>:

„2. Nukrypstant nuo Reglamento (EEB) Nr. 1612/68<sup>7</sup> 1–6 straipsnių ir iki dvejų metų laikotarpio nuo įstojimo dienos pabaigos, [senosios] valstybės narės taikys nacionalines priemones arba priemones pagal dvišalius susitarimus, reglamentuojančias Vengrijos piliečių patekimą į jų darbo rinkas. [Senosios] valstybės narės gali toliau taikyti tokias priemones iki penkerių metų nuo įstojimo dienos pabaigos.

<...>

5. Valstybė narė, toliau taikanti nacionalines priemones ar priemones pagal dvišalius susitarimus, penkerių metų laikotarpio, nurodyto 2 dalyje, pabaigoje esant dideliems jos darbo rinkos trikdydams ar kilus tokiai grėsmei, pranešusi Komisijai, gali toliau taikyti šias priemones iki septintųjų metų nuo įstojimo dienos pabaigos. Nepranešus, taikomi Reglamento (EEB) Nr. 1612/68 1–6 straipsniai.“

5 — 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje (OL L 18, 1997, p. 1; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 2 t., p. 431).

6 — 3, 4, 6–12 ir 14 dalys šiai bylai nesvarbios.

7 — 1968 m. spalio 15 d. Tarybos reglamentas dėl laisvo darbuotojų judėjimo Bendrijoje (OL L 257, 1968, p. 2; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 1 t., p. 15). Šis reglamentas pakeistas 2011 m. balandžio 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentu (ES) Nr. 492/2011 dėl laisvo darbuotojų judėjimo Sąjungoje (OL L 141, 2011, p. 1). Tačiau pastarasis reglamentas netaikomas pagrindinei bylai *ratione temporis*.

6. 13 dalis susijusi su laisve teikti paslaugas svarbiuose joje išvardytuose sektoriuose<sup>8</sup>, susijusias su laikinu Vengrijos darbuotojų judėjimu Austrijoje ir Vokietijoje. Šioje dalyje numatyta:

„Vokietija ir Austrija, siekdamos spręsti didelius savo darbo rinkos konkrečiuose jautriuose [svarbiuose] paslaugų sektoriuose trikdymus ar kilus jų grėsmei dėl transnacionalinių paslaugų teikimo, apibrėžto Direktyvos 96/71/EB 1 straipsnyje, tam tikruose regionuose, kol jos, remdamosi pirmiau išdėstytomis pereinamojo laikotarpio nuostatomis, taiko nacionalines priemones ar priemones pagal dvišalius susitarimus dėl Vengrijos darbuotojų laisvo judėjimo, pranešusios Komisijai, gali nukrypti nuo [SESV 56 straipsnio pirmos pastraipos] siekdamos apriboti laikiną darbuotojų, kurių teisei dirbti Vokietijoje ir Austrijoje taikomos nacionalinės priemonės, judėjimą bendrovių, įsteigtų Vengrijoje, teikiamų paslaugų kontekste.

<...>“

7. Pateiktas toks paslaugų sektorių, kuriems gali būti taikoma ši leidžianti nukrypti nuostata, Austrijoje sąrašas: sodininkystės paslaugų veikla; akmens pjaustymas, tašymas ir apdailinimas; statybinių metalo konstrukcijų ir jų dalių gamyba; statyba, įskaitant susijusias šakas; apsaugos veikla; pramoninis valymas; slauga namuose; socialinis darbas ir veikla, nesusijusi su apgyvendinimu.

#### *Direktyva 96/71*

8. Direktyvos 96/71 3 konstatuojamojoje dalyje nurodyta, kad sukūrus vidaus rinką sudaroma dinamiška aplinka teikti tarpvalstybines paslaugas skatinant vis daugiau įmonių siųsti darbuotojus į laikinas komandiruotes į užsienį atlikti darbų ne tos, kurioje jie nuolatos dirba pagal darbo sutartį, valstybės narės teritorijoje.

9. 1 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad Direktyva 96/71 taikoma valstybėje narėje įsisteigusioms įmonėms, kurios pagal tarpvalstybinio paslaugų teikimo sistemą komandiruoja darbuotojus į kitos valstybės narės teritoriją. Pagal 1 straipsnio 3 dalį ši direktyva taikoma tada, kai tokios įmonės imasi vienos iš šių tarpvalstybinių priemonių:

„a) savo sąskaita komandiruoja darbuotojus į kitos valstybės narės teritoriją ir duoda jiems nurodymus, vadovaudamasi sutartimi, sudaryta tarp darbuotojus komandiruojančios įmonės ir toje valstybėje narėje veikiančios šalies, kuriai bus teikiamos paslaugos, su sąlyga, kad komandiruotės metu komandiruojančioji įmonė ir darbuotojas saistomi darbo santykiais; arba

<...>

c) kaip laikino įdarbinimo įmonė ar įdarbinimo agentūra samdo darbuotoją įmonei, kuri yra įsisteigusi ar veikia valstybės narės teritorijoje, su sąlyga, kad komandiruotės metu laikino įdarbinimo įmonė ar įdarbinimo agentūra ir darbuotojas saistomi darbo santykiais.“

10. Direktyvos 96/71 2 straipsnio 1 dalyje „komandiruotasis darbuotojas“ apibrėžiamas kaip „darbuotojas, kuris ribotą laiką dirba kitos valstybės narės nei tos, kurioje jis paprastai dirba, teritorijoje“.

8 — Ši tvarka skiriasi nuo specialių laisvės teikti paslaugas apribojimų, numatytų X priedo 2 skyriuje ir susijusių su 1997 m. kovo 3 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 97/9/EB dėl investuotojų kompensavimo sistemų (OL L 84, 1997, p. 22; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 6 sk., 2 t., p. 311) bei 2000 m. kovo 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2000/12/EB dėl kredito įstaigų veiklos pradėjimo ir vykdymo (OL L 126, 2000, p. 1; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 6 sk., 3 t., p. 272). Šis skyrius taip pat nesusijęs su šia byla.

## Austrijos teisė

11. Pagal *Arbeitskräfteüberlassungsgesetz* (Darbuotojų perleidimo įstatymas, toliau – AÜG) darbuotojų perleidimas apima darbuotojų siuntimą trečiajai šaliai tam tikriems darbams atlikti. AÜG 4 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad, siekiant nustatyti, ar darbuotojai taip perleidžiami, reikia atsižvelgti į atitinkamų aplinkybių tikrąjį ekonominį pobūdį, o ne į jų išorinį vaizdą. AÜG 4 straipsnio 2 dalyje numatyti kriterijai, pagal kuriuos nustatoma, ar darbuotojai perleidžiami.

12. Pagal *Ausländerbeschäftigungsgesetz* (Užsieniečių įdarbinimo įstatymas), kuris buvo taikomas darbuotojams iš naujųjų valstybių narių, kurioms buvo taikomos pereinamojo laikotarpio priemonės, susijusios su laisvu darbuotojų judėjimu, jeigu šie darbuotojai buvo komandiruojami iš kitų ES valstybių narių pagal paslaugų teikimo sutartis, jiems užteko gauti komandiruotės liudijimą. O jeigu jie buvo perleidžiami, kaip tai suprantama pagal AÜG, jie privalėjo turėti darbo leidimą.

## Faktinės aplinkybės, procesas ir prejudiciniai klausimai

13. 2007 m. *Martin Meat* sudarė sutartį su *Alpenrind* (toliau – 2007 m. sutartis). Pagal 2007 m. sutartį *Martin Meat* įsipareigojo perdirbti 25 galvijų karkasus per savaitę ir juos supakuoti kaip supjaustytą mėsą Zalcburge esančios *Alpenrind* skerdyklos patalpose, kurias *Martin Meat* nuomojosi iš *Alpenrind*. 2007 m. sutarčiai vykdyti *Martin Meat* turėjo pasitelkti savo darbuotojus, t. y. darbuotojus vengrus.

14. *Martin Meat* mokamas užmokestis buvo apskaičiuojamas pagal perdirbtos mėsos kiekį. *Alpenrind* turėjo teisę sumažinti šį užmokestį, jeigu perdirbtos mėsos kokybė buvo netinkama. *Martin Meat* teikė dalį būtinų perdirbimo įrenginių ir įrankių, tačiau jos darbuotojai naudojami ir *Alpenrind* įranga.

15. Be to, *Martin Meat* privalėjo organizuoti darbą ir jos atsakingas darbuotojas duodavo individualius nurodymus darbuotojams. *Alpenrind* atsakingas darbuotojas nurodydavo *Martin Meat* atsakingam darbuotojui, kokią mėsą perdirbti ir kaip tai padaryti.

16. *Martin Meat* kreipėsi į *Géza Simonfay* ir *Ulrich Salburg* (toliau – teisės konsultantai) prašydama suteikti konsultaciją dėl to, ar *Martin Meat* darbuotojų perkėlimui į Austriją 2007 m. sutarčiai vykdyti taikomi toje valstybėje narėje pereinamuoju laikotarpiu nustatyti apribojimai, visų pirma ar šiems darbuotojams reikia darbo leidimų.

17. Teisės konsultantai *Martin Meat* pranešė, kad mėsos perdirbimo ir pakavimo veikla nesusijusi su 2003 m. Stojimo akto X priedo 1 skyriaus 13 dalyje išvardytais saugomais sektoriais ir 2007 m. sutartyje numatytas darbuotojų komandiravimas, o ne jų perleidimas, todėl jos darbuotojai jau turėjo teisę dirbti Austrijoje be darbo leidimų iki 2011 m. gegužės 1 d. (septynerių metų laikotarpio po Vengrijos įstojimo į Europos Sąjungą pabaigos)<sup>9</sup>.

18. Tačiau Austrijos valdžios institucijų nuomone 2007 m. sutartis buvo sudaryta dėl darbuotojų perleidimo į Austriją, todėl tam, kad šie darbuotojai galėtų dirbti Zalcburge, jie turėjo turėti darbo leidimą. Todėl *Alpenrind* skirta 700 000 EUR bauda, kurią pagal 2007 m. sutartį turėjo sumokėti *Martin Meat*. *Alpenrind* Austrijoje pateikti skundai dėl šios baudos buvo atmesti, įskaitant skundą, kurį nagrinėjo galutinės instancijos teismas *Verwaltungsgerichtshof* (Vyriausiasis administracinis teismas).

<sup>9</sup> — Kadangi panašu, jog pati teisinė konsultacija nėra įtraukta į Teisingumo Teismui pateiktos nacionalinio teismo nagrinėjamos bylos medžiagą, šioje išvadoje bylos faktinės aplinkybės išdėstytos remiantis nutartimi dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą ir teisės konsultantų pateiktomis pastabomis.

19. Dabar pagrindinėje byloje *Martin Meat* reikalauja Vengrijos teismų priteisti iš teisės konsultantų žalos, padarytos dėl, jos manymu, neteisingos teisinės konsultacijos, atlyginimą. Atsižvelgdamas į tai, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas prašo priimti prejudicinį sprendimą dėl tokių klausimų:

- „1. Ar, atsižvelgiant į [ES] teisę, ypač – į [Sprendime *Vicoplus ir kt.*] pateiktą sąvokos „darbuotojų perleidimas“ apibrėžimą, galima kalbėti apie darbuotojų perleidimą, jeigu paslaugos teikėjas įsipareigoja pasitelkdamas savo paties darbuotojus perdirbti galvijų karkasus užsakovo skerdyklos patalpose, kurias šis jam nuomoja, ir juos supakuoti į parduoti skirtas supjaustytos mėsos pakuotes ir gauna užmokestį už kiekvieną perdirbtos mėsos kilogramą, kuris gali būti sumažintas dėl nepakankamos kokybės, turint omeny tai, kad paslaugas priimančiojoje valstybėje narėje paslaugos teikėjas teikia tik šiam vienam užsakovui, kuris ir užtikrina mėsos perdirbimo darbų kokybės priežiūrą?
2. Ar [Sprendime *Vicoplus ir kt.*] įtvirtintas pagrindinis principas, pagal kurį darbuotojų perleidimą galima riboti [naujųjų] valstybių narių, kurios 2004 m. gegužės 1 d. įstojo į Europos Sąjungą, stojimo sutartyse nustatytu pereinamuoju laikotarpiu, taikytinas ir darbuotojų komandiravimui perleidžiant darbuotojus, kai įmonė, turinti buveinę [naujojoje] valstybėje narėje, komandiruoja darbuotojus į Austriją, jeigu komandiruojuama Stojimo sutartimis nesaugomame sektoriuje?“

20. Pastabas raštu pateikė teisės konsultantai, Austrija, Vokietija, Vengrija, Lenkija ir Europos Komisija ir jie visi, taip pat *Martin Meat*, pateikė pastabas žodžiu per 2014 m. spalio 9 d. posėdį.

## Analizė

### *Pirminės pastabos*

21. Direktyvos 1 straipsnio 1 dalyje visi 1 straipsnio 3 dalimi, įskaitant jos a ir c punktus, reglamentuojami atvejai apibūdinami kaip „komandiravimas“. Tačiau šioje išvadoje Direktyvos 96/71 1 straipsnio 3 dalies a punktu reglamentuojamus atvejus vadinu „(darbuotojų) komandiravimu“, o 1 straipsnio 3 dalies c punkte nurodytus atvejus – „(darbuotojų) perleidimu“. Taip pat dėl aiškumo kalbėdama apie komandiravimą šalis vadinsiu „paslaugų teikėju“ ir „užsakovu“, o kalbėdama apie perleidimą – „darbuotojų tiekėju“ ir „priimančiąja įmone“.

22. Nors prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas tokio klausimo nekelia, pirmiausia būtina išsiaiškinti, ar *Martin Meat*, kuri užsiima mėsos perdirbimu, patenka į Direktyvos 96/71 1 straipsnio 3 dalies c punkto taikymo sritį, jeigu perleidžia darbuotojus taip, kaip nurodyta toje nuostatoje. Šis klausimas kyla todėl, kad 1 straipsnio 3 dalies c punkto versijoje anglų kalba daroma nuoroda į „a temporary employment undertaking or placement agency“ veiklą, kuri leidžia suprasti, kad į jo taikymo sritį patenka tik įmonės, kurių specializacija – darbuotojų perleidimas (samdymas). Tačiau keliose kitose versijose oficialiomis kalbomis, kuriomis 1996 m. priimtas 1 straipsnio 3 dalies c punktas, pateikta platesnė formuluotė, pagal kurią ši nuostata taikoma visoms įmonėms, kurios perleidžia darbuotojus valstybėje narėje (įskaitant įmones, kurių veiklos specializacija nėra darbuotojų perleidimas)<sup>10</sup>.

10 — Žr., pavyzdžiui, versiją prancūzų kalba („détacher, en tant qu'entreprise de travail intérimaire ou en tant qu'entreprise qui met un travailleur à disposition <...>“), versiją nyderlandų kalba („als uitzendbedrijf of als onderneming van herkomst, een werknemer ter beschikking stellen van een ontvangende onderneming <...>“), versiją vokiečių kalba („als Leiharbeitsunternehmen oder als einen Arbeitnehmer zur Verfügung stellendes Unternehmen einen Arbeitnehmer in ein verwendendes Unternehmen entsenden <...>“), versiją italų kalba („distacchino, in quanto imprese di lavoro temporaneo o in quanto imprese che effettuano la cessione temporanea di lavoratori <...>“) arba versiją švedų kalba („I egenskap av företag för uthyrning av arbetskraft eller företag som ställer arbetskraft till förfogande <...>“) (išskirta mano).

23. Pagal nusistovėjusią teismo praktiką atsižvelgiant į būtinybę vienodai taikyti Europos Sąjungos teisės nuostatas neleidžiama nuostatos teksto nagrinėti atskirai, bet reikalaujama, kad jis būtų aiškinamas ir taikomas atsižvelgiant į versijas kitomis oficialiosiomis kalbomis<sup>11</sup>. Esant įvairių Bendrijos teksto kalbinių versijų neatitikimų, nagrinėjama nuostata turi būti aiškinama atsižvelgiant į teisės akto, kurio dalis ji yra, tikslą ir bendrą struktūrą<sup>12</sup>.

24. Tokiomis aplinkybėmis atrodo akivaizdu, kad Direktyvos 96/71 1 straipsnio 3 dalies c punktas netaikomas vien įmonėms, kurių specializacija – darbuotojų perleidimas (arba įdarbinimas). Kaip matyti iš šios direktyvos 6 ir 13 konstatuojamųjų dalių, jos tikslas – spręsti problemas, kylančias dėl darbo santykių tarpvalstybinio pobūdžio, derinant valstybių narių įstatymus, kad būtų nustatytos pagrindinės minimalią apsaugą užtikrinančios imperatyvios teisės normos, kurių priimančiojoje valstybėje turi laikytis darbdaviai, į ją komandiruojuojantys darbuotojus<sup>13</sup>. Jeigu tokios imperatyvios teisės normos nebūtų taikomos darbo santykiams, kurie sieja įmonę ir jos į priimančiąją valstybę narę perleidžiamus darbuotojus, vien todėl, kad darbuotojų perleidimas nėra tokios įmonės specializacija (tačiau ji perleidžia darbuotojus, pavyzdžiui, įmonei, vykdančiai veiklą tame pačiame sektoriuje, bet įsteigta kitoje valstybėje narėje), šio tikslo nepavyktų pasiekti. Dėl to taip pat iš esmės neveiktų skirtingos pereinamojo laikotarpio asmenų judėjimo laisvės, susijusios su darbuotojų komandiravimu ir perleidimu, apribojimų sistemos, numatytos keliuose 2003 m. Stojimo akto prieduose.

25. Galiausiai reikėtų pažymėti, kad 2003 m. Stojimo akto X priedo 1 skyriuje numatyti skirtingi pereinamojo laikotarpio darbuotojų judėjimo laisvės apribojimų etapai. Pirmasis – tai laikotarpis nuo 2004 m. gegužės 1 d. iki 2006 m. balandžio 30 d., antrasis – nuo 2006 m. gegužės 1 d. iki 2009 m. balandžio 30 d. ir paskutinis – nuo 2009 m. gegužės 1 d. iki 2011 m. balandžio 30 d. Šis prašymas priimti prejudicinį sprendimą, kuriame kalbama apie tarpvalstybinį judėjimą 2007 m., susijęs su antruoju pereinamojo laikotarpio priemonių taikymo laikotarpiu (taigi, su X priedo 1 skyriaus 2 dalimi), per kurį senosios valstybės narės galėjo taikyti priemones, kuriomis reglamentuojama galimybė Vengrijos piliečiams patekti į jų darbo rinką, ir taip nukrypti nuo Reglamento Nr. 1612/68 1–6 straipsnių nuostatų<sup>14</sup>, ir šiuo laikotarpiu jos neprivalėjo įrodyti didelių jų darbo rinkos trikdymų (tokių trikdymų grėsmės).

#### *Teismo praktikoje numatytos aiškinimo gairės*

26. Sprendime *Vicoplus ir kt.* Teisingumo Teismas išaiškino ir pereinamojo laikotarpio laisvo darbuotojų judėjimo apribojimų, numatytų Lenkijos Respublikai įstojus į ES, taikymo sritį, ir darbuotojų perleidimo bei komandiravimo atskyrimo kriterijus. Kadangi 2003 m. Stojimo akto X priedo 1 skyriaus nuostatos iš esmės atitinka jo XII priedo 2 skyriaus nuostatas, toje byloje išdėstyti Teisingumo Teismo argumentai pagal analogiją taikomi ir kalbant apie Vengrijos Respublikos įstojimą į Europos Sąjungą<sup>15</sup>.

11 — Žr., pavyzdžiui, Sprendimo *Profisa* (C-63/06, EU:C:2007:233) 13 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką.

12 — Sprendimo *Profisa* (EU:C:2007:233) 14 punktas ir jame nurodyta teismo praktika.

13 — Šiuo klausimu žr. Sprendimo *Laval un Partneri* (C-341/05, EU:C:2007:809) 59 punktą.

14 — Šios nuostatos, numatytos Reglamento Nr. 1612/68 I dalies I skyriuje („Teisė būti įdarbintam“), susijusios su pačia galimybe patekti į darbo rinką; 7–9 straipsniais (II skyrius) reglamentuojamas vienodas požiūris į vietinius darbuotojus ir darbuotojus migrantus, o 10–12 straipsniai (kai kuriose versijose, nors ne visose, nurodyti kaip III skyrius) susiję su darbuotojų šeimomis. 7–12 straipsniams nebuvo taikoma X priedo 1 skyriuje numatyta pereinamojo laikotarpio tvarka, todėl jie buvo taikomi darbuotojams vengrams nuo 2004 m. gegužės 1 d. Dėl pereinamojo laikotarpio priemonių, taikytų Portugalijos Respublikai įstojus į Bendriją, pagal analogiją žr. Sprendimo *Lopes da Veiga* (9/88, EU:C:1989:346) 9 ir 10 punktus.

15 — Tokia pati išvada taikoma ir kalbant apie darbuotojų judėjimą iš Čekijos Respublikos (V priedo 1 skyrius), Estijos (VI priedo 1 skyrius), Latvijos (VIII priedo 1 skyrius), Lietuvos (IX priedo 2 skyrius), Slovėnijos (XIII priedo 2 skyrius) ir Slovakijos (XIV priedo 1 skyrius).

27. Pirmiausia Teisingumo Teismas priminė savo praktiką, pagal kurią veikla, kai įmonė už atlyginimą skiria savo darbuotojus dirbti paslaugos gavėjui nesudariusi su juo darbo sutarčių, yra profesinė veikla, kuri iš esmės turi būti pripažinta „paslauga“ pagal SESV 57 straipsnį<sup>16</sup>. Kalbėdama apie šį klausimą pridurčiau, jog pagal nusistovėjusią teismo praktiką pagal SESV 56 straipsnį valstybėms narėms draudžiama reikalauti, kad kitoje valstybėje narėje įsteigtos įmonės, kurios teikia paslaugas pirmojoje valstybėje narėje ir teisėtai bei nuolat įdarbina ne valstybių narių piliečius, gautų tokiems darbuotojams darbo leidimus<sup>17</sup>.

28. Toliau Teisingumo Teismas išaiškino, kad nors skirianti (perleidžianti) darbuotojus įmonė ir yra paslaugų teikėja pagal SESV, ji vis dėlto vykdo veiklą, kurios esmė yra darbuotojų įdarbinimas priimančiosios valstybės narės darbo rinkoje<sup>18</sup>. Nors Direktyvos 96/71 1 straipsnio 3 dalies c punkte nurodytomis aplinkybėmis paskirtas darbuotojas ir toliau lieka įdarbintas tokios įmonės, jis per paskyrimo laikotarpį įmonėje, kuriai reikalingos paslaugos (priimančiojoje įmonėje), užima iki tol jos darbuotojui priklausiusią darbo vietą<sup>19</sup>.

29. Todėl senųjų valstybių narių priemonės, priimtose siekiant riboti darbuotojų, kurie yra naujųjų valstybių narių piliečiai, perleidimą, turi būti laikomos priemonėmis, *kuriomis reglamentuojamas tokių piliečių įdarbinimas* tokių senųjų valstybių narių darbo rinkoje. Kalbant apie Vengrijos (o ne Lenkijos) įstojimą į Europos Sąjungą, tai reiškia, kad tokios priemonės visų pirma reglamentuojamos 2003 m. Stojimo akto X priedo 1 skyriaus 2 dalyje<sup>20</sup>. Todėl penkerių metų pereinamuoju laikotarpiu po įstojimo senosios valstybės narės turi teisę Vengrijos piliečių darbuotojų perleidimą (paskyrimą) į savo teritoriją sieti su darbo leidimo gavimu<sup>21</sup>. O darbuotojų komandiravimas pagal paslaugų teikimo sutartis nesusijęs su patekimu į senųjų valstybių narių darbo rinką. Todėl jos negali nustatyti pereinamojo laikotarpio apribojimų pagal šias nuostatas.

30. Ši išvada atitinka X priedo 1 skyriaus 2 dalies tikslą, kuris (kaip ir XII priedo 2 skyriaus 2 dalies, susijusios su Lenkijos įstojimu į ES, tikslas) yra užkirsti kelią senųjų valstybių narių darbo rinkų trikdydams dėl staigaus didelio skaičiaus Vengrijos piliečių atvykimo<sup>22</sup>. Paskirtas darbuotojas tiesiogiai konkuruoja su vietos darbuotojais priimančiosios valstybės narės darbo rinkoje<sup>23</sup>. Todėl skirstymas atsižvelgiant į tai, ar darbuotojas patenka į priimančiosios valstybės narės darbo rinką netiesiogiai pagal darbuotojų skyrimo (perleidimo) sutartį, ar tiesiogiai ir savarankiškai, būtų dirbtinis. Abiem atvejais dėl (galimo didelio masto) darbuotojų judėjimo gali būti sutrikdyta priimančiosios valstybės narės darbo rinka. Jeigu darbuotojų skyrimas (perleidimas) nepatektų į 2003 m. Stojimo akto X priedo 1 skyriaus 2 dalies taikymo sritį, atsirastų rizika, kad ši nuostata neteks didelės dalies veiksmingumo<sup>24</sup>.

31. Sprendime *Vicoplus ir kt.* Teisingumo Teismas darbuotojų skyrimą (perleidimą) apibrėžė kaip atlygintiną paslaugų teikimą, kai paskirtas (perleistas) darbuotojas lieka dirbti darbuotojus teikiančioje įmonėje nesudaręs darbo sutarties su įmone, kuriai reikalingos paslaugos (priimančiąja įmone) (*pirmasis kriterijus*); jam būdinga tai, kad darbuotojus teikiančios įmonės teikiamų paslaugų tikslas yra darbuotojo perkėlimas į priimančiąją valstybę narę (*antrasis kriterijus*), ir darbuotojas savo užduotis

16 — Sprendimo *Vicoplus ir kt.* (EU:C:2011:64) 27 punktą ir jame nurodyta teismo praktika.

17 — Sprendimo *Vander Elst* (C-43/93, EU:C:1994:310) 26 punktą; Sprendimo *Komisija / Liuksemburgas* (C-445/03, EU:C:2004:655) 24 punktą ir Sprendimo *Komisija / Austrija* (C-168/04, EU:C:2006:595) 40 punktą.

18 — Sprendimo *Rush Portuguesa* (C-113/89, EU:C:1990:142) 16 punktą ir Sprendimo *Vicoplus ir kt.* (EU:C:2011:64) 30 punktą.

19 — Sprendimo *Vicoplus ir kt.* (EU:C:2011:64) 31 punktą.

20 — Sprendimo *Rush portuguesa* (EU:C:1990:142) 14 ir 16 punktai; taip pat Sprendimo *Vicoplus ir kt.* (EU:C:2011:64) 32 punktą.

21 — Sprendimo *Vicoplus ir kt.* (EU:C:2011:64) 41 punktą.

22 — Sprendimo *Lopes da Veiga* (EU:C:1989:346) 10 punktą ir Sprendimo *Vicoplus ir kt.* (EU:C:2011:64) 34 punktą bei jame nurodyta teismo praktika.

23 — Generalinio advokato Y. Bot išvados byloje *Vicoplus ir kt.* (C-307/09–C-309/09, EU:C:2010:510) 71 punktą.

24 — Sprendimo *Vicoplus ir kt.* (EU:C:2011:64) 35 punktą. Taip pat žr. generalinio advokato Y. Bot išvados byloje *Vicoplus ir kt.* (EU:C:2010:510) 51 punktą.

atlieka kontroliuojamas bei vadovaujamas įmonės, kuriai reikalingos paslaugos (priimančiosios įmonės) (*trečiasis kriterijus*)<sup>25</sup>. Tačiau Teisingumo Teismas konstatavo, kad tai, ar pasibaigus komandiruotei darbuotojas grįžta į savo kilmės valstybę narę ir ar darbuotojo priimančiojoje valstybėje narėje atliktos užduotys atitinka pagrindinę jo darbdavio veiklą, nėra lemiami kriterijai<sup>26</sup>.

*Antrasis klausimas. Ar 2007 m. Austrija turėjo teisę riboti darbuotojų vengrų perleidimą jos teritorijoje visuose sektoriuose?*

32. Pirmiausia išnagrinėsiu antrąjį klausimą. Teisės konsultantai iš esmės teigia, kad Austrija, kitaip nei kitos senosios valstybės narės (išskyrus Vokietiją), negalėjo riboti darbuotojų vengrų perleidimo į jos teritoriją penkerių metų laikotarpiu po įstojimo į Europos Sąjungą (taigi, pagal X priedo 1 skyriaus 2 dalį), išskyrus atvejus, kai darbuotojų judėjimas buvo susijęs su vienu iš svarbių sektorių, išvardytų X priedo 1 skyriaus 13 dalyje. Jų manymu, jeigu Austrijai būtų leista nustatyti darbuotojų perleidimo apribojimus visuose sektoriuose, tai būtų nesuderinama su 13 dalyje numatyta specialiąja tvarka. Jeigu teisės konsultantų nuomonė teisinga, nesvarbu, ar 2007 m. sutartis buvo sudaryta dėl darbuotojų perleidimo. Austrija bet kuriuo atveju neturėjo teisės reikalauti *Martin Meat* darbuotojų gauti darbo leidimą pagal X priedo 1 skyriaus 2 dalį. Tačiau jeigu teisės konsultantų nuomonė klaidinga ir 2007 m. sutartis buvo sudaryta dėl darbuotojų komandiravimo, o ne dėl jų perleidimo, nėra jokios prasmės remtis priedo 13 dalimi, nes mėsos perdirbimas neįtrauktas į svarbių sektorių, kuriems taikoma ta nuostata, sąrašą.

33. Kitaip nei teisės konsultantai, nematau priežasčių, dėl kurių 13 dalyje, kuri išimtinai susijusi su *laisve teikti paslaugas* tam tikruose svarbiuose sektoriuose Austrijoje ir Vokietijoje, būtų ribojama bendra galimybė, kurią šios dvi valstybės narės turi pagal X priedo 1 skyriaus 2 dalį, reguliuoti darbuotojų vengrų judėjimą jų teritorijoje penkerių metų laikotarpiu po šalies įstojimo į Europos Sąjungą<sup>27</sup>. Manau, kad tiesiog skiriasi šių dviejų dalių taikymo sritys.

34. Tokia išvada atitinka ne tik 1 skyriaus struktūrą<sup>28</sup> bei 2 dalies tekstą (pagal kurį ši nuostata vienodai taikoma visoms 15 senųjų valstybių narių), bet ir pastarosios nuostatos tikslą. Kaip Teisingumo Teismas aiškiai nurodė Sprendime *Vicoplus ir kt.*, ir atskirų darbuotojų sprendimas įsidarbinti, ir darbuotojų perleidimas gali sutrikdyti senųjų valstybių narių darbo rinkas<sup>29</sup>. Be to, Austrija ir Vokietija nuo pat pradžių buvo už pereinamojo laikotarpio priemonės, kuriomis siekta apsaugoti darbo rinkas nuo numatomo darbuotojų antplūdžio iš naujų valstybių narių, šioms įstojus į Europos Sąjungą<sup>30</sup>. Neįtikėtina, kad jos būtų sutikusios nustatyti tvarką, pagal kurią penkerių metų laikotarpiu po naujų valstybių narių įstojimo į Europos Sąjungą Austrija ir Vokietija turėtų *mažiau* diskrecijos nei kitos senosios valstybės narės reguliuoti darbuotojų vengrų antplūdį į jų teritoriją; ir nematau jokių priežasčių, dėl kurių reikėtų taip aiškinti šios nuostatos tekstą.

35. Todėl į mano performuluotą antrąjį klausimą reikia atsakyti teigiamai.

*Pirmasis klausimas. Kurie kriterijai svarbūs norint nustatyti, ar darbuotojai buvo perleisti?*

36. Kaip jau minėjau, Sprendime *Vicoplus ir kt.* Teisingumo Teismas nurodė tris kumuliacinius kriterijus, pagal kuriuos nustatomas darbuotojų perleidimas<sup>31</sup>.

25 — Sprendimo *Vicoplus ir kt.* (EU:C:2011:64) 51 punktą.

26 — Sprendimo *Vicoplus ir kt.* (EU:C:2011:64) 49 ir 50 punktai.

27 — Žr. Sprendimo *Vicoplus ir kt.* (EU:C:2011:64) 41 punktą.

28 — Žr. šios išvados 4–7 punktus.

29 — Žr. šios išvados 30 punktą.

30 — S. Currie „Migration, Work and Citizenship in the Enlarged European Union“, *Ashgate, Farnham*, 2008, p. 21 ir 22.

31 — Žr. šios išvados 31 punktą.



37. Pagal *pirmąjį kriterijų* negalima atskirti darbuotojų perleidimo nuo jų komandiravimo. Abiem atvejais darbuotojus ir juos komandiruojančią arba perleidžiančią įmonę sieja darbo santykiai. Todėl pagrindinį dėmesį skirsiu *antrajam ir trečiajam kriterijams*.

38. Pirmiausia svarbu pažymėti, kad tai, ar tam tikra situacija patenka į Direktyvos 96/71 1 straipsnio 3 dalies a arba c punktų taikymo sritį, negali priklausyti vien nuo paslaugų teikimo sutarties sąlygų. Būtina išsiaiškinti, kaip tokia sutartis vykdoma atsižvelgiant į visas svarbias aplinkybes. Priešingu atveju sutarties šalys galėtų sumaniai suformuluoti sutarties nuostatas, kad išvengtų pereinamojo laikotarpio darbuotojų judėjimo laisvės apribojimų, nustatytų pagal 2003 m. Stojimo aktą.

39. Kalbėdamas apie *antrąjį kriterijų*, Sprendime *Vicoplus ir kt.* Teisingumo Teismas išskyrė „darbuotojų [perleidimą] ir į kitą valstybę narę išsiunčiamų atlikti darbų dėl darbdavio įsipareigojimo suteikti paslaugą darbuotojų laikiną perkėlimą <...>, kuris, beje, numatytas Direktyvos 96/71 1 straipsnio 3 dalies a punkte“. Teisingumo Teismas pažymėjo, kad antruoju atveju „darbuotojų komandiravimas į kitą valstybę narę yra *papildoma* paslaugų, kurias šioje valstybėje teikia darbdavys, dalis“, o kalbant apie perleidimą, „perkelti juos į kitą valstybę narę yra teikiamų tarpvalstybinių paslaugų *tikslas*“<sup>32</sup>.

40. Todėl pirmiausia reikia išsiaiškinti, ar atitinkamu atveju svarbiausia suteikti paslaugą, o *ne* perleisti darbuotojus priimančiajai įmonei<sup>33</sup>. Pagrindinis klausimas, į kurį reikia atsakyti nagrinėjant sutarties „tikslą“ – ar sutartimi siekiama konkretaus rezultato, kurį galima atskirti nuo darbuotojų perleidimo, ir ar paslaugų teikėjo gaunamas atlygis priklauso nuo tokio rezultato. Žinoma, tam tikrų paslaugų kaina iš esmės priklauso nuo darbų, kuriuos reikia atlikti tam, kad būtų suteiktos paslaugos, apimties (kai kuriais atvejais ji atitinka reikalingų darbuotojų skaičių). Tačiau tai nebūtinai reiškia, kad darbuotojai perleidžiami, net jeigu paslaugų teikimo sutartyje (arba sąmatoje) nurodoma tokia informacija. Svarbu tai, ar kaina, kurią sutinka sumokėti užsakovas, susijusi su paslauga, kuri akivaizdžiai skiriasi nuo darbuotojų perleidimo.

41. Byloje *Vicoplus ir kt.* pateiktoje išvadoje generalinis advokatas Y. Bot kaip pavyzdį nurodė paslaugų teikimo sutartį, pagal kurią vienoje valstybėje narėje įsteigta programinės įrangos diegimu užsiimanti įmonė (A) įsipareigoja siųsti savo inžinierius į įmonę (B), veikiančią kitoje valstybėje narėje, kad būtų išplėta B informatikos sistema. Nors tokia sutartis susijusi su darbuotojų judėjimu tarp valstybių, jos tikslas – suteikti informatikos paslaugas (taip pat galbūt tiekti elektroninę įrangą). Todėl ji sudaryta dėl darbuotojų komandiravimo<sup>34</sup>. O dabar tarkime, kad A siunčia darbuotojus vieniems metams dirbti įmonėje, kurios specializacija – elektroninių žaidimų kūrimas (C), kad šie padėtų kurti naują žaidimą. A iš C kas mėnesį gauna užmokestį, apskaičiuojamą taikant vienodą tarifą už kiekvieno darbuotojo vieną darbo dieną. Akivaizdu, kad tokios sutarties tikslas – suteikti C tam tikrus darbuotojus. Jeigu siunčiami darbuotojai jiems pavestas užduotis vykdo kontroliuojami ir vadovaujami C<sup>35</sup>, tai akivaizdžiai yra darbuotojų perleidimas.

42. Ar 2007 m. sutartis buvo sudaryta dėl mėsos perdirbimo (ir pakavimo), ar dėl darbuotojų perleidimo?

43. Atsižvelgdama į pateiktą informaciją beveik neabejoju, kad teisingas pirmasis variantas. *Martin Meat* įsipareigojo *Alpenrind* už užmokestį per savaitę perdirbti 25 galvijų karkasus ir juos supakuoti kaip supjaustytą mėsą. Teisės konsultantai per posėdį nurodė, kad *Martin Meat* savo nuožiūra nustatė, kiek darbuotojų reikia 2007 m. sutarčiai vykdyti. Be to, *Martin Meat* užmokestis

32 — Sprendimo *Vicoplus ir kt.* (EU:C:2011 :64) (išskirta mano) 46 punktas.

33 — Pirmuoju atveju paslaugą, kaip ir pagrindinėje byloje, gali sudaryti užduočių atlikimas, susijęs su prekių gamyba.

34 — Generalinio advokato Y. Bot išvados byloje *Vicoplus* (EU:C:2010:510) 65 punktas.

35 — Šiuo klausimu žr. šios išvados 52–56 punktus.

buvo skaičiuojamas nuo perdirbtos mėsos kiekio. *Alpenrind* turėjo teisę mažinti užmokestį, jeigu mėsos kokybė nebuvo tinkama. Visos šios aplinkybės patvirtina, kad pagrindinėje byloje nagrinėjamas darbuotojų vengrų siuntimas nebuvo 2007 m. sutarties „tikslas“. Jis buvo papildoma *Alpenrind* teiktų mėsos perdirbimo ir pakavimo paslaugų dalis.

44. Komisija, kuriai per posėdį pritarė Vengrijos vyriausybė, iš esmės teigia, kad darbuotojų perleidimą ir komandiravimą reikėtų skirti atsižvelgiant į tai, kam pagal sutartį tenka *ekonominė rizika*<sup>36</sup>. Jos manymu, jeigu tokią riziką daugiausia prisiima paslaugų teikėjas, tai reiškia, kad sutartis sudaryta dėl komandiravimo, o ne dėl perleidimo.

45. Tačiau manau, kad tai negali būti lemiamas veiksnys.

46. Iš tiesų paslaugų teikėjui paprastai tenka visos sutarties arba jos dalies neįvykdymo arba netinkamo įvykdymo rizika. Vis dėlto, kaip teisingai teigia Lenkijos vyriausybė, su paslaugų teikimo sutartimi susijusios ekonominės rizikos pobūdis ir jos pasidalijimas tarp šalių labiau parodo ne tai, ar darbuotojai perleidžiami, o nagrinėjamos paslaugos rinką ir konkrečias sąlygas, dėl kurių šalys susitaria kiekviena sutartimi.

47. Taigi, viena vertus, darbuotojus perleidžiančiai įmonei vis tiek galėtų tekti dalis su sutarties vykdymu susijusios rizikos. Pavyzdžiui, sutartyje galėtų būti numatyta, kad darbuotojų tiekėja turi savo sąskaita pakeisti laikinai nedarbingą (pavyzdžiui, dėl ligos) perleistą darbuotoją arba sumokėti priimančiajai įmonei kompensaciją. Ši aplinkybė neturėtų įtakos sutarties tikslui, kuris susijęs su darbuotojų perleidimu.

48. Kita vertus, didelė su paslaugų teikimo sutarties vykdymu susijusi ekonominė rizika gali tekti užsakovui. Pavyzdžiui, 2007 m. sutartyje galėjo būti numatyta, kad *Alpenrind* tenka rizika, susijusi su galimu gamybos vėlavimu dėl laikino negalėjimo pasinaudoti *Martin Meat* darbuotojų paslaugomis, arba kad *Alpenrind* turi nupirkti ir apdrausti visą mėsai perdirbti ir supakuoti būtiną įrangą<sup>37</sup>. Tačiau vien aplinkybė, kad užsakovas sutinka prisiimti tam tikrą ekonominę riziką, nepakeistų sutarties tikslo, kuris (kiek suprantu) yra suteikti paslaugą, laikomą atskira nuo darbuotojų perleidimo.

49. Tai, ar sutartis vykdoma užsakovo (priimančiosios įmonės) patalpose, ar tokiu atveju mokamas nuomos mokestis, ar užsakovas (priimančioji įmonė) moko darbuotojus ir ar jis yra vienintelis užsakovas (priimančioji įmonė) priimančiojoje valstybėje narėje, taip pat nėra lemiamos aplinkybės, į kurias atsižvelgiant skiriamas perleidimas ir komandiravimas. Kiekvienos tokios aplinkybės buvimas arba nebuvimas priklauso nuo nagrinėjamos paslaugos rinkos ir sutarties sąlygų.

50. Nors priimančiajai įmonei perleisti darbuotojai dažnai dirba jos patalpose ir naudojami jos įranga, nebūtinai visada yra taip. Tarkime, kad *Martin Meat* užmokestis būtų buvęs skaičiuojamas taikant tam tikrą tarifą už kiekvieno darbuotojo darbo dieną ir jos darbuotojai būtų buvę kontroliuojami bei vadovaujami *Alpenrind*, t. y. *Martin Meat* darbuotojai būtų buvę perleisti *Alpenrind*. Tokia išvada nebūtų paneigta, jeigu atitinkami darbuotojai *Alpenrind* dirbtų patalpose, priklausančiose *Martin Meat*. Ir priešingai, visiškai įprasti atvejai, kai paslaugų teikėjo komandiruojami darbuotojai dirba užsakovo patalpose ir naudojami pastarojo įrankiais bei įranga.

51. Faktinė aplinkybė, kad užsakovas (priimančioji įmonė) moko darbuotojus, taip pat nėra lemiamas. Jos svarba priklauso nuo vykdomos veiklos ir nuo sutarties sąlygų. Pavyzdžiui, paslaugų teikimo sutarties, kurioje numatytas darbuotojų komandiravimas, šalys gali susitarti, kad užsakovas organizuoja mokymą sveikatos ir saugos priemonių darbo vietoje arba savo istorijos ir verslo strategijos klausimais.

36 — Iš byloje dalyvaujančių asmenų paaiškinimų nevisiškai aišku, ar tai galėtų būti papildomas (ketvirtasis) kriterijus, ar tai – Sprendime *Vicoplus ir kt.* (EU:C:2011:64) nurodyto antrojo kriterijaus dalis.

37 — Nespėliuju, ar 2007 m. sutartyje buvo numatyta tokių sąlygų. To nežinau ir bet kuriuo atveju visas faktines aplinkybes turi nustatyti nacionalinis teismas. Šiais pavyzdžiais tiesiog iliustruojau savo argumentus.

Be to, tiek apie perleidimą, tiek apie komandiravimą galima kalbėti tais atvejais, kai paslaugų teikėjas (darbuotojų tiekėjas) turi tik vieną užsakovą (priimančiąją įmonę) priimančiojoje valstybėje narėje, nes taip gali būti dėl, be kita ko, paslaugų teikėjo (darbuotojų tiekėjo) pajėgumų, teikiamų paslaugų pobūdžio arba tiesiog dėl to, kad paslaugų teikėjas (darbuotojų tiekėjas) (dar) nėra žinomas priimančiojoje valstybėje narėje.

52. *Trečiasis kriterijus* susijęs su tuo, ar darbuotojas „dirba kontroliuojamas ir vadovaujamas“ priimančiosios įmonės<sup>38</sup>.

53. Kalbant apie darbuotojų perleidimą, pažymėtina, kad būtent priimančioji įmonė organizuoja darbą, duoda nurodymus darbuotojams dėl to, kaip jie turėtų atlikti jiems pavestas užduotis, ir kontroliuoja, kaip jie vykdo tokius nurodymus<sup>39</sup>. Sprendime *Vicoplus ir kt.*<sup>40</sup> Teisingumo Teismas aiškiai nurodė, kad „tai išvestina [kildintina] iš to, kad toks darbuotojas atlieka darbus ne dėl savo darbdavio išpareigojimo suteikti paslaugą priimančiojoje valstybėje narėje“.

54. Remiantis šiuo teiginiu galima daryti išvadą, kad antrasis ir trečiasis kriterijai glaudžiai susiję. Nagrinėjant sutarties tikslą paprastai galima gauti vertingos informacijos apie tai, kas kontroliuoja darbuotoją (-us) ir jam (jiems) vadovauja. Jeigu užmokestis iš esmės priklausytų nuo kiekvieno darbuotojo atliktų darbų apimties, o ne nuo paslaugos, kuri aiškiai yra atskira nuo darbuotojų perleidimo paslaugos, priimančioji įmonė greičiausiai pasinaudotų galimybe duoti tokiems darbuotojams tikslus nurodymus, kaip jie turėtų atlikti jiems pavestas užduotis, taip pat kontroliuoti, kaip tokie nurodymai vykdomi. Taip priimančioji įmonė tiesiog siektų kuo geriau pasinaudoti perleistais darbuotojais. O jeigu užmokestis būtų apskaičiuojamas atsižvelgiant į paslaugą, kuri skiriasi nuo darbuotojų perleidimo paslaugos, labai tikėtina, kad darbuotojai ir toliau būtų kontroliuojami bei vadovaujami paslaugų teikėjo. Tokiu atveju paslaugų teikėjas, o ne užsakovas, būtų suinteresuotas, kad teikiant atitinkamą paslaugą jo darbuotojai būtų panaudoti kuo efektyviau.

55. Šiuo atveju svarbu atskirti pačių darbuotojų kontrolę ir vadovavimą jiems nuo užsakovo patvirtinimo, kad paslaugų teikimo sutartis įvykdyta tinkamai. Kaip teisingai nurodo teisės konsultantai, įprasta, kad užsakovas vienaip arba kitaip patvirtina, jog paslauga suteikta pagal sutarties reikalavimus. Be to, atsižvelgdamas į aplinkybes užsakovas gali duoti paslaugų teikėjo darbuotojams tam tikrus nurodymus dėl to, kaip vykdyti paslaugų teikimo sutartį. Tačiau tai nėra „vadovavimas“ paslaugų teikėjo darbuotojams ir jų „kontrolė“. Darbuotojai ir toliau lieka pavaldūs paslaugų teikėjui, kuris vienintelis turi kompetenciją imtis, jo manymu, tinkamų priemonių tokių darbuotojų atžvilgiu, jeigu jie neįvykdo jiems pavestų užduočių taip, kai turėtų.

56. Visų pirma atsižvelgiant į nutartį dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą ir į *Martin Meat* žodinius paaiškinimus atrodo, kad pagrindinėje byloje *Alpenrind* atsakingas asmuo davė nurodymus *Martin Meat* atsakingam asmeniui, kokią mėsą perdirbti ir kaip tai padaryti, ir tikrino, ar perdirbtos mėsos pakuotės atitinka tokius nurodymus. Taip pat atrodo, kad *Alpenrind* teikė informaciją apie sveikatos ir saugos reikalavimus, kurių turėjo laikytis *Martin Meat* darbuotojai, atlikdami jiems pavestas užduotis. Per teismo posėdį *Martin Meat* paaiškino, kad ji ir toliau liko atsakinga už darbo organizavimą – jos atsakingas asmuo skirstė užduotis darbuotojams, davė jiems individualius nurodymus vengrų kalba, kaip perdirbti ir pakuoti mėsą (pagal *Alpenrind* nurodymus), ir kontroliavo, kaip laikomasi tokių nurodymų. Nėra duomenų apie tai, kad *Alpenrind* galėjo imtis individualių priemonių *Martin Meat* darbuotojų atžvilgiu. Atsižvelgiant į Teisingumo Teismui pateiktą informaciją panašu, kad *Alpenrind* teikiami nurodymai neturėjo jokios įtakos *Martin Meat* vykdytai darbuotojų kontrolei ir vadovavimui jiems.

38 — Sprendimo *Vicoplus ir kt.* (EU:C:2011:64) 47 ir 48 punktai. Taip pat žr. 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones (OL L 327, p. 9) 1 straipsnio 1 dalį ir 3 straipsnio 1 dalies c punktą.

39 — Kaip išvadoje byloje *Vicoplus ir kt.* (EU:C:2010:510) nurodė generalinis advokatas Y. Bot, turi būti „darbuotojo pavaldumas priimančiajai įmonei, kiek tai susiję su darbo organizavimu, vykdymu ir sąlygomis“.

40 — Sprendimo *Vicoplus ir kt.* (EU:C:2011:64) 47 punktą.

57. Galiausiai dėl faktinių aplinkybių turi spręsti nacionalinis teismas. Atsižvelgdama į išdėstytus argumentus ir remdamasi Teisingumo Teismui pateikta medžiaga nedvejodama darau išvadą, kad pagrindinėje byloje nagrinėjamas darbuotojų siuntimas turi būti laikomas darbuotojų komandiravimu (Direktyvos 96/71 1 straipsnio 3 dalies a punktas), o ne perleidimu (1 straipsnio 3 dalies c punktas).

58. Jeigu Teisingumo Teismas pritarė mano išdėstytam požiūriui ir nacionalinis teismas patvirtintų faktines aplinkybes, susijusias su tuo, kad 2007 m. sutartis buvo sudaryta dėl *Martin Meat* darbuotojų komandiravimo, o ne perleidimo *Alpenrind*, reikia išnagrinėti, kokios kultų pasekmės. Jau nurodžiau, kad teisės konsultantai padarė klaidingą išvadą, jog dėl 2003 m. Stojimo akto X priedo 13 dalies Austrija, reglamentuodama ekonominę veiklą, nesusijusią su 13 dalyje išvardytais svarbiais sektoriais, negalėjo remtis šio priedo 2 dalimi. Vis dėlto jie teisingai nurodė *Martin Meat*, jog Austrijos valdžios institucijos neturėjo teisės reikalauti *Martin Meat* darbuotojų vengrų turėti darbo leidimus tam, kad galėtų vykdyti su *Alpenrind* sudarytą 2007 m. sutartį. Todėl turbūt būtų galima daryti išvadą (atsižvelgiant į tai, kad teikiant teisinę konsultaciją padaryta išvada, jog darbo leidimų nereikia, buvo teisinga, net jeigu dalis argumentų, kuriais ji grindžiama, galbūt klaidingi), kad teisės konsultantų atsakomybė nekyla.

59. Vis dėlto Austrijos valdžios institucijos skyrė *Alpenrind* 700 000 EUR baudą, nes *Martin Meat* darbuotojai neturėjo darbo leidimų: šią baudą pagal 2007 m. sutarties sąlygas sumokėjo *Martin Meat*. *Alpenrind* skundai dėl šios baudos buvo atmesti. Austrijos vyriausiasis administracinis teismas, kuris nagrinėjo skundą galutinėje instancijoje, nepateikė Teisingumo Teismui prašymo priimti prejudicinį sprendimą pagal SESV 267 straipsnį. Turbūt jis manė, kad, kalbant apie *Alpenrind* (ir kartu apie *Martin Meat*), Europos Sąjungos teisės klausimas gali būti laikomas *acte clair*.

60. Rezultatas iš tiesų apgailėtinas. Jeigu Vyriausiasis administracinis teismas būtų pateikęs prašymą priimti prejudicinį sprendimą pagal SESV 267 straipsnio 3 dalį, būtų buvęs laiku pateiktas išaiškinimas, būtinas norint išspręsti šią bylą *Alpenrind* naudai, ir bauda būtų buvusi panaikinta. Kadangi jis to nepadarė, *Martin Meat* turi sumokėti didelę baudą, kuri, atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, niekada neturėjo būti paskirta, nes reikalavimas *Martin Meat* darbuotojams turėti darbo leidimus prieštarauja 2003 m. Steigimo akto X priedui. Dabar *Martin Meat* gali tekti konsultuotis su Austrijos teisininkais tam, kad išsiaiškintų, kokios jos galimybės nustatyti Austrijos deliktinę atsakomybę Austrijos teismuose, atsižvelgiant į Teisingumo Teismo praktikoje nurodytus veiksnius, susijusius su valstybių narių atsakomybe už asmenims galutinės instancijos teismo padarytu Europos Sąjungos teisės pažeidimu padarytą žalą<sup>41</sup>.

## Išvada

61. Atsižvelgdama į visas išdėstytas aplinkybes siūlau Teisingumo Teismui į *Pesti Központi Kerületi Bíróság* pateiktus prejudicinius klausimus atsakyti taip:

1. Atsižvelgiant į (atitinkamai) SESV 56 ir 57 straipsniuose nurodytą laisvę teikti paslaugas ir „paslaugų“ apibrėžtį, 2003 m. Steigimo akto X priedo 1 skyriaus 2 dalyje numatytu pereinamuoju laikotarpiu Austrijos Respublikai nebuvo draudžiama nustatyti, kad perleidžiant į jos teritoriją, kaip tai suprantama pagal 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje 1 straipsnio 3 dalies c punktą, Vengrijos pilietybę turinčius darbuotojus būtina gauti darbo leidimą.
2. Norėdamos nustatyti, ar paslauga, susijusi su laikinu darbuotojų judėjimu, yra darbuotojų perleidimas, kaip jis suprantamas pagal Direktyvos 96/71 1 straipsnio 3 dalies c punktą, ar darbuotojų komandiravimas, kaip tai suprantama pagal jos 1 straipsnio 3 dalies a punktą,

41 — Žr., be kita ko, Sprendimo *Köbler* (C-224/01, EU:C:2003:513) 53–56 punktus ir Sprendimo *Traghetti del Mediterraneo* (C-173/03, EU:C:2006:391) 32 punktą.

remiantis kriterijais, kuriuos Teisingumo Teismas nustatė Sprendime *Vicoplus ir kt.* (C-307/09–C-309/09, EU:C:2011:64), nacionalinės valdžios institucijos visų pirma turi atsižvelgti į tai, ar sudaryta sutartimi siekiama konkretaus rezultato, kurį galima atskirti nuo darbuotojų perleidimo, ar nustatytas užmokestis priklauso nuo tokio rezultato ir kas iš tiesų organizuoja darbą, duoda darbuotojams nurodymus dėl to, kaip jie turi vykdyti jiems pavestas užduotis, ir tikrina, ar jie dirba laikydamiesi tokių nurodymų.