

TIESAS SPRIEDUMS (pirmā palāta)

2008. gada 19. jūnijā\*

Lieta C-319/06

par prasību sakarā ar valsts pienākumu neizpildi atbilstoši EKL 226. pantam, ko 2006. gada 20. jūlijā cēla

**Eiropas Kopienu Komisija**, ko pārstāv J. Enegrēns [*J. Enegren*] un Ž. Rozē [*G. Rozet*], pārstāvji, kas norādīja adresi Luksemburgā,

prasītāja,

pret

**Luksemburgas Lielhercogisti**, ko pārstāv K. Šilcs [*C. Schiltz*], pārstāvis,

atbildētāja.

\* Tiesvedības valoda — franču.

TIESA (pirmā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs P. Janns [*P. Jann*], tiesneši A. Ticano [*A. Tizzano*], E. Borgs Bartets [*A. Borg Barthet*], M. Ilešičs [*M. Ilešič*] un E. Levits (referents),

ģenerālvokāte V. Trstenjaka [*V. Trstenjak*],  
sekretārs R. Grass [*R. Grass*],

ņemot vērā rakstveida procesu,

noklausījusies ģenerālvokātes secinājumus 2007. gada 13. septembra tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

### **Spriedums**

<sup>1</sup> Ar šo prasību Eiropas Kopienu Komisija lūdz Tiesu atzīt, ka:

— paziņodama, ka 2002. gada 20. decembra Likuma, ar kuru transponē Eiropas Parlamenta un Padomes 1996. gada 16. decembra Direktīvu 96/71/EK par darba

ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā un reglamentē darba tiesību piemērošanas kontroli (*Mémorial A* 2002, 3722. lpp.; turpmāk tekstā — “2002. gada 20. decembra likums”), 1. panta 1. punkta 1., 2., 8. un 11. apakšpunkts ir imperatīvas tiesību normas, kas attiecas uz valsts sabiedrisko kārtību;

- nepilnīgi transponēdama Eiropas Parlamenta un Padomes 1996. gada 16. decembra Direktīvas 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā (OV 1997, L 18, 1. lpp.) 3. panta 1. punkta a) apakšpunkta normas;
  
- 2002. gada 20. decembra likuma 7. panta 1. punktā noteikdama nosacījumus pieejai pamatinformācijai, kas kompetentajām valsts iestādēm nepieciešama kontroles veikšanai, formulējumā, kas nav pietiekami skaidrs, lai nodrošinātu uzņēmumu, kuri vēlas darba ņēmējus norīkot darbā Luksemburgā, tiesisko drošību, un
  
- šī likuma 8. pantā paredzēdama kontrolei nepieciešamo dokumentu uzglabāšanu Luksemburgā pie tur dzīvojoša *ad hoc* pārstāvja,

Luksemburgas Lielhercogiste nav izpildījusi Direktīvas 96/71 3. panta 1. un 10. punktā, kā arī EKL 49. un 50. pantā paredzētos pienākumus.

## Atbilstošās tiesību normas

### *Kopienu tiesiskais regulējums*

- 2 Direktīvas 96/71 3. pantā ar nosaukumu “Darba noteikumi un nosacījumi” noteikts:

“1. Dalībvalstis nodrošina, lai neatkarīgi no tiesību akta, ko piemēro darba attiecībām, 1. panta 1. punktā minētie uzņēmumi nodrošinātu to teritorijā darbā norīkotajiem darba ņēmējiem darba noteikumus [un nosacījumus], kas attiecas uz šādiem jautājumiem, kurus tajā dalībvalstī, kurā darbu veic, nosaka

— ar normatīviem vai administratīviem aktiem

un/vai

— ar kolektīviem līgumiem vai šķirējtiesas nolēmumiem, kas ir pasludināti par vispārēji piemērojamiem 8. punkta nozīmē, ciktāl tie attiecas uz pielikumā minētajām darbībām:

- a) maksimālo darba un minimālo atpūtas laiku;

- b) minimālo apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu;
- c) minimālajām algas likmēm, to skaitā likmes par virsstundām; šo apakšpunktu nepiemēro darba pensiju papildu sistēmām;
- d) darba ņēmēju izīrēšanas nosacījumiem, jo īpaši darba ņēmēju piegādi, ko veic pagaidu darbavietas [noteikumiem par nodrošināšanu ar darbaspēku, it īpaši ar pagaidu darba uzņēmumu starpniecību];
- e) veselības aizsardzību, drošību un higiēnu darbā;
- f) aizsardzības pasākumiem attiecībā uz grūtnieču vai sieviešu pēcdzemdību periodā, bērnu un jauniešu darba noteikumiem [un nosacījumiem];
- g) vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm un citus diskrimināciju izslēdzošus noteikumus.

Šīs direktīvas 1. punkta [otrā ievilkuma] c) apakšpunktā minēto minimālās algas likmes jēdzienu definē valsts [tās dalībvalsts] tiesību aktos un/vai [..] praksē, kurā darba ņēmējs ir norīkots darbā.

[..]

10. Šī direktīva, pamatojoties uz vienlīdzīgu attieksmi, nekavē dalībvalstis saskaņā ar Līgumu piemērot valstu [vietējiem] uzņēmumiem un citu valstu uzņēmumiem:

— darba noteikumus un nosacījumus jautājumos, kas nav minēti 1. punkta pirmajā daļā, attiecībā uz sabiedriskās kārtības noteikumiem;

— darba noteikumus un nosacījumus, kas noteikti kolektīvajos līgumos vai šķīrējtiesas nolēmumos 8. punkta nozīmē un attiecas uz darbībām, kuras nav minētas pielikumā.”

3 Pieņemot Direktīvu 96/71, Eiropas Savienības Padomes sēdes protokolā tika reģistrēts šāds 10. paziņojums par šīs direktīvas 3. panta 10. punkta pirmo ievilkumu (turpmāk tekstā — “10. paziņojums”):

“Padome un Komisija paziņo:

Vārdi “sabiedriskās kārtības noteikumi” ir jāsaprot kā saistošie noteikumi, no kuriem nedrīkst novirzīties un kas to veida un mērķa dēļ atbilst imperatīvām sabiedrības interešu prasībām. Šie noteikumi it īpaši var ietvert piespiedu darba aizliegumu vai kompetento iestāžu līdzdalību darba tiesiskā regulējuma ievērošanas pārraudzībā.”

*Luksemburgas tiesiskais regulējums*

4 2002. gada 20. decembra likuma 1. pantā noteikts:

“1. Imperatīvām valsts tiesību normām, it īpaši saistībā ar nolīgumu un līgumu normām atbilstoši 1986. gada 27. marta likumam, ar ko apstiprina 1980. gada 19. jūnija Romas Konvenciju par tiesību aktiem, kas piemērojami līgumsaistībām, pieskaitāmi — un kā tādi ir spēkā attiecībā uz visiem darba ņēmējiem, kuri veic darbu Luksemburgas Lielhercogistes teritorijā, ieskaitot tos [darba ņēmējus], kuri tikai uz laiku ir norīkoti darbam Luksemburgā, neskatoties uz šīs norīkošanas termiņu un mērķi — visi noteikumi likumos, noteikumos un administratīvajos aktos, kā arī visi noteikumi, kas izriet no koplīgumiem, kas pasludināti par vispārpiemērojamiem, vai šķirējtiesas nolēmumiem ar līdzīgu piemērošanas jomu kā vispārsaistošu koplīgumu gadījumā un kas attiecas uz šādām jomām:

- 1) rakstisks darba līgums vai dokuments, kas sastādīts saskaņā ar [Padomes] Direktīvu 91/533/EEK par darba devēja pienākumu informēt darbiniekus par darba līguma vai darba attiecību nosacījumiem [OV L 288, 32. lpp.];
- 2) sociālā minimālā alga un automātiska darba samaksas pielāgošana sadzīves izmaksu izmaiņām;
- 3) darba laiks un iknedēļas atpūtas laiks;
- 4) apmaksātais atvaļinājums;

- 5) uzņēmuma brīvdienas;
- 6) valsts svētku dienas;
- 7) pagaidu darbs un darbaspēka izīrēšana;
- 8) nepilna laika darbs un darbs uz noteiktu laiku;
- 9) aizsargājoši noteikumi, kas attiecas uz bērnu un jauniešu, grūtnieču vai sieviešu pēcdzemdību periodā darba nosacījumiem;
- 10) diskriminācijas aizliegums;
- 11) darba koplīgumi;
- 12) piespiedu bezdarbība, kas izriet no tiesību aktiem par laika apstākļu vai tehnisku iemeslu izraisītu bezdarbu;
- 13) darbs bez darba atļaujas vai nelegāls darbs, ieskaitot noteikumus par darba atļauju darba ņēmējiem no valstīm, kas nav Eiropas Ekonomikas zonas dalībvalstis;



14) darba ņēmēju drošība un veselība darba vietā kopumā un it īpaši — profesionālās Nelaiemes gadījumu apdrošināšanas asociācijas [*Association d'assurance contre les accidents*] noteikumi par nelaiemes gadījumu novēršanu saskaņā ar Sociālās apdrošināšanas kodeksa 154. pantu, kā arī drošības un veselības aizsardzības noteikumu obligātais minimums, kas iestrādāts Lielhercogistes noteikumos pēc Valsts padomes atzinuma obligātas uzklaušīšanas, piekrītot deputātu palātas priekšsēdētāju konferencei un pamatojoties uz 1994. gada 17. jūnija Likuma par drošību un veselības aizsardzību darba vietā 14. pantu.

2. Šī panta 1. punkta noteikumi ir spēkā attiecībā uz visiem darba ņēmējiem, kuri ir nodarbināti jebkurā uzņēmumā, neskatoties uz to pilsonību un uz šī uzņēmuma reģistrācijas valsti, kā arī juridisko vai faktisko adresi.”

5 2002. gada 20. decembra likuma 2. pantā noteikts:

“1. Šī likuma 1. panta noteikumi turklāt ir spēkā attiecībā uz visiem uzņēmumiem, kas saistībā ar starptautisku pakalpojumu sniegšanu norīko darba ņēmējus darbā Luksemburgas Lielhercogistē, izņemot tirdzniecības flotes kuģu personālu.

2. Ar “norīkošanu” augstāk minētā 1. panta izpratnē ir saprotamas šādas darbības, ko attiecīgie uzņēmumi veic, ja starp uzņēmumu, kas veic norīkošanu, un norīkotajiem darba ņēmējiem norīkošanas laikā pastāv darba attiecības:

1) darba ņēmēja norīkošana darbā Luksemburgas Lielhercogistes teritorijā, pat uz īsu vai iepriekš noteiktu termiņu, šī panta 1. punktā minētā uzņēmuma labā un tā vadībā saskaņā ar līgumu, kas noslēgts starp uzņēmumu, kas veic norīkošanu, un Luksemburgā reģistrētu vai darbojošos pakalpojumu saņēmēju;

2) darba ņēmēja norīkošana darbā Luksemburgas Lielhercogistes teritorijā, pat uz īsu vai iepriekš noteiktu termiņu, uzņēmuma, kas veic norīkošanu, filiālē vai uzņēmumā, kas pieder tam pašam koncernam, kam pieder uzņēmums, kas veic norīkošanu;

3) neskarot 1994. gada 19. maija Likuma par darbaspēka izīrēšanas un pagaidu darbā nodarbināto noteikumiem piemērošanu — pagaidu darba vieta norīko darba ņēmēju darbā, pat uz īsu vai iepriekš noteiktu termiņu, vai pagaidu darba ietvaros izīrē to uzņēmumam, kurš ir reģistrēts vai darbojas Luksemburgas Lielhercogistē.

3. Darbā norīkots darba ņēmējs ir jebkurš darba ņēmējs, kurš parasti ir nodarbināts ārvalstīs un ierobežotu laika periodu veic darbu Luksemburgas Lielhercogistes teritorijā.

4. Jēdziens “darba attiecības” tiek definēts atbilstoši Luksemburgas tiesību normām.”

6 2002. gada 20. decembra likuma 7. pantā noteikts:

“1. Šī likuma piemērošanas izpratnē uzņēmumam — pat ja tas ir reģistrēts ārpus Luksemburgas Lielhercogistes teritorijas vai parasti darbojas ārpus Luksemburgas Lielhercogistes —, kura viens vai vairāki darba ņēmēji, ieskaitot tos [darba ņēmējus], kuri atbilstoši šī likuma 1. un 2. pantam ir norīkoti veikt pagaidu darbu Luksemburgā, veic darbu Luksemburgā, pirms darba uzsākšanas pēc pieprasījuma un visīsākajā laikā *Inspection du travail et des mines* [Valsts darba inspekcijai] ir jāsniedz pārbaudēm obligāti nepieciešamā informācija, tostarp:

- darba ņēmēju vārds, uzvārds, dzimšanas vieta un datums, ģimenes stāvoklis, pilsonība un profesija;
- darba ņēmēju precīza profesionālā kvalifikācija;
- statuss, kādā viņi uzņēmumā ir pieņemti darbā, un amats, kādu tie parasti ieņem;
- darba ņēmēju dzīvesvieta un, vajadzības gadījumā, parastā uzturēšanās vieta;
- vajadzības gadījumā — uzturēšanās un darba atļaujas;
- informācija par darba vietu(-ām) Luksemburgā un darba ilgumu;
- E 101 veidlapas kopija vai, vajadzības gadījumā, konkrētas norādes par sociālās apdrošināšanas organizācijām, kurās darba ņēmēji to uzturēšanās laikā Luksemburgas Lielhercogistē ir apdrošināti;
- darba līguma kopija vai dokumenta, kas izsniegts saskaņā ar spēkā esošiem, ar Padomes 1991. gada 14. oktobra Direktīvu 91/533/EEK par darba devēja pienākumu informēt darbiniekus par darba līguma vai darba attiecību nosacījumiem pamatotiem noteikumiem, kopija.

2. Minētā panta piemērošanu konkrētāk var noteikt Lielhercogistes noteikumi.”

7 Šī paša likuma 8. pantā noteikts:

“Katram uzņēmumam, kas reģistrēts un kura juridiskā adrese atrodas ārvalstīs vai kam nav pastāvīgas pārstāvniecības Luksemburgā nodokļu tiesību aktu izpratnē, un kura viens vai vairāki darba ņēmēji Luksemburgā jebkādā statusā veic darbu, ir pienākums Luksemburgā dzīvojošam *ad hoc* pārstāvim iesniegt glabāšanai dokumentus, kas ir vajadzīgi šim uzņēmumam ar minēto likumu un it īpaši tā 7. pantu uzlikto pienākumu pārbaudei.

Šie dokumenti pēc pieprasījuma un visīsākajā laikā jāiesniedz Valsts darba inspekcijā. Vēlākais pirms algota darba uzsākšanas Valsts darba inspekcija ierakstītā vēstulē ar uzņēmuma vai šī panta iepriekšējā daļā minētā *ad hoc* pārstāvja parakstu par saņemšanu ir jāinformē par konkrētu vietu, kur glabāšanai iesniegti [pārbaudēm nepieciešamie] dokumenti.”

### **Pirmstiesas procedūra**

8 2004. gada 1. aprīļa brīdinājuma vēstulē Komisija Luksemburgas iestādēm norādīja, ka 2002. gada 20. decembra likums, ļoti iespējams, ir pretrunā Kopienu tiesībām. Konkrētāk, šis likums:

— citās dalībvalstīs dibinātiem uzņēmumiem, kas norīko darba ņēmējus darbā Luksemburgā, uzliek pienākumu ievērot darba noteikumus un nosacījumus, kas pārsniedz Direktīvas 96/71 3. panta 1. un 10. punkta prasības;

- darbā norīkotajiem darba ņēmējiem nenodrošina neviena cita atpūtas laika (dien-nakts atpūta) ievērošanu, izņemot iknedēļas atpūtas laiku;
  
  - nav pietiekami skaidrs, lai nodrošinātu tiesisko drošību, uzlikdams par pienā-kumu uzņēmumiem, kuri darba ņēmējus norīko darbā Luksemburgā, pirms darba uzsākšanas Valsts darba inspekcijai pēc pieprasījuma un visīsākajā laikā sniegt pieeju pamatinformācijai, kas nepieciešama kontroles veikšanai; un
  
  - ierobežo pakalpojumu sniegšanas brīvību, pieprasot uzņēmumiem, kuru juri-diskā adrese ir ārpus Luksemburgas Lielhercogistes vai kuriem tajā nav pastāvīgas pārstāvniecības, kontrolei nepieciešamos dokumentus uzglabāt pie šajā valstī dzīvojoša *ad hoc* pārstāvja.
- 9 Savā 2004. gada 30. augusta atbildē Luksemburgas Lielhercogiste uzsvēra, ka darba noteikumi un nosacījumi, kas ir pirmā šajā brīdinājuma vēstulē minētā iebilduma priekšmets, ir “sabiedriskās kārtības noteikumi” Direktīvas 96/71 3. panta 10. punkta pirmā ievilkuma izpratnē.
- 10 Tā atzina otrā šajā brīdinājuma vēstulē minētā iebilduma pamatotību.
- 11 Attiecībā uz trešo un ceturto šajā pašā brīdinājuma vēstulē minēto iebildumu šī dalīb-valsts norādīja, pirmkārt, ka 2002. gada 20. decembra likuma 7. pantā nav pieprasīts iepriekšējs paziņojums un, otrkārt, ka pienākums Valsts darba inspekcijai paziņot tās personas vārdu, pie kuras atrodas likumā noteiktie dokumenti, ir nediskriminējoša prasība, kas ir nepieciešama šīs iestādes veicamās kontroles īstenošanai.

- 12 Nebūdama apmierināta ar šo atbildi, Komisija savus iebildumus atkārtoja 2005. gada 12. oktobra argumentētajā atzinumā, aicinot Luksemburgas Lielhercogisti izpildīt tās pienākumus divu mēnešu termiņā no šī atzinuma saņemšanas brīža.
- 13 Pēc tam, kad tā bija lūgusi sešu nedēļu papildu termiņu, Luksemburgas Lielhercogiste neuzskatīja par nepieciešamu atbildēt uz šo argumentēto atzinumu.
- 14 Tādējādi Komisija atbilstoši EKL 226. pantam cēla šo prasību par valsts pienākumu neizpildi.

## **Par prasību**

*Par pirmo iebildumu — Direktīvas 96/71 3. panta 1. un 10. punkta nepareizu transponēšanu*

Lietas dalībnieku argumenti

- 15 Ar savu pirmo iebildumu Komisija apgalvo, ka Luksemburgas Lielhercogiste ir nepareizi transponējusi Direktīvas 96/71 3. panta 1. un 10. punktu.

- 16 Konkrētāk, Komisija uzskata, ka, kļūdaini pasludinādama valsts tiesību normas, kas attiecas uz jomām, kuras regulē strīdīgie noteikumi, par imperatīvām tiesību normām, kas attiecas uz valsts sabiedrisko kārtību, un tādējādi pieprasot tās ievērot uzņēmumiem, kas norīko darba ņēmējus darbā tās teritorijā, Luksemburgas Lielhercogiste uzliek šiem uzņēmumiem pienākumus, kas pārsniedz Direktīvā 96/71 noteiktos. Pēc šīs iestādes domām, šīs direktīvas 3. panta 10. punktā ietvertos sabiedriskās kārtības jēdzienu nevar noteikt vienpusēji katra dalībvalsts, jo tai nav tiesību citā dalībvalstī reģistrētiem pakalpojumu sniedzējiem vienpusēji piemērot visus tās darba tiesību obligātos noteikumus.
- 17 Pirmkārt, šāds pienākums ir 2002. gada 20. decembra likuma 1. panta 1. punkta 1. apakšpunktā minētais pienākums norīkot darbā tikai personālu, ko ar uzņēmumu saista rakstisks darba līgums vai cits dokuments, kas tiek uzskatīts par analogisku tam saskaņā ar Direktīvu 91/533.
- 18 Šajā sakarā Komisija atgādina, ka katrā ziņā Direktīvas 91/533 noteikumu ievērošanas kontrole ir tās dalībvalsts iestāžu kompetencē, kurā attiecīgais uzņēmums ir reģistrēts un kura ir transponējusi šo direktīvu, nevis — norīkošanas darbā gadījumā — uzņemošās dalībvalsts iestāžu kompetencē.
- 19 Otrkārt, attiecībā uz automātisku darba samaksas pielāgošanu sadzīves izmaksu izmaiņām, kas paredzēta 2002. gada 20. decembra likuma 1. panta 1. punkta 2. apakšpunktā, Komisija apgalvo, ka Luksemburgas tiesību akti ir pretrunā Direktīvai 96/71, kurā paredzēts, ka uzņemošā dalībvalsts nosaka algas likmes tikai attiecībā uz minimālo darba algu.
- 20 Treškārt, attiecībā uz 2002. gada 20. decembra likuma 1. panta 1. punkta 8. apakšpunktā paredzētā nepilna laika darba un darba uz noteiktu laiku tiesiskā regulējuma ievērošanu Komisija apgalvo, ka atbilstoši Direktīvai 96/71 uzņemošās dalībvalsts kompetencē nav uzspiest savu nepilna laika darba un darba uz noteiktu laiku tiesisko regulējumu uzņēmumiem, kas darba ņēmējus norīko darbā tās teritorijā.

- 21 Ceturtkārt, attiecībā uz 2002. gada 20. decembra likuma 1. panta 1. punkta 11. apakšpunktā paredzēto pienākumu ievērot darba koplīgumus Komisija apgalvo, ka tiesību akti, kas ietilpst aktu kategorijā kā tādā, neatkarīgi no to materiālā satura nevar būt imperatīvas tiesību normas, kas attiecas uz valsts sabiedrisko kārtību.
- 22 Luksemburgas Lielhercogiste apgalvo, ka visi Komisijas pirmajā iebildumā minētie noteikumi ir saistīti ar imperatīvām tiesību normām, kas attiecas uz valsts sabiedrisko kārtību Direktīvas 96/71 3. panta 10. punkta pirmā ievilkuma izpratnē. Šajā ziņā tā apgalvo, pirmkārt, ka 10. paziņojumam nevar būt nekāds saistošs juridisks spēks un, otrkārt, ka sabiedriskās kārtības noteikumu jēdziens aptver visus noteikumus, kas, pēc uzņemošās valsts domām, atbilst imperatīvām sabiedrības interešu prasībām. Turklāt Luksemburgas Lielhercogiste atsaucas uz likumdošanas procedūru, kuras rezultātā tika pieņemta Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 12. decembra Direktīva 2006/123/EK par pakalpojumiem iekšējā tirgū (OV L 376, 36. lpp.).

## Tiesas vērtējums

### — Ievada apsvērumi

- 23 Iesākumā, lai atbildētu uz galveno argumentu, ko Luksemburgas Lielhercogiste izvirzījusi sevis aizstāvībai, jāuzsver, ka atbilstoši tās 3. panta 1. punkta a) apakšpunktam Direktīva 2006/123 neaizstāj Direktīvu 96/71 un pretrunu gadījumā tā [Direktīva 96/71] prevalē pār šo pirmo direktīvu. Tādējādi šī dalībvalsts nevar atsaukties uz likumdošanas procedūru, kuras rezultātā tika pieņemta Direktīva 2006/123, lai pamatotu tās aizstāvēto Direktīvas 96/71 normu interpretāciju.



- 24 No Direktīvas 96/71 preambulas trīspadsmitā apsvēruma izriet, ka ir jākoordinē dalībvalstu tiesību akti, lai noteiktu obligātos pamatnoteikumus minimālajai aizsardzībai, kas uzņemošajā valstī jāievēro darba devējiem, kuri tajā norīko darba ņēmējus (skat. 2007. gada 18. decembra spriedumu lietā C-341/05 *Laval* un *Partneri*, Krājums, I-11767. lpp., 59. punkts).
- 25 Tā šīs direktīvas 3. panta 1. punkta pirmajā daļā ir noteikts, ka dalībvalstis nodrošina, lai neatkarīgi no tiesību akta, ko piemēro darba attiecībām, citā dalībvalstī reģistrētie uzņēmumi nodrošinātu to teritorijā starpvalstu pakalpojumu sniegšanas jomā darbā norīkotajiem darba ņēmējiem darba noteikumus, kas attiecas uz šajā pašā pantā minētajiem jautājumiem, kuri paredzēti tajā dalībvalstī, kurā darbs tiek veikts (skat. 2007. gada 18. jūlija spriedumu lietā C-490/04 *Komisija/Vācija*, Krājums, I-6095. lpp., 18. punkts).
- 26 Šai nolūkā šajā normā izsmelīgi uzskaitīti jautājumi, attiecībā uz kuriem dalībvalstis var dot priekšroku noteikumiem, kas ir spēkā uzņemošajā dalībvalstī.
- 27 Direktīvas 96/71 3. panta 10. punkta pirmajā ievilkumā dalībvalstīm tomēr atzīta iespēja, ievērojot EK līgumu un pamatojoties uz vienlīdzīgu attieksmi, piemērot uzņēmumiem, kas norīko darba ņēmējus darbā tās teritorijā, darba noteikumus un nosacījumus jautājumos, kas nav minēti šī panta 1. punkta pirmajā daļā, bet kas pieder sabiedriskās kārtības noteikumiem.
- 28 Kā izriet no 2002. gada 20. decembra likuma 1. panta 1. punkta, kurā noteikts, ka šī punkta 1.–14. apakšpunktā minētās normas ir imperatīvas tiesību normas, kas attiecas uz valsts sabiedrisko kārtību, Luksemburgas Lielhercogiste ir vēlējusies atsaukties uz minētās direktīvas 3. panta 10. punkta pirmo ievilkumu.

- 29 Šajā sakarā jāatgādina, ka dalībvalsts veikta valsts tiesību normu kvalificēšana par imperatīviem valsts sabiedriskās kārtības noteikumiem attiecas uz tiesību normām, kuru ievērošana tiek uzskatīta par tik vitāli svarīgu attiecīgās dalībvalsts politiskās, sociālās vai saimnieciskās organizācijas aizsardzībai, ka to ievērošana tiek pieprasīta jebkurai personai, kas atrodas šīs dalībvalsts teritorijā, vai visās tiesiskajās attiecībās, kas tajā pastāv (1999. gada 23. novembra spriedums apvienotajās lietās C-369/96 un C-376/96 *Arblade u.c., Recueil*, I-8453. lpp., 30. punkts).
- 30 Tādējādi pretēji Luksemburgas Lielhercogistes apgalvotajam sabiedriskās kārtības izņēmums ir atkāpe no pakalpojumu sniegšanas brīvības, kas jāsaprot šauri un kuras tvērumu dalībvalstis nevar noteikt vienpusēji (attiecībā uz personu brīvu pārvietošanos skat. 2006. gada 31. janvāra spriedumu lietā C-503/03 Komisija/Spānija, *Krājums*, I-1097. lpp., 45. punkts).
- 31 Direktīvas 96/71 kontekstā tās 3. panta 10. punkta pirmais ievilkums ir atkāpe no principa, saskaņā ar kuru jautājumi, attiecībā uz kuriem uzņemošā dalībvalsts var piemērot savus tiesību aktus uzņēmumiem, kuri darba ņēmējus norīko darbā tās teritorijā, ir izsmeltoši uzskaitīti šīs direktīvas 3. panta 1. punkta pirmajā daļā. Šī pirmā norma tādējādi ir jāinterpretē šauri.
- 32 Turklāt 10. paziņojumā, par kuru ģenerālvokāte savu secinājumu 45. punktā pamatoti atzīmējusi, ka to var izmantot Direktīvas 96/71 3. panta 10. punkta pirmā ievilkuma interpretācijai, noteikts, ka vārdi "sabiedriskās kārtības noteikumi" ir jāsaprot kā saistošie noteikumi, no kuriem nedrīkst novirzīties un kas to veida un mērķa dēļ atbilst imperatīvām sabiedrības interešu prasībām.
- 33 Katrā ziņā šajā Direktīvas 96/71 noteikumā noteikts, ka tajā paredzētās iespējas izmantošana neatbrīvo dalībvalstis no to pienākumu ievērošanas, kas tām paredzēti

EK līgumā, it īpaši saistībā ar pakalpojumu sniegšanas brīvību, kuras veicināšana ir uzsvērtā šīs direktīvas piektajā apsvērumā.

<sup>34</sup> Šo apsvērumu gaismā ir jāpārbauda 2002. gada 20. decembra likuma 1. panta 1. punkta noteikumi, kuru kvalificēšanu par imperatīvām tiesību normām, kas attiecas uz valsts sabiedrisko kārtību, Komisija apstrīd.

— Par 2002. gada 20. decembra likuma 1. panta 1. punkta 1. apakšpunktā paredzēto prasību par rakstisku darba līgumu vai dokumentu, kas izsniegts saskaņā ar Direktīvu 91/533

<sup>35</sup> Ievadam jāuzsver, ka šī prasība attiecas uz jautājumu, kas nav minēts Direktīvas 96/71 3. panta 1. punkta pirmajā daļā ietvertajā uzskaitījumā.

<sup>36</sup> Luksemburgas Lielhercogiste apgalvo, pirmkārt, ka apstrīdētā prasība ir tikai Direktīvas 91/533 2. un 3. pantā paredzētā nosacījuma atgādinājums un, otrkārt, ka tā attiecas uz sabiedrisko kārtību, jo tās mērķis ir aizsargāt darba ņēmējus.

<sup>37</sup> Kā tas uzsvērts Direktīvas 91/533 otrajā apsvērumā, nepieciešamība pakļaut darba attiecības formālām prasībām ir būtiski svarīga, lai nodrošinātu darbiniekiem labāku aizsardzību pret iespējamiem viņu tiesību pārkāpumiem un lai radītu lielāku darba tirgus pārskatāmību.

38 Tomēr no šīs direktīvas 9. panta 1. punkta izriet arī, ka dalībvalsts pieņem normatīvus un administratīvus aktus, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības.

39 Tādējādi atbilstoši Direktīvas 91/533 4. panta 1. punktam visiem darba devējiem, ieskaitot tos, kas veic darba ņēmēju norīkošanu darbā, atbilstoši to reģistrācijas dalībvalsts tiesību aktiem ir šajā direktīvā paredzētie pienākumi.

40 Tādējādi jāatzīst, ka 2002. gada 20. decembra likuma 1. panta 1. punkta 1. apakšpunktā paredzētās prasības ievērošanu nodrošina darbā norīkoto darba ņēmēju izcelsmes dalībvalsts.

41 Līdz ar to apstrīdētā norma uzņēmumiem, kas darba ņēmējus norīko darbā Luksemburgā, uzliek pienākumu, kas tiem jau ir to reģistrācijas dalībvalstī. Turklāt Direktīvas 96/71 mērķis nodrošināt darba ņēmēju minimālās aizsardzības noteikumu ievērošanu padara pilnīgi lieku šādu papildu pienākumu, kurš, ņemot vērā ar to saistītās procedūras, var atturēt citā dalībvalstī reģistrētus uzņēmumus no to pakalpojumu sniegšanas brīvības īstenošanas.

42 Lai gan saskaņā ar pastāvīgo judikatūru Kopienas tiesības pieļauj, ka dalībvalstis to tiesisko regulējumu vai sociālo partneru noslēgtos kolektīvos darba līgumus attiecina uz ikvienu to teritorijā nodarbinātu personu, pat ja šai nodarbinātībai ir pagaidu raksturs, neatkarīgi no darba devēja dibināšanas valsts, tomēr šāda iespēja ir pakļauta nosacījumam, ka attiecīgajiem darba ņēmējiem, kas uzņemošajā dalībvalstī veic pagaidu darbu, jau netiek nodrošināta tāda pati vai pēc būtības pielīdzināma aizsardzība atbilstoši pienākumiem, kas to darba devējam jau ir tā dibināšanas dalībvalstī (šajā sakarā skat. 2004. gada 21. oktobra spriedumu lietā C-445/03 Komisija/Luksemburga, Krājums, I-10191. lpp., 29. punkts un tajā minētā judikatūra).

43 Jau ir ticis nopriests, ka pakalpojumu sniegšanas brīvību, kas ir viens no Līguma pamatprincipiem, var ierobežot tikai ar tiesību aktiem, kas pamatoti ar imperatīviem sabiedrības interešu apsvērumiem un kas ir piemērojami ikvienai personai vai uzņēmumam, kas darbojas uzņēmšanās dalībvalsts teritorijā, tiktāl, ciktāl šīs intereses neaizsargā noteikumi, kuriem pakalpojumu sniedzējs ir pakļauts tā dibināšanas dalībvalstī (skat. iepriekš minēto spriedumu apvienotajās lietās *Arblade u.c.*, 34. punkts, kā arī 2001. gada 25. oktobra spriedumu apvienotajās lietās C-49/98, C-50/98, no C-52/98 līdz C-54/98 un no C-68/98 līdz C-71/98 *Finalarte u.c.*, *Recueil*, I-7831. lpp., 31. punkts).

44 Tā kā tas tā ir attiecībā uz aizsardzību, ko darba ņēmējiem nodrošina Direktīva 91/533 un uz ko atsaucas Luksemburgas Lielhercogiste, jāatzīst, ka 2002. gada 20. decembra likuma 1. panta 1. punkta 1. apakšpunktā paredzētā prasība neatbilst Direktīvas 3. panta 10. punkta pirmajam ievilkumam, jo tā nav noteikta saskaņā ar Līgumu.

— Par 2002. gada 20. decembra likuma 1. panta 1. punkta 2. apakšpunktā paredzēto prasību automātiski pielāgot darba samaksu sadzīves izmaksu izmaiņām

45 No Komisijas iesniegtās prasības izriet, ka tā apstrīd nevis to, ka minimālā alga tiek indeksēta atbilstoši sadzīves izmaksām, kas ir prasība, uz ko, kā atzīmē Luksemburgas Lielhercogiste, nepārprotami attiecas Direktīvas 96/71 3. panta 1. punkta pirmās daļas c) apakšpunkts, bet gan apstākli, ka šī pielāgošana attiecas uz jebkuru darba samaksu, tai skaitā uz darba algām, kas neietilpst minimālās darba algas kategorijā.

46 Luksemburgas Lielhercogiste tomēr atzīmē, ka šis Direktīvas 96/71 noteikums netieši atļauj uzņēmējai dalībvalstij uzņēmumiem, kas veic norīkošanu darbā tās teritorijā, piemērot savu darba algu noteikšanas sistēmu.

- 47 Šajā sakarā jāuzsver, ka Kopienų likumdevējs ar Direktīvas 96/71 3. panta 1. punkta pirmās daļas c) apakšpunkta palīdzību ir vēlējis ierobežot dalībvalstu reglamentēšanas tiesības attiecībā uz algām, tās ierobežojot ar minimālajām algas likmēm. No tā izriet, ka 2002. gada 20. decembra likuma prasība par automātisku darba algu, kas nav minimālā alga, pielāgošanu atbilstoši sadzīves izmaksu izmaiņām nav jautājums, kas minēts Direktīvas 96/71 3. panta 1. punkta pirmajā daļā.
- 48 Luksemburgas Lielhercogiste tomēr apgalvo, ka 2002. gada 20. decembra likuma 1. panta 1. punkta 2. apakšpunkts domāts, lai Luksemburgā nodrošinātu sociālo mieru, un šī iemesla dēļ tas ir imperatīvs sabiedriskās kārtības noteikums Direktīvas 96/71 3. panta 10. punkta pirmā ievilkuma izpratnē, kas aizsargā darba ņēmējus pret inflācijas sekām.
- 49 Šajā sakarā jāatgādina, ka šī Direktīvas 96/71 norma uzņemošajai dalībvalstij sniedz iespēju uzņēmumam, kas norīko darba ņēmējus darbā tās teritorijā, piemērot darba noteikumus un nosacījumus attiecībā uz jautājumiem, kas nav minēti Direktīvas 96/71 3. panta 1. punkta pirmajā daļā, ar nosacījumu, ka runa ir par sabiedriskās kārtības noteikumiem. Tādējādi šis Direktīvas 96/71 3. panta 10. punkta pirmajā ievilkumā paredzētais nosacījums ir izņēmums no ar šo direktīvu iedibinātās kārtības, kā arī atkāpe no pakalpojumu sniegšanas brīvības pamatprincipa, kas ir šīs direktīvas pamatā, un ir jāinterpretē šauri.
- 50 Tā Tiesai jau ir bijusi iespēja precizēt, ka, lai gan dalībvalstis pamatā saglabā brīvību noteikt sabiedriskās kārtības prasības atbilstoši to vajadzībām, tomēr Kopienų kontekstā un it īpaši kā attaisnojums atkāpei no pakalpojumu sniegšanas brīvības pamatprincipa šis jēdziens ir jāinterpretē šauri un tādējādi tā piemērošanas jomu nevar vienpusēji noteikt katra dalībvalsts bez Kopienų iestāžu kontroles (šajā sakarā skat. 2004. gada 14. oktobra spriedumu lietā C-36/02 *Omega*, Krājums, I-9609. lpp., 30. punkts). No tā izriet, ka atsaukties uz sabiedrisko kārtību var tikai tādu reālu un pietiekami nopietnu briesmu gadījumā, kas skar sabiedrības pamatintereses (skat. 2000. gada 14. marta spriedumu lietā C-54/99 *Église de scientologie, Recueil*, I-1335. lpp., 17. punkts).

- 51 Jāatgādina, ka apsvērumiem, uz ko dalībvalsts var atsaukties, lai pamatotu atkāpi no pakalpojumu sniegšanas brīvības principa, ir jāpievieno šīs valsts veiktā ierobežojošā pasākuma piemērotības un samērīguma analīze, kā arī elementi, kas ļauj pamatot dalībvalsts argumentāciju (šajā sakarā skat. 2007. gada 7. jūnija spriedumu lietā C-254/05 Komisija/Belģija, Krājums, I-4269. lpp., 36. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 52 Tādējādi, lai Tiesai ļautu izvērtēt, vai attiecīgie pasākumi ir nepieciešami un samērīgi, ņemot vērā mērķi aizsargāt sabiedrisko kārtību, Luksemburgas Lielhercogistei būtu bijis jāiesniedz ziņas, kas ļautu noteikt, vai un kādā mērā prasības par automātisku darba samaksas pielāgošanu atbilstoši sadzīves izmaksu izmaiņām piemērošana Luksemburgā darbā norikotajiem darba ņēmējiem var sekmēt šī minētā mērķa sasniegšanu.
- 53 Šajā gadījumā tomēr jāatzīst, ka Luksemburgas Lielhercogiste aprobežojās ar to, ka tā vispārīgi atsaucās uz darba ņēmēju pirktspējas un sociālā miera aizsardzību, nesniedzot nekādas ziņas, kas ļautu novērtēt veikto pasākumu nepieciešamību un samērīgumu.
- 54 Tādējādi Luksemburgas Lielhercogiste nav juridiski pietiekami pierādījusi, ka 2002. gada 20. decembra likuma 1. panta 1. punkta 2. apakšpunkts ir sabiedriskās kārtības noteikums Direktīvas 96/71 3. panta 10. punkta pirmā ievilkuma izpratnē.
- 55 Tātad šī dalībvalsts nevar atsaukties uz Direktīvas 96/71 3. panta 10. punkta pirmajā ievilkumā paredzēto izņēmumu, lai uzņēmumiem, kas veic norīkošanu darbā tās teritorijā, piemērotu prasību par automātisku tādu darba algu, kas nav minimālā alga, pielāgošanu sadzīves izmaksu izmaiņām.

— Par 2002. gada 20. decembra likuma 1. panta 1. punkta 8. apakšpunktā paredzēto prasību par nepilna laika darba un darba uz noteiktu laiku tiesisko regulējumu

- 56 Luksemburgas Lielhercogiste apgalvo, ka šāda noteikuma mērķis ir nodrošināt darbaņēmēju aizsardzību, garantējot vienlīdzīgu attieksmi un darba samaksu pilna laika un nepilna darba laika darbaņēmējiem, kā noteikts Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīvā 97/81/EK par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamat nolīgumu par nepilna darba laika darbu (OV L 14, 9. lpp.) un Padomes 1999. gada 28. jūnija Direktīvā 1999/70/EK par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamat nolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (OV L 175, 43. lpp.).
- 57 Jāuzsver, ka iepriekš minētā prasība attiecas uz jautājumu, kas nav minēts Direktīvas 96/71 3. panta 1. punkta pirmajā daļā minētajā uzskaitījumā.
- 58 Nav strīda, ka pienākumi, kuri izriet no 2002. gada 20. decembra likuma 1. panta 1. punkta 8. apakšpunkta, ņemot vērā ar tiem saistītos ierobežojumus, uzņēmumiem, kas vēlas darbaņēmējus norīkot darbā Luksemburgā, var būt šķērslis izmantot to pakalpojumu sniegšanas brīvību.
- 59 Šajā sakarā jāatzīst, ka atbilstoši Direktīvu 97/81 un 1999/70 2. panta 1. punktam dalībvalstīm jāpieņem normatīvi un administratīvi akti, kas vajadzīgi, lai izpildītu to prasības.
- 60 Tādējādi, tā kā strīdīgajā valsts tiesību normā noteiktās prasības ievērošanu kontrolē dalībvalsts, kurā ir reģistrēts uzņēmums, kurš vēlas darbaņēmējus norīkot darbā Luksemburgā, to pašu iemeslu dēļ kā šī sprieduma 41.–43. punktā minētie Luksemburgas Lielhercogiste nevar atsaukties uz Direktīvas 96/71 3. panta 10. punkta



pirmajā ievilkumā paredzēto sabiedriskās kārtības izņēmumu, lai attaisnotu strīdīgo valsts prasību.

61 No tā izriet, ka 2002. gada 20. decembra likuma 1. panta 1. punkta 8. apakšpunkts nav atbilstošs Direktīvas 96/71 3. panta 10. punkta pirmajam ievilkumam.

— Par 2002. gada 20. decembra likuma 1. panta 1. punkta 11. apakšpunktā paredzēto prasību par imperatīvajām valsts tiesību normām jautājumā par darba koplīgumiem

62 Direktīvas 96/71 3. panta 1. punkta pirmajā daļā definēti instrumenti, ar kuriem tiek noteikti uzņemošās dalībvalsts darba noteikumi un nosacījumi attiecībā uz šī paša punkta a)–g) apakšpunktā minētajiem jautājumiem un kas tiek nodrošināti darbā norīkotajiem darba ņēmējiem. Šī noteikuma otrajā ievilkumā īpaši paredzēti darba koplīgumi, kas pasludināti par vispārēji piemērojamiem.

63 Tāpat kā šajā normā, 2002. gada 20. decembra likuma 1. panta 1. punktā noteikts, ka noteikumi, kas izriet tostarp no darba koplīgumiem, kas pasludināti par vispārpiemērojamiem, un ir saistīti ar jautājumiem, kas uzskaitīti tā 1.–14. apakšpunktā, ir imperatīvas tiesību normas, kas attiecas uz valsts sabiedrisko kārtību. Tā 11. apakšpunktā ir minēti noteikumi, kas saistīti ar darba koplīgumiem.

64 Šāds noteikums tomēr nevar būt sabiedriskās kārtības izņēmums Direktīvas 96/71 3. panta 10. punkta pirmā ievilkuma izpratnē.

- 65 Pirmkārt, nekas neattaisno, ka ar darba koplīgumiem saistīti noteikumi, proti, tie, kas attiecas uz to izstrādāšanu un īstenošanu, paši par sevi un bez kā vairāk varētu ietilpt sabiedriskās kārtības jēdzienā.
- 66 Otrkārt, šāds secinājums jāizdara attiecībā uz šo pašu koplīgumu noteikumiem, kas arī visā to kopumā nevar ietilpt šajā jēdzienā tā vienkāršā iemesla dēļ, ka tie ir atvasināti no šāda veida aktiem.
- 67 Treškārt, Luksemburgas Lielhercogiste nevar apgalvot, ka 2002. gada 20. decembra likuma 1. panta 1. punkta 11. apakšpunktā konkretizēta dalībvalstīm atbilstoši Direktīvas 96/71 3. panta 10. punkta otrajam ievilkumam piešķirtā atļauja. Šī norma attiecas vienīgi uz darba noteikumiem un nosacījumiem, kas noteikti koplīgumos, kas pasludināti par vispārpiemērojamiem. Taču tas tā nav gadījumā ar minēto 1. panta 1. punkta 11. apakšpunktu, kas atšķirībā no šī paša 1. panta ievadteikuma skaidri attiecas uz vienkāršiem darba koplīgumiem.
- 68 Tātad 2002. gada 20. decembra likuma 1. panta 1. punkta 11. apakšpunkts nav atbilstošs Direktīvas 96/71 3. panta 10. punkta pirmajam ievilkumam.
- 69 Tādējādi no iepriekš minētā izriet, ka Komisijas pirmais iebildums ir pamatots.

*Par otro iebildumu — Direktīvas 96/71 3. panta 1. punkta a) apakšpunkta par maksimālo darba un minimālo atpūtas laiku nepilnīgu transponēšanu*

## Lietas dalībnieku argumenti

- 70 Ar savu otro iebildumu Komisija Luksemburgas Lielhercogistei pārmet, ka tā ir nepilnīgi transponējusi Direktīvas 96/71 3. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunktu par maksimālo darba un minimālo atpūtas laiku.
- 71 Luksemburgas Lielhercogiste ir atzinusi, ka šis iebildums ir pamatots, un norādījusi, ka tā ir pieņēmusi 2006. gada 19. maija likuma, ar kuru tiek grozīts 2002. gada 20. decembra likums, 4. pantu (*Mémorial A 2006, 1806. lpp.*), lai valsts tiesību aktus saskaņotu ar attiecīgajiem Kopienu noteikumiem.

## Tiesas vērtējums

- 72 Jāatgādina, ka atbilstoši pastāvīgajai judikatūrai valsts pienākumu neizpilde ir jāizvērtē, aplūkojot situāciju attiecīgajā dalībvalstī, kāda tā ir, beidzoties argumentētajā atzinumā noteiktajam laika posmam, un Tiesa neņem vērā vēlāk notikušas izmaiņas (skat. it īpaši 2004. gada 14. septembra spriedumu lietā C-168/03 Komisija/Spānija, Krājums, I-8227. lpp., 24. punkts; 2005. gada 14. jūlija spriedumu lietā C-433/03 Komisija/Vācija, Krājums, I-6985. lpp., 32. punkts, un 2007. gada 27. septembra spriedumu lietā C-354/06 Komisija/Luksemburga, 7. punkts).

73 Šajā lietā nav strīda, ka, beidzoties argumentētajā atzinumā noteiktajam termiņam, Luksemburgas Lielhercogiste nebija veikusi pasākumus, kas nepieciešami, lai nodrošinātu pilnīgu Direktīvas 96/71 3. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkta transponēšanu tās tiesību sistēmā.

74 Tādējādi otrais Komisijas iebildums ir pamatots.

*Par trešo iebildumu — EKL 49. panta pārkāpumu 2002. gada 20. decembra likuma 7. panta 1. punktā paredzētās kontroles kārtības skaidrības trūkuma dēļ*

#### Lietas dalībnieku argumenti

75 Ar savu trešo iebildumu Komisija apgalvo, ka tādēļ, ka 2002. gada 20. decembra likuma 7. panta 1. punkts ir neskaidrs, tas uzņēmumiem, kas vēlas darba ņēmējus norīkot darbā Luksemburgā, var radīt tiesisko nedrošību. Tā ikviena uzņēmuma pienākums Valsts darba inspekcijai pēc tās pieprasījuma visīsākajā laikā sniegt būtiskāko informāciju, kas nepieciešama kontroles veikšanai, norīkošanas darbā gadījumā ir pielīdzināms iepriekšējas paziņošanas procedūrai, kas ir nesaderīga ar EKL 49. pantu. Taču, pat ja tas tā nebūtu, strīdīgās normas teksts, lai izvairītos no jebkādas juridiskas neskaidrības, tomēr būtu jāgroza.

76 Luksemburgas Lielhercogiste uzskata, ka 2002. gada 20. decembra likuma 7. panta 1. punkta teksts ir pietiekami skaidrs un ka tas katrā ziņā neuzliek nekādu iepriekšējas paziņošanas pienākumu. Šajā sakarā tā uzskata, ka kontrolei nepieciešamās

informācijas sniegšana “pirms darba uzsākšanas” nozīmē, ka tā var tikt paziņota tā uzsākšanas dienā.

## Tiesas vērtējums

<sup>77</sup> Pirmkārt, jāatzīst, ka, tā kā 2002. gada 20. decembra likumā nav paredzēta nekāda cita informācijas aprīte starp uzņēmumu, kurš norīko darba ņēmējus darbā, un Valsts darba inspekciju, ir grūti iedomāties, ar kādiem līdzekļiem šī pēdējā varētu no šī uzņēmuma pieprasīt informāciju pirms darba uzsākšanas, jo tai nebūtu zināms par šī uzņēmuma klātbūtni Luksemburgas teritorijā, ja vien tas pirms tam nebūtu kaut kādā veidā paziņojis par savu ierašanos. Tādējādi, kā to atzīmējusi ģenerāladvokāte savu secinājumu 76. punktā, jautājums ir par uzņēmuma, kurš vēlas darba ņēmējus norīkot darbā, lomu, kāda tam neizbēgami ir pirms jebkāda Valsts darba inspekcijas pieprasījuma sniegt informāciju un kas katrā ziņā nav noteikta 2002. gada 20. decembra likumā.

<sup>78</sup> Šajā ziņā Luksemburgas Lielhercogistes pieņemtajai šī likuma 7. panta 1. punktā ietvertās frāzes “pirms darba uzsākšanas” interpretācijai nav nozīmes. Ir acīmredzams, ka šāda frāze nozīmē ne tikai to, ka informācija jāsniedz pašā darba uzsākšanas dienā, bet tā arī ļauj ņemt vērā garāku vai īsāku laika posmu pirms šīs dienas.

<sup>79</sup> Otrkārt, kā to atzīmējusi ģenerāladvokāte savu secinājumu 74. punktā, no 1974. gada 4. aprīļa Likuma par Valsts darba inspekcijas reorganizāciju (*Mémorial A 1974*,

486. lpp.) noteikumiem, uz kuriem ir atsauce 2002. gada 20. decembra likuma 9. panta 2. punktā, lai noteiktu šīs iestādes kontroles pilnvaras, un it īpaši no šī 1974. gada 4. aprīļa likuma 13.–17. panta izriet, ka Valsts darba inspekcijai gadījumos, ja darba devējs nepilda tam adresēto pieprasījumu sniegt informāciju, ir tiesības likt neka-vējoties pārtraukt norīkoto darba ņēmēju darbu. Turklāt šī likuma 28. pantā paredzēts, ka šī pienākuma nepildīšanas gadījumā pret attiecīgo uzņēmumu var ierosināt kriminālprocesu.

80 Ņemot vērā šos faktorus, jāuzsver, ka iepriekšējās paziņošanas procedūrai, kura jāievēro uzņēmumam, kurš vēlas darba ņēmējus norīkot darbā Luksemburgas teritorijā, netrūkst neskaidrību.

81 Šīs 2002. gada 20. decembra likuma 7. panta 1. punktam piemītošās neskaidrības var atturēt uzņēmumus, kuri vēlas darba ņēmējus norīkot darbā Luksemburgā, no to pakalpojumu sniegšanas brīvības izmantošanas. No vienas puses, šo uzņēmumu tiesību un pienākumu apjoms skaidri neizriet no šī noteikuma. No otras puses, uzņēmumiem, kas neievēros šajā noteikumā paredzēto pienākumu, draudēs nozīmīgas sankcijas.

82 Tādējādi, tā kā 2002. gada 20. decembra likuma 7. panta 1. punkts tajā ietvertu neskaidrību dēļ ir nesaderīgs ar EKL 49. pantu, Komisijas trešais iebildums ir pamatots.

*Par ceturto iebildumu — EKL 49. panta pārkāpumu tādēļ, ka attiecīgajiem uzņēmumiem ir pienākums norīkot Luksemburgā dzīvojošu “ad hoc” pārstāvi valsts kompetento iestāžu veiktajām pārbaudēm nepieciešamo dokumentu glabāšanai*

## Lietas dalībnieku argumenti

83 Ar savu ceturto iebildumu Komisija uzskata, ka, uzliekot par pienākumu uzņēmumiem, kuru juridiskā adrese ir ārpus Luksemburgas teritorijas un kas tajā norīko darbā darba ņēmējus, pirms norīkošanas darbā sākuma iesniegt Luksemburgā dzīvojošam *ad hoc* pārstāvim glabāšanā dokumentus, kas nepieciešami tiem ar 2002. gada 20. decembra likumu uzlikto pienākumu kontrolei, un tos tur atstāt nenoteiktu laiku pēc pakalpojumu sniegšanas beigām, šī likuma 8. pants veido pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojumu. Direktīvas 96/71 4. pantā paredzētā sadarbības un informācijas apmaiņas sistēma šādu pienākumu padara lieku.

84 Luksemburgas Lielhercogiste norāda, pirmkārt, ka sadarbības mehānisms, uz kuru atsaucas Komisija, neļauj kompetentajām iestādēm veikt parastās pārbaudes ar tām nepieciešamo efektivitāti. Tālāk tā precizē, ka ar apstrīdēto valsts noteikumu netiek pieprasīta nekāda noteikta juridiska forma attiecībā uz pārstāvja lomu. Visbeidzot, izņemot kontrolei nepieciešamo dokumentu nodošanu glabāšanā pārstāvim uz laika posmu pēc norīkošanas darbā, to nodošana glabāšanai tiek prasīta, tikai sākot ar dienu, kad attiecīgā pakalpojuma sniegšana tiek sākta.

## Tiesas vērtējums

- 85 Nav strīda, ka 2002. gada 20. decembra likuma 8. pantā paredzētais pienākums rada papildu administratīvo un finansiālo nastu citā dalībvalstī reģistrētiem uzņēmumiem un tādējādi tie no konkurences viedokļa neatrodas tādā pašā situācijā kā uzņemošās dalībvalsts darba devēji un var tikt atturēti no pakalpojumu sniegšanas šajā pēdējā dalībvalstī.
- 86 Pirmkārt, ar apstrīdēto noteikumu tiek pieprasīts, lai pārstāvis, pie kura prasītie dokumenti tiek glabāti, dzīvotu Luksemburgā.
- 87 Otrkārt, šajā noteikumā noteikts pienākums uzglabāt dokumentus, kas attiecas uz tostarp 2002. gada 20. decembra likuma 7. pantā paredzēto informāciju, tomēr nenosakot laikposmu, kurā šie dokumenti ir jāuzglabā, un neprecizējot, vai šis pienākums attiecas tikai uz laikposmu pēc pakalpojuma sniegšanas vai tāpat arī uz laikposmu pirms pakalpojuma sniegšanas uzsākšanas.
- 88 Lai attaisnotu šādu pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojumu, Luksemburgas Lielhercogiste atsauca uz nepieciešamību ļaut Valsts darba inspekcijai veikt efektīvu darba likumdošanas ievērošanas kontroli.
- 89 Šajā ziņā Tiesa ir nospriedusi, ka efektīvai darba ņēmēju tiesību aizsardzībai var būt nepieciešams, lai noteikti dokumenti būtu pieejami pakalpojuma sniegšanas vietā vai vismaz pieejamā un skaidri identificētā vietā uzņemošās dalībvalsts teritorijā, lai tie būtu pieejami šis valsts iestādēm, kas ir atbildīgas par kontroļu veikšanu (šajā sakarā skat. iepriekš minēto spriedumu apvienotajās lietās *Arblade u.c.*, 61. punkts).



- 90 Tiesa tomēr iepriekš minētā sprieduma apvienotajās lietās *Arblade* u.c. 76. punktā attiecībā uz pienākumu noteiktus dokumentus darīt pieejamus un uzglabāt uzņemošajā dalībvalstī dzīvojošas fiziskas personas, kura tos tur kā to iecēlušā darba devēja pārstāvis vai darbinieks, dzīvesvietā pat pēc tam, kad darba ņēmējs ir beidzis darba ņēmējus nodarbināt šajā valstī, ir piebildusi, ka, lai attaisnotu šādu pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojumu, nav pietiekami, lai šādu dokumentu klātbūtne uzņemošās dalībvalsts teritorijā varētu vispārēji veicināt šīs valsts iestāžu kontroles uzdevumu veikšanu. Ir arī vajadzīgs, lai šīs iestādes nevarētu efektīvi veikt savu kontroles uzdevumu tad, ja šim uzņēmumam šajā dalībvalstī nav pārstāvja vai darbinieka, pie kura atrodas minētie dokumenti. Šajā sakarā Tiesa ir nospriedusi, ka pienākums dokumentus uzglabāt pie fiziskas personas, kas dzīvo uzņemošās dalībvalsts teritorijā, nevar tikt attaisnots (skat. iepriekš minēto spriedumu apvienotajās lietās *Arblade* u.c., 77. punkts).
- 91 Šajā gadījumā Luksemburgas Lielhercogiste nav sniegusi nekādas konkrētas ziņas, lai pamatotu savu argumentu, saskaņā ar kuru vienīgi tas, ka attiecīgie dokumenti tiktu glabāti pie Luksemburgā dzīvojoša pārstāvja, ļautu šīm iestādēm veikt tām uzticēto kontroli. Katrā ziņā darba ņēmēja, kas atrodas pakalpojumu sniegšanas vietā, norīkošana, lai kompetento valsts iestāžu rīcībā varētu tikt nodoti kontrolei nepieciešamie dokumenti, būtu pakalpojumu sniegšanas brīvību mazāk ierobežojošs pasākums, kas būtu tikpat efektīvs kā apstrīdētais pienākums.
- 92 Turklāt jāatgādina, ka Tiesa iepriekš minētā sprieduma apvienotajās lietās *Arblade* u.c. 79. punktā ir uzsvērusi, ka Direktīvas 96/71 4. pantā paredzētā sadarbības un informācijas apmaiņas starp dalībvalstīm sistēma padara lieku šo dokumentu glabāšanu uzņemošajā dalībvalstī pēc tam, kad darba devējs beidzis tur nodarbināt darba ņēmējus.
- 93 Tādējādi Luksemburgas Lielhercogiste nevar pieprasīt, lai uzņēmumi, kas darba ņēmējus norīko darbā, veiktu vajadzīgos pasākumus, lai šos dokumentus uzglabātu Luksemburgas teritorijā nepieciešamo laiku pēc tam, kad tie ir beiguši pakalpojumu sniegšanu.

94 Tātad nevar arī pieprasīt, lai šos dokumentus glabātu Luksemburgā dzīvojošs pārstāvis, jo, tā kā attiecīgais uzņēmums pakalpojumu sniegšanas laikā fiziski atrodas Luksemburgas teritorijā, attiecīgos dokumentus var glabāt arī pie darbā norīkotā darba ņēmēja.

95 Visbeidzot, jāuzsver, ka, lai gan 2002. gada 20. decembra likuma 8. panta 2. punktā nav skaidri paredzēts pienākums kontrolei nepieciešamos dokumentus glabāt Luksemburgā pirms darba sākšanas, šajā noteikumā precizēts, ka pārstāvja vārds kompetentajām iestādēm jāpaziņo vēlākais pirms paredzētā algotā darba uzsākšanas. Tātad Luksemburgas Lielhercogistes aizstāvētā interpretācija, atbilstoši kurai dokumentiem jābūt pieejamiem tikai ar darba sākšanas dienu, nerod pamatu strīdīgajā noteikumā. Katrā ziņā šāds dokumentu uzglabāšanas pienākums pirms darba sākšanas ir šķērslis pakalpojumu sniegšanas brīvībai, kas Luksemburgas Lielhercogistei būtu jāpamato ar citiem argumentiem, nevis vienkāršām šaubām par Direktīvas 96/71 4. pantā paredzētās sadarbības un informācijas apmaiņas starp dalībvalstīm sistēmas efektivitāti.

96 No iepriekš minētā izriet, ka, tā kā 2002. gada 20. decembra likuma 8. pants ir nesaderīgs ar EKL 49. pantu, prasība ir jāapmierina pilnībā.

97 Tādējādi jāatzīst, ka:

— paziņodama, ka 2002. gada 20. decembra Likuma 1. panta 1. punkta 1., 2., 8. un 11. apakšpunkts ir imperatīvas tiesību normas, kas attiecas uz valsts sabiedrisko kārtību;

- nepilnīgi transponēdama Direktīvas 96/71 3. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkta normas;
  
- 2002. gada 20. decembra likuma 7. panta 1. punktā noteikdama nosacījumus pieejai pamatinformācijai, kas kompetentajām valsts iestādēm nepieciešama kontroles veikšanai, formulējumā, kas nav pietiekami skaidrs, lai nodrošinātu uzņēmumu, kuri vēlas darba ņēmējus norīkot darbā Luksemburgā, tiesisko drošību, un
  
- šī likuma 8. pantā paredzēdama kontrolei nepieciešamo dokumentu uzglabāšanu Luksemburgā pie tur dzīvojoša *ad hoc* pārstāvja,

Luksemburgas Lielhercogiste nav izpildījusi Direktīvas 96/71 3. panta 1. punktā, to lasot kopā ar šī panta 10. punktu, kā arī EKL 49. un 50. pantā paredzētos pienākumus.

### **Par tiesāšanās izdevumiem**

- <sup>98</sup> Atbilstoši Reglamenta 69. panta 2. punktam lietas dalībniekam, kuram spriedums nav labvēlīgs, piespriež atlīdzināt tiesāšanās izdevumus. Tā kā Komisija ir lūgusi piespriest Luksemburgas Lielhercogistei atlīdzināt tiesāšanās izdevumus un tā kā spriedums nav šai dalībvalstij labvēlīgs, jāpiespriež Luksemburgas Lielhercogistei atlīdzināt tiesāšanās izdevumus.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (pirmā palāta) nospriež:

**1) Luksemburgas Lielhercogiste,**

- paziņodama, ka 2002. gada 20. decembra Likuma, ar kuru transponē Eiropas Parlamenta un Padomes 1996. gada 16. decembra Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā un reglamentē darba tiesību piemērošanas kontroli, 1. panta 1. punkta 1., 2., 8. un 11. apakšpunkts ir imperatīvas tiesību normas, kas attiecas uz valsts sabiedrisko kārtību;
  
- nepilnīgi transponēdama Eiropas Parlamenta un Padomes 1996. gada 16. decembra Direktīvas 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā 3. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkta normas;
  
- šī 2002. gada 20. decembra likuma 7. panta 1. punktā noteikdama nosacījumus pieejai pamatinformācijai, kas kompetentajām valsts iestādēm nepieciešama kontroles veikšanai, formulējumā, kas nav pietiekami skaidrs, lai nodrošinātu uzņēmumu, kuri vēlas darba ņēmējus norīkot darbā Luksemburgā, tiesisko drošību, un
  
- šī likuma 8. pantā paredzēdama kontrolei nepieciešamo dokumentu uzglabāšanu Luksemburgā pie tur dzīvojoša *ad hoc* pārstāvja,

**nav izpildījusi Direktīvas 96/71 3. panta 1. punktā, to lasot kopā ar šī panta 10. punktu, kā arī EKL 49. un 50. pantā paredzētos pienākumus;**

**2) Luksemburgas Lielhercogiste atlīdzina tiesāšanās izdevumus.**

[Paraksti]