



Judikatūras krājums

ĢENERĀLADVOKĀTA NĪLO JĒSKINENA [*NILLO JÄÄSKINEN*] SECINĀJUMI,
sniegti 2012. gada 12. jūlijā¹

Lieta C-202/11

**Anton Las
pret
PSA Antwerp NV**

(Arbeidsrechtbank te Antwerpen (Beļģija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

LESD 45. panta interpretācija — Darba ņēmēju brīva pārvietošanās — Ierobežojumi — Valodu lietojums — Tiesiskais regulējums, ar ko uzņēmumam, kurš atrodas Beļģijas Karalistes holandiešu valodas reģionā, paredzēts pienākums visus dokumentus, kas saistīti ar darba attiecībām, izstrādāt holandiešu valodā, pretējā gadījumā tie ir spēkā neesoši — Starptautisks darba līgums — LES 4. pants — Valodu daudzveidība — Nacionālā identitāte — Attiecīgo pasākumu nesamērīgums

I – Ievads

1. Šajā lietā *Arbeidsrechtbank te Antwerpen* (Antverpenes Darba lietu tiesa, Beļģija) lūdz Tiesu lemt, vai LESD 45. panta noteikumiem² ir pretrunā tāds tiesiskais regulējums kā 1973. gada 19. jūlijā pieņemtais Beļģijas Karalistes Flāmu kopienas dekrēts, ar ko regulē valodu lietojumu sociālajās attiecībās starp darba devējiem un darba ņēmējiem, kā arī likumā un noteikumos paredzētajos uzņēmuma aktos un dokumentos³ (turpmāk tekstā – “Flandrijas dekrēts par valodu lietojumu”).
2. Saskaņā ar šo dokumentu, ja darba devēja uzņēmējdarbības vieta ir holandiešu valodas reģionā⁴, šis valodas lietojums ir noteikts visās “sociālajās attiecībās” plašā nozīmē, jo šis jēdziens papildus darba līgumiem, šķiet, ietver visus tos gan mutvārdos, gan rakstveidā noslēgtos individuālos un kolektīvos līgumus starp darba devējiem un darba ņēmējiem, kuriem ir tieša vai netieša saikne ar nodarbinātību.
3. Līdzīgas prasības *mutatis mutandis* ir pārējo Beļģijas teritoriālo vienību un dažu Eiropas Savienības dalībvalstu darba tiesību normās, bet tām ir atšķirīga piemērošanas kārtība.
4. Šis lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu tika iesniegts Tiesā sakarā ar strīdu starp *A. Las*, Nīderlandes pilsoni, kurš dzīvo Nīderlandē, bet algotu darbu veic galvenokārt Beļģijā, un viņa bijušo darba devēju *PSA Antwerp NV* (turpmāk tekstā – “*PSA Antwerp*”), Flandrijā reģistrētu sabiedrību, kura pieder starptautiskai grupai, [strīdu] kas saistīts ar dažādu summu izmaksu pēc *A. Las* atlaišanas.

1 — Oriģinālvaloda – franču.

2 — 2011. gada 28. aprīlī iesniegtajā iesniedzējtiesas lēmumā patiesībā ir minēts “EKL 39. pants”, bet kopš Lisabonas līguma stāšanās spēkā 2009. gada 1. decembrī tas ir kļuvis par LESD 45. pantu.

3 — *Taaldecreet tot regeling van het gebruik van de talen voor de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers, alsmede van de door de wet en de verordeningen voorgeschreven akten en bescheiden van de ondernemingen* (1972. gada 6. septembra *Belgisch Staatsblad*, 10089. lpp.).

4 — Norādu, ka Tiesai iesniegtajos lietas materiālos nereti tiek jaukts “Flāmu reģions” Beļģijas Konstitūcijas 3. panta izpratnē un “holandiešu valodas reģions” tās 4. panta izpratnē.

5. Būtībā iesniedzējtiesa aicina Tiesu noteikt, vai darba ņēmēju brīvas pārvietošanās princips liedz dalībvalsts tiesiskajam regulējumam ar tādiem noteikumiem, kādi paredzēti apspriežamajā dekrētā, uzlikt par pienākumu izmantot noteiktu valodu darba dokumentu izstrādāšanai, ja attiecīgajām darba attiecībām ir pārrobežu raksturs, ar pamatojumu, ka ar to tiktu radīts nepamatots un/vai nesamērīgs šīs brīvības ierobežojums.

6. Tiesa jau ir sniegusi būtiskas norādes tam, kā atbildēt uz šo lūgumu, spriedumā lietā *Groener*⁵ lemjot, ka “EEK līguma noteikumi neliedz noteikt politiku, kas ir vērsta uz to, lai tiktu aizsargāta tā dalībvalsts valoda un veicināts tās lietojums, kas vienlaikus ir gan valsts valoda, gan arī pirmā oficiālā valoda. Tomēr, īstenojot šo politiku, nedrīkst tikt pārkāpta tāda pamatbrīvība kā darba ņēmēju brīva pārvietošanās. Līdz ar to prasības, kas izriet no pasākumiem, kuri paredzēti šādas politikas īstenošanai, nekādā gadījumā nedrīkst būt nesamērīgas ar sasniedzamo mērķi, un to piemērošanas kārtība nedrīkst diskriminēt citu dalībvalstu pilsoņus”.

II – Atbilstošās tiesību normas

7. Flandrijas dekrēts par valodu lietojumu⁶, kas ir lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu priekšmets, tika pieņemts, pamatojoties uz Beļģijas Konstitūcijas 129. panta 1. punkta trešo daļu, saskaņā ar kuru “Franču kopienas un Flāmu kopienas parlamenti, ciktāl tas katru skar, izņemot federālo likumdevēju, ar dekrētu nosaka valodu lietojumu: [...] sociālajās attiecībās starp darba devējiem un to personālu, kā arī likumos un noteikumos paredzētajos uzņēmuma aktos un dokumentos”.

8. Flandrijas dekrēta par valodu lietojumu 1. panta pirmajā daļā tā piemērošanas joma ir definēta šādi:

“Šo dekrētu piemēro fiziskajām un juridiskajām personām, kuru uzņēmējdarbības vieta ir holandiešu valodas reģionā [7]. Ar to regulē valodu lietojumu sociālo attiecību starp darba devējiem un darba ņēmējiem, kā arī likumos paredzēto uzņēmuma aktu un dokumentu jomā. [...]”

9. Šī dekrēta 2. pantā ir noteikts, ka “valoda, kas lietojama sociālajās attiecībās starp darba devējiem un darba ņēmējiem, kā arī likumos paredzētajos uzņēmuma aktos un dokumentos, ir holandiešu valoda”.

10. Minētā dekrēta 5. pants ir izteikts šādā redakcijā:

“Visus likumos paredzētos darba devēju aktus un dokumentus, visus personālam paredzētos dokumentus darba devējs izstrādā holandiešu valodā.

Tomēr, ja to pamato personāls sastāvs un pēc uzņēmuma padomes darba ņēmēju pārstāvju vienprātīga lūguma vai, ja nav uzņēmuma padomes, pēc arodbiedrības pārstāvju vienprātīga lūguma, vai, ja nav ne uzņēmuma padomes, ne arodbiedrības, pēc pārstāvības arodbiedrību organizācijas pārstāvja lūguma darba devējs personālam paredzētajiem atzinumiem, paziņojumiem, aktiem, sertifikātiem un veidlapām pievieno tulkojumu vienā vai vairākās valodās.

[..]”

5 — 1989. gada 28. novembra spriedums lietā C-379/87 (*Recueil*, 3967. lpp., 19. punkts).

6 — Ar turpmāk minēto Flandrijas dekrēta par valodu lietojumu noteikumu franču valodas versiju var iepazīties internetā šādā adresē: http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1973071901&table_name=loi.

7 — Precizēju, ka vārdus “vai kurām ir personāls holandiešu valodas reģionā” Konstitucionālā tiesa (iepriekš saukta *Cour d'arbitrage*) atcēla savā 1986. gada 30. janvāra spriedumā (1986. gada 12. februāra *Moniteur belge*, 1710. lpp.), ar kuru šie vārdi tika atcelti arī šī dekrēta 5. pantā.

11. Šī paša dekrēta 10. panta pirmajā, otrajā un piektajā daļā attiecībā uz civiltiesiska rakstura sodiem ir paredzēts:

“Dokumentus vai aktus, kas neatbilst šī dekrēta noteikumiem, uzskata par spēkā neesošiem. Spēkā neesamību pēc savas ierosmes atzīst tiesa.

Kompetentais darba revidents, Valodu kontroles pastāvīgās komitejas ierēdnis un jebkura cita persona vai apvienība, kas var pamatot tiešu vai netiešu ieinteresētību, var lūgt spēkā neesamības atzīšanu tās vietas darba lietu tiesā, kurā darba devējs veic uzņēmējdarbību.

[..]

Spēkā neesamības atzīšana nedrīkst radīt kaitējumu darba ņēmējam un neskar trešo personu tiesības. Darba devējs ir atbildīgs par kaitējumu, kuru darba ņēmējam vai trešajām personām radījuši šie spēkā neesošie dokumenti vai akti.

[..]”

III – Pamatlieta, prejudiciālais jautājums un tiesvedība Tiesā

12. Pamatojoties uz [dokumentu] “Letter of Employment”, kas datēts ar 2004. gada 10. jūliju un izstrādāts angļu valodā (turpmāk tekstā – “darba līgums”), *PSA Antwerp*⁸, sabiedrība, kuras juridiskā adrese ir Antverpenē (Beļģijā), bet kura pieder Singapūrā reģistrētai starptautiskai grupai, kas izmanto ostu termināļus, uz nenoteiktu laiku par “Chief Financial Officer” pieņēma darbā *A. Las*, Nīderlandē dzīvojošu Nīderlandes pilsoni. Šajā darba līgumā bija paredzēts, ka *A. Las* profesionālo darbību galvenokārt veiks Beļģijā, pat ja daži pakalpojumi būs jāsniedz no Nīderlandes.

13. Ar 2009. gada 7. septembra vēstuli angļu valodā *A. Las* tika atlaists nekavējoties. Saskaņā ar darba līguma 8. pantu *PSA Antwerp* samaksāja *A. Las* atlaišanas pabalstu trīs mēnešu darba algas apmērā, kā arī papildu kompensāciju sešu mēnešu darba algas apmērā.

14. Ar 2009. gada 26. oktobra vēstuli *A. Las* advokāts norādīja *PSA Antwerp*, ka darba līgums, tostarp tā 8. pants, nav izstrādāts holandiešu valodā un ka ar šo klauzulu tādējādi tiek pārkāptas piemērojamās tiesību normas. Viņš pieprasīja samaksāt atlaišanas pabalstu 20 mēnešu darba algas apmērā, nesamaksāto atvaļinājuma pabalstu, prēmiju par 2008. gadu un ar to saistīto atvaļinājuma pabalstu, kā arī kompensāciju par neizmantotām atvaļinājuma dienām.

15. Iesniedzējtiesa norāda, ka, lai gan attiecīgajā darba līgumā ir klauzula, ar kuru paredzēta Nīderlandes tiesu kompetence, kā arī klauzula, ar kuru paredzēta Nīderlandes tiesību piemērošana, pamatlietas dalībnieki ir piekrituši, ka Beļģijas darba lietu tiesa ir kompetentā tiesa un ka ir jāpiemēro Beļģijas tiesības atbilstoši Romas 1980. gada 19. jūnija Konvencijas par tiesību aktiem, kas piemērojami līgumsaistībām, 6. panta 1. un 2. punktam⁹. Turpretī lietas dalībniekiem ir domstarpības par to, kāda valoda bija jāizmanto darba līguma izstrādāšanai un kādas sekas no tā izriet.

8 — Ir precizēts, ka attiecīgajā laikā tās nosaukums vēl bija *NV Hesse-Noord Natie*.

9 — Konsolidētā versija, OV C 334, 30.12.2005., 1. lpp. Kopš 2009. gada 17. decembra minētā konvencija ir aizstāta ar Eiropas Parlamenta un Padomes 2008. gada 17. jūnija Regulu (EK) Nr. 593/2008 par tiesību aktiem, kas piemērojami līgumsaistībām (Regula Roma I) (OV L 177, 6. lpp.; turpmāk tekstā – “Regula Roma I”).

16. 2009. gada 23. decembrī *A. Las* vērsās *Arbeidsrechtbank te Antwerpen*, lai panāktu, ka *PSA Antwerp* tiek piespriests viņam samaksāt ievērojami lielākas summas nekā saņemtās. Savu prasījumu atbalstam viņš tostarp norādīja, ka viņa angļu valodā izstrādātā darba līguma 8. pants, tā kā tas neatbilst Flandrijas dekrēta par valodu lietojumu noteikumiem, kuros paredzēts, ka uzņēmumos, kuru uzņēmējdarbības vieta ir Beļģijas Karalistes holandiešu valodas reģionā, ir jāizmanto holandiešu valoda, ir uzskatāms par pilnībā spēkā neesošu.

17. *PSA Antwerp* iebilda, ka minētais dekrēts nav piemērojams apstākļos, kuros persona īsteno savas darba ņēmēju brīvas pārvietošanās tiesības, jo šis dokuments esot tāds šīs pamatbrīvības ierobežojums, ko nevar attaisnot ar primāriem vispārējo interešu apsvērumiem Tiesas judikatūras izpratnē. *PSA Antwerp* papildināja, ka darba līgums ir jāievēro tāpēc, ka attiecīgais dokuments atbilst pušu gribai, kas izteikta valodā, kura katrai no tām ir saprotama, t.i., angļu valodā, precizējot, ka minētās sabiedrības direktors, kurš [līgumu] parakstīja, ir Singapūras pilsonis, kurš nepārvalda holandiešu valodu.

18. Pēc *PSA Antwerp* iesniegtā lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu un saskaroties ar šaubām par to, ka vispārējo interešu apsvērumus prasa, lai darba līgums tiktu izstrādāts holandiešu valodā tādās pārrobežu apstākļos kā šajā lietā, kurā puses – šajā gadījumā holandiešu valodā runājošs darba ņēmējs un holandiešu valodā nerunājošs darba devējs –, ņemot vērā ieņemamā amata nozīmību, ir skaidri izvēlējušās izstrādāt darba līgumu valodā, kuru saprot abas puses, *Arbeidsrechtbank te Antwerpen* nolēma apturēt tiesvedību un ar 2011. gada 29. aprīli reģistrētu lēmumu uzdot Tiesai šādu prejudiciālu jautājumu:

“Vai ar Flandrijas 1973. gada 19. jūlija dekrētu par valodu lietojumu tiek pārkāpts [LESD 45. pants] saistībā ar darba ņēmēju brīvu pārvietošanos Eiropas Savienībā tiktāl, ciktāl tajā ikvienam uzņēmumam, kura juridiskā adrese ir holandiešu valodas reģionā, ir likts sagatavot holandiešu valodā visus ar darba attiecībām saistītos dokumentus attiecībā uz darba ņēmēja pieņemšanu tādā darbā, kuram ir raksturīgs starptautisks elements, pretējā gadījumā tie nav spēkā?”

19. Rakstveida apsvērumus Tiesai iesniedza *A. Las*, *PSA Antwerp*, Beļģijas un Grieķijas valdības, Eiropas Komisija, kā arī EBTA Uzraudzības iestāde¹⁰.

20. Visi šie lietas dalībnieki bija pārstāvēti 2012. gada 17. aprīļa tiesas sēdē.

IV – Analīze

A – Ievada apsvērumi

21. Lietas dalībniekiem, kas iesniedza Tiesai apsvērumus, ir atšķirīgs viedoklis par to, kāda atbilde ir sniedzama uz iepriekš minēto prejudiciālo jautājumu. *PSA Antwerp* un EBTA Uzraudzības iestāde uzskata, ka tāds tiesiskais regulējums kā šajā lietā apspriežamais ir pretrunā darba ņēmēju brīvas pārvietošanās principam, savukārt *A. Las* pakārtoti, Beļģijas un Grieķijas valdības, kā arī Komisija uzskata pretēji.

22. Attiecībā uz Savienības tiesību piemērojamību šajā lietā norādu, ka pamatlietā apspriežamo darba attiecību pārrobežu raksturs izriet no vairākiem aspektiem. Ieinteresētais algotais darbinieks ir Nīderlandes pilsonis, kurš dzīvo Nīderlandē, bet kuram saskaņā ar angļu valodā izstrādātu darba līgumu gan Beļģijā, gan Nīderlandē ir jāsniedz darba pakalpojumi uzņēmumam, kurš pieder pie starptautiskas grupas un kura uzņēmējdarbības vieta ir Beļģijā, precīzāk, holandiešu valodas reģionā.

10 — Norādu, ka Komisija tostarp norāda, ka strīdam pamatlietā būtu jāvedina Tiesu lemt par tiesību aktiem, kas piemērojami *A. Las* sociālā nodrošinājuma apstākļiem. Pēc manām domām, šī problemātika pārsniedz uzdotā prejudiciālā jautājuma ietvarus. Tomēr uzsveru, ka tiesību aktus, kas piemērojami darba līgumam, nosaka Regulas Roma I noteikumi, nevis noteikumi par sociālā nodrošinājuma jomā piemērojamo tiesību aktu noteikšanu.

23. Tā kā *A. Las* ir īstenojis Savienības pilsoņu brīvību pārvietoties no vienas dalībvalsts uz citu kā darba ņēmējs, no tā izriet, ka viņa situācija nav “pilnībā iekšēja” Tiesas pastāvīgās judikatūras izpratnē¹¹ un tādējādi ietilpst to Savienības tiesību piemērošanas jomā, kuru interpretāciju lūdz iesniedzējtiesa.

24. Turklāt tas, ka uz darba ņēmēju brīvu pārvietošanos šajā lietā atsauca nevis viņš pats, bet viņa bijušais darba devējs, nepadara Savienības tiesības nepiemērojamas, ņemot vērā Tiesas judikatūru. Būtībā, kā Tiesa jau iepriekš ir uzsvērusi, lai darba ņēmēju tiesības bez diskriminācijas iegūt un strādāt algotu darbu citas dalībvalsts teritorijā būtu efektīvas un lietderīgas, to nepieciešamām sekām ir jābūt darba devēju tiesībām pieņemt šos darba ņēmējus darbā, ievērojot noteikumus, kas attiecas uz darba ņēmēju brīvu pārvietošanos. Pretējā gadījumā dalībvalstīm būtu iespēja viegli apiet šos noteikumus, nosakot darba devējiem darbā pieņemšanas nosacījumus, kuru rezultātā tiktu ierobežota šī brīvība, uz kuru darba ņēmējs var pretendēt¹².

B – Par šķēršļa darba ņēmēju pārvietošanās brīvībai esamību

25. Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru¹³ visi Līguma noteikumi, kas attiecas uz personu brīvu pārvietošanos, nepieļauj tādus valsts pasākumus, kuri var apgrūtināt vai padarīt mazāk pievilcīgu Līgumā garantēto pamatbrīvību īstenošanu Savienības pilsoņiem. It īpaši ir aizliegti pasākumi, kas padara grūtāku saimnieciskās darbības veikšanu citā dalībvalstī.

26. Norādu, ka Savienības atvasinātajās tiesībās nav saskaņošanas pasākuma, kas būtu piemērojams valodu lietojumam saistībā ar darba dokumentu izstrādāšanu¹⁴. It īpaši, kā to uzsver Komisija, Padomes 1991. gada 14. oktobra Direktīvā 91/533/EEK par darba devēja pienākumu informēt darbiniekus par darba līguma vai darba attiecību nosacījumiem nav noteikumu par to, kāda valoda lietojama šim mērķim¹⁵.

27. Tādējādi šī lieta ir jāatšķir no citām lietām, kurās Tiesai bija jālemj par tādiem šķēršļiem personu pārvietošanās brīvībai, kas izriet no valodu prasībām¹⁶. Tāpat iepriekšējā judikatūra attiecībā uz šāda veida ierobežojumiem, kas ietekmējuši citas Līgumā garantētas pamatbrīvības, nesniedz norādes, kuras ļautu viegli atbildēt uz šajā lietā uzdoto prejudiciālo jautājumu¹⁷.

11 — Skat. tostarp 1995. gada 15. decembra spriedumu lietā C-415/93 *Bosman* (*Recueil*, I-4921. lpp., 89. un nākamie punkti), kā arī 2008. gada 1. aprīļa spriedumu lietā C-212/06 *Gouvernement de la Communauté française un Gouvernement wallon* (Krājums, I-1683. lpp., 33. un nākamie punkti).

12 — 1998. gada 7. maija spriedums lietā C-350/96 *Clean Car Autoservice* (*Recueil*, I-2521. lpp., 19.–25. punkts), kā arī 2007. gada 11. janvāra spriedums lietā C-208/05 *ITC* (Krājums, I-181. lpp., 22. un 23. punkts).

13 — It īpaši skat. spriedumu lietā *Gouvernement de la Communauté française un Gouvernement wallon* (minēts iepriekš, 44. un nākamie punkti un tajos minētā judikatūra), kā arī 2011. gada 1. decembra spriedumu lietā C-253/09 *Komisija/Ungārija* (Krājums, I-12391. lpp., 46. un nākamie punkti un tajos minētā judikatūra).

14 — Tā kā nav saskaņošanas šajā jomā, dalībvalstīm ir rīcības brīvība noteikt valsts vai pat reģionālus pasākumus ar šādu mērķi, tomēr tām ir jāievēro Līgums un Savienības tiesību vispārējie principi, tostarp LESD 45. pants (pēc analogijas skat. 2007. gada 18. jūlija spriedumu lietā C-490/04 *Komisija/Vācija*, Krājums, I-6095. lpp., 19. punkts).

15 — (OV L 288, 32. lpp. Atgādinu, ka šajā lietā Komisija ir norādījusi, ka atbilstoši minētās direktīvas 6. pantam ar to netiek saskaņoti darba līguma formas nosacījumi, pie kuriem pieder valoda, kādā tam jābūt izstrādātam).

16 — Saistībā ar nodarbinātības nosacījumiem, kas attiecas uz valodu, attiecībā uz algotu darbu skat. spriedumu lietā *Groener* (minēts iepriekš) un attiecībā uz pašnodarbinātu personu uzņēmējdarbību, piemēram, zobārstu gadījumā, skat. 2000. gada 4. jūlija spriedumu lietā C-424/97 *Haim* (*Recueil*, I-5123. lpp., 50. un nākamie punkti) vai advokātu gadījumā – 2006. gada 19. septembra spriedumu lietā C-506/04 *Wilson* (Krājums, I-8613. lpp., 70. un nākamie punkti) un 2006. gada 19. septembra spriedumu lietā C-193/05 *Komisija/Luksemburga* (Krājums, I-8673. lpp., 40. un nākamie punkti).

17 — Preču brīvas aprites, it īpaši marķēšanas, jomā, kurā tika aizliegti valsts pasākumi, ar kuriem tiek prasīts lietot kādu valodu, nepieļaujot, ka tiek lietota kāda cita pircējiem viegli saprotama valoda, skat. 2000. gada 12. septembra spriedumu lietā C-366/98 *Geffroy* (*Recueil*, I-6579. lpp., 24. un nākamie punkti, kā arī tajos minētā judikatūra). Attiecībā uz vienlīdzīgu attieksmi pret personām saistībā ar valodu lietojumu kriminālietu tiesās skat. 1998. gada 24. novembra spriedumu lietā C-274/96 *Bickel un Franz* (*Recueil*, I-7637. lpp., 13. un nākamie punkti, kā arī tajos minētā judikatūra), kurā ir norādīts, ka indivīdu tiesību un brīvību aizsardzība valodas jomā ir īpaši nozīmīga to pamatbrīvību aizsardzībai.

28. Uzsveru, ka šajā lietā iesniedzējtiesa ir skaidri noteikusi sava lūguma priekšmetu. Prejudiciālais jautājums attiecas uz darba dokumentu izstrādāšanu un tātad tikai uz rakstveida darba attiecībām, lai gan apspriežamais tiesiskais regulējums, šķiet, regulē arī mutvārdu darba attiecības. Turklāt uzdotais jautājums saskaņā ar tā formulējumu ir uzdots saistībā ar “starptautiska rakstura amatu”.

29. Saskaņā ar manā rīcībā esošo informāciju lielākajā daļā dalībvalstu tiesību aktu nav formulētas prasības attiecībā uz valodu, kāda lietojama darba attiecībās. Cik man zināms, 17 no 25 dalībvalstīm¹⁸ nav tādu valodu prasību, kas būtu līdzvērtīgas tai, kura ir ietverta Flandrijas dekrētā par valodu lietojumu, savukārt 8 dalībvalstīs spēkā esošajās tiesību normās ir ietverts šāds pienākums¹⁹.

30. Tā kā attiecīgajā dekrētā gan Beļģijas pilsoņiem, gan ārvalstu pilsoņiem, kuri nodarbināti holandiešu valodas reģionā, ir noteikts pienākums lietot holandiešu valodu visos aktos un dokumentos, kas saistīti ar darba attiecībām, tam, manuprāt, var būt atturoša iedarbība attiecībā uz holandiešu valodā nerunājošiem darba ņēmējiem un darba devējiem, proti, galvenokārt tiem, kas ir no citām dalībvalstīm, nevis no Beļģijas Karalistes un Nīderlandes Karalistes.

31. Uzskatu, ka attiecībā pret šiem pēdējiem pastāv valodu šķērslis ne tikai saistībā ar profesionālās darbības uzsākšanas, bet arī saistībā ar šīs darbības īstenošanas noteikumiem.

32. Tādējādi var tikt pieņemts, ka darba ņēmējs, kurš nepārvalda holandiešu valodu, baidās parakstīt šajā valodā izstrādātu darba līgumu, jo labi nesaprot, ko uzņemas. Darbā iekārtošanas speciālisti minētā dekrēta piemērošanas jomā pēc loģikas var dot priekšroku kādam pretendētājam tāpēc, ka viņš runā holandiešu valodā, nevis ņemot vērā citus darbā pieņemšanas kritērijus, kam šie darbā iekārtošanas speciālisti būtu varējuši dod priekšroku, ja nebūtu šāda tiesiskā regulējuma.

33. Šis konstatējums ir spēkā, neraugoties uz to, ka saistībā ar pamatlietas strīdu *A. Las* praksē nebūtu saņēmis mazāk labvēlīgu attieksmi, ja minētais dekrēts tiktu ievērots, jo viņš pārvalda holandiešu valodu, ko viņš norāda, lai pieprasītu minētā tiesiskā regulējuma piemērošanu savā labā.

34. Kā spoguļefekts šķērslim, kas šādi radīts darba ņēmējiem, citu dalībvalstu izcelsmes darba devēji, kas reģistrējušies Beļģijas Karalistes holandiešu valodas reģionā, nevar piedāvāt tādus darba nosacījumus, kas būtu brīvi no attiecīgajā dekrētā noteiktajiem valodu ierobežojumiem. Praksē viņi ir mudināti pieņemt darbā tikai tādus darbiniekus, kuri saprot holandiešu valodu un kuriem būs vieglāk sazināties šajā valodā. Turklāt atšķirībā no minētā reģiona izcelsmes uzņēmumiem starptautiskajiem darba devējiem, kas tajā reģistrē uzņēmējdarbības vietu, tas rada administratīvus sarežģījumus un papildu darbības izmaksas. Būtībā darba, administrācijas un pārvaldības valoda šādiem darba devējiem bieži ir kāda cita valoda, nevis holandiešu valoda. Tie tādējādi ir spiesti aizvietot savas ierastās darba līgumu un visu pārējo darba aktu vai dokumentu veidlapas, kas attiecas uz personāla pārvaldību, un lūgt šim nolūkam palīdzību holandiešu valodā runājošiem juristiem.

35. Turklāt Tiesa iepriekš minētajā spriedumā Komisija/Vācija ir atzinusi, ka dalībvalsts uzlikts pienākums ārvalstu darba devējiem, kas pieņem darbā darba ņēmējus valsts teritorijā, tulkot šis valsts valodā dažus darba dokumentus var būt pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojums, jo tas rada izdevumus, kā arī papildu administratīvas un finanšu izmaksas citā dalībvalstī reģistrētiem uzņēmumiem²⁰.

36. Piebildīšu, ka tādi darba devēji var saskarties ar ievērojumu tiesisko nenoteiktību, ja, kā tas ir saskaņā ar pamatlietā apspriežamo tiesisko regulējumu, valodu prasības pārkāpums tiek sodīts ar spēkā neesamību, kas groza līgumisko attiecību līdzsvaru.

18 — Man nav datu par šajā jomā piemērojamajām tiesību normām Kiprā un Luksemburgā.

19 — Tā ir Francijā, Latvijā, Lietuvā, Polijā, Rumānijā, Slovēnijā un Slovākijā, kā arī Beļģijas Karalistes dažādajās valodu teritoriālajās vienībās.

20 — 68. un nākamie punkti.

37. Flandrijas dekrētā par valodu lietojumu paredzēto noteikumu neievērošanas gadījumā uzlikto sodu lielums²¹, jautājums, pie kura atgriezšos, ir vēl viens fakts, kas var būt šķērslis darba ņēmēju pārvietošanās brīvības pilnīgai īstenošanai. Šajā sakarā judikatūrā ir minēts, ka var būt sodi, kuru smagums ir tāds, ka tie rada šķērslī primārajās tiesībās garantēto pamatbrīvību īstenošanai, un šī smaguma apmērs ir jāvērtē attiecīgajai valsts tiesai²².

38. Tā kā holandiešu valodā nerunājošie darba ņēmēji un darba devēji var tikt atturēti īstenot minētās brīvības valodu prasību dēļ, kas izriet no tāda tiesiskā regulējuma kā pamatlietā apspriežamais, pēc manām domām, šajā saistībā pastāv šķērslis darba ņēmēju pārvietošanās brīvībai – šķērslis, kas nav nedz neskaidrs, nedz netiešs, pretēji tam, ko apgalvo *A. Las*. Tālāk ir jāuzdod jautājums, vai šādu šķērslī tomēr var attaisnot ar noteikumiem, kas atbilst Tiesas judikatūrai.

39. Turklāt norādu, ka, pat ja ir runa par citu tiesisku jautājumu, acīmredzami šajā lietā nav tiešas diskriminācijas, jo attiecīgais tiesiskais regulējums ir piemērojams darba devējiem un darba ņēmējiem, nešķirojot pilsonības dēļ. Turpretī, man šķiet, ka ir netieša diskriminācija, jo zem šķietami neitrāliem kritērijiem paslēptā valodu barjera, kas paredz obligātu holandiešu valodas lietojumu, gan darba iegūšanu, gan darba veikšanas noteikumus Beļģijas Karalistes holandiešu valodas reģionā padara grūtāku citu dalībvalstu pilsoņiem, izņemot Nīderlandes pilsoņus. Tomēr šāda netieša diskriminācija piemīt jebkurai prasībai, kas saistīta ar kādas valodas zināšanām vai lietojumu, un to var attaisnot ar tādu pašu pamatojumu kā attiecībā uz valodu šķērslī minētais pamatojums. Līdz ar to neveltīšu atsevišķus apsvērumus šim jautājumam.

C – Par konstatētā šķēršļa iespējamo attaisnojumu

40. Saskaņā ar judikatūru valsts pasākumi, kas rada šķēršļus Līgumā garantēto pamatbrīvību faktiskai īstenošanai, tomēr var tikt pieļauti ar noteikumu, ka ar tiem tiek mēģināts sasniegt mērķi, kas atbilst primāra vispārējo interešu apsvēruma kvalifikācijai, ka tie var garantēt šāda mērķa sasniegšanu un ka tie nepārsniedz to, kas vajadzīgs tā sasniegšanai²³.

41. Šajā lietā rodas jautājums, vai šķērslī LESD 45. pantā garantētajai darba ņēmēju pārvietošanās brīvībai pienācīgi attaisno legītīmi mērķi, kā arī tādu līdzekļu lietojums, kuri ir gan piemēroti, gan samērīgi šo mērķu sasniegšanai. Pēc manām domām, tā tas nav turpmāk minēto iemeslu dēļ, uzreiz precizējot, ka, lai gan es atzīstu apspriežamā tiesiskā regulējuma aizstāvībai minēto trīs pamatu legītimitāti pašu par sevi, es turpretī noraidu gan šim mērķim izmantoto metožu nepieciešamību, gan samērīgumu²⁴.

1) Par apspriežamo pasākumu nepiemērotību, ņemot vērā minētos vispārējo interešu mērķus

42. Flandrijas dekrētā par valodu lietojumu nav minēti precīzi iemesli, kuru dēļ attiecīgā valodu reģiona likumdevējs ir paredzējis, ka visās darba attiecībās atbilstoši šajā tiesiskajā regulējumā paredzētajiem nosacījumiem ir lietojama tikai holandiešu valoda. Vienīgais skaidrais apstāklis ir tas, ka šī dekrēta juridiskais pamats ir Beļģijas Konstitūcijas 129. panta 1. punkta 3) apakšpunkts, ar kuru piešķir Flāmu kopienas Parlamentam ir piešķirtas ekskluzīvas pilnvaras tā attiecīgajā teritorijā regulēt valodu lietojuma nosacījumus sociālajās attiecībās starp darba devējiem un viņu darba ņēmējiem, kā arī likumos un noteikumos paredzētajos uzņēmuma aktos un dokumentos, precizējot, ka tādas pašas pilnvaras vienlaikus ir noteiktas Franču kopienas Parlamentam.

21 — Atbilstoši tā 10. pantam.

22 — Skat. 1993. gada 31. marta spriedumu lietā C-19/92 *Kraus* (*Recueil*, I-1663. lpp., 41. punkts).

23 — Skat. tostarp 2010. gada 16. marta spriedumu lietā C-325/08 *Olympique Lyonnais* (Krājums, I-2177. lpp., 38. punkts un tajā minētā judikatūra), kā arī spriedumu lietā Komisija/Ungārija (minēts iepriekš, 69. punkts un tajā minētā judikatūra).

24 — Atbilstoši spriedumā lietā *Groener* (minēts iepriekš, 19. punkts) definētajiem pamatnoteikumiem.

43. Tomēr saskaņā ar norādījumiem, kurus Tiesai sniedza Beļģijas valdība, var tikt izvirzīti trīs attaisnojuma pamati: pirmais, kas saistīts ar darba ņēmēju aizsardzību, otrs, kas saistīts ar administratīvo un tiesu iestāžu veiktu efektīvu kontroli, un trešais, kas saistīts ar reģionālās vienības oficiālās valodas aizsardzību un lietojuma sekmēšanu. Ir jāpārbauda, vai norādīto šķērslī var attaisnot ar kādu no šiem pamatiem atbilstoši primāriem vispārējo interešu apsvērumiem iepriekš minētās judikatūras izpratnē.

a) Par pamatu, kas saistīts ar darba ņēmēju aizsardzību

44. Flandrijas dekrēta par valodu lietojumu atbalstam Beļģijas valdība min sociālas rūpes, atgādinot, ka Tiesa vairākkārt ir lēmusi, ka darba ņēmēju aizsardzība ir viens no vispārējo interešu mērķiem, ar ko var tikt pamatots pamatbrīvību ierobežojums²⁵.

45. Tomēr obligāts un ekskluzīvs holandiešu valodas lietojums patiesībā var aizsargāt tikai darba ņēmējus, kas pietiekami pārvalda šo valodu, lai saprastu, ko nozīmē informācija, kuru darba devējs tiem paziņos holandiešu valodā mutvārdos vai rakstveidā. Turpretī holandiešu valodā nerunājošie darba ņēmēji ir mazāk labvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar pārējiem ne tikai tad, kad tie cenšas iegūt darbu, kura veikšana atbilstoši apspriežamajam dekrētam būs saistīta ar saziņu holandiešu valodā, bet visā nodarbinātības laikā gadījumā, ja viņiem izdotos pārvarēt barjeru, sākot strādāt. Šiem pēdējiem apspriežamais tiesiskais regulējums var radīt neskaidrību attiecībā uz to tiesību un pienākumu precīzo saturu, kuri izriet no to darba līguma, un attiecībā uz viņu profesionālās darbības konkrētajiem nosacījumiem [tas var radīt] gan juridisku, gan praktisku nenoteiktību, kuru tie var atrisināt tikai ar trešo personu palīdzību.

46. Efektīvai visu kategoriju darba ņēmēju aizsardzībai drīzāk būtu vajadzīgs, lai darba līgums būtu pieejams valodā, kuru darba ņēmējs viegli saprot, tā, lai viņa piekrišana tiktu dota, esot labi informētam, nevis maldinātam. Atgādinu, ka Direktīvā 91/533 ir paredzēts, ka darba devējam darbiniekam, uz kuru attiecas šī direktīva, ir jāpaziņo visi darba līguma vai darba attiecību galvenie elementi, kuru saraksts ir sniegts šīs direktīvas 2. pantā. Man šķiet, ka, lai šai informācijai par to faktu minimumu, kuru darbinieks nedrīkst nezināt, būtu lietderīga iedarbība, ir vajadzīgs, lai tā viņam tiktu nodota valodā, kuru tas pietiekami pārvalda, lai saprastu darba attiecību jautājumus. Flandrijas dekrētā par valodu lietojumu ir paredzēti līdzekļi, kas nav piemēroti šī mērķa sasniegšanai, jo tajā nav paredzēts, ka tiek pārbaudīts, vai līguma slēdzējam pusēm ir pietiekamas holandiešu valodas zināšanas, lai to parakstītu, visu pilnībā apzinoties.

47. Komisija piekrīt Beļģijas valdībai, apgalvojot, ka Tiesa spriedumā lietā *Everson un Barrass*²⁶ esot atzinusi tās vietas, kurā darbinieki veic darbu, valsts valodas īpašo nozīmību. Nav noliedzams, ka, ja algotam darbiniekam ir jāstrādā vairākās dalībvalstīs, lielākajā daļā gadījumu *locus laboris* atbilst viņam pazīstamajai sociālajai un lingvistiskajai videi²⁷. Tomēr šim vispārējam noteikumam praksē ir arī izņēmumi. Pēc manām domām, attiecīgais spriedums nenozīmē, ka darba ņēmēju interesēs nepieciešami ir prasīt sistemātisku noteiktas valodas – viņu galvenās darbības vietas valodas vai pat kādas citas valodas – lietojumu darba līgumā. Būtībā saziņas valoda, t.i., valoda, kura ir kopīga darba ņēmējam un viņa darba devējam un kura garantē efektīvu un līdzsvarotu saziņu viņu starpā, nav obligāti vietas, kurā tiek veikta profesionālā darbība, oficiālā valoda, vai tā būtu valsts, vai reģionālā valoda.

25 — It īpaši attiecībā uz pakalpojumu sniegšanas brīvību – 2010. gada 7. oktobra spriedums lietā C-515/08 *dos Santos Palhota* u.c. (Krājums, I-9133. lpp., 47. punkts).

26 — 1999. gada 16. decembra spriedums lietā C-198/98 (*Recueil*, I-8903. lpp., 22. punkts) par to, kā interpretējama Padomes 1980. gada 20. oktobra Direktīva 80/987/EEK par dalībvalstu normatīvo aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku aizsardzību to darba devēja maksātspējas gadījumā attiecībā uz šo darbinieku prasījumu un tās valsts prasījumu, kuras teritorijā tie veica algotu darbu, samaksu (OV L 283, 23. lpp.).

27 — Komisija šajā sakarā tostarp atsaucas uz 43. punktu ģenerālvokāta Mengoci [*Mengozzi*] secinājumos lietā, kurā pieņemts 2011. gada 10. marta spriedums lietā C-477/09 *Defossez* (Krājums, I-1421. lpp.).

48. Tādējādi sasniedzamā leģitimā mērķa īstenošanai nav ne piemēroti, ne nepieciešami noteikt ekskluzīvu holandiešu valodas lietojumu, lai nodrošinātu, ka darba ņēmējs uzņēmumā, kura juridiskā adrese ir attiecīgajā reģionā, tiešām efektīvi iegūtu informāciju, kas tam nepieciešama gan pirms, gan pēc līgumsaistību uzņemšanās. Alternatīva, saskaņā ar kuru pusēm būtu ļauts izmantot citas valodas papildus holandiešu valodas lietojumam, pat ja vajadzības gadījumā tiktu prasīts tulkojums šajā pēdējā valodā, pēc manām domām, varētu būt iedarbīgāka, lai nodrošinātu darba ņēmēju interešu aizsardzību.

b) Par pamatu, kas saistīts ar administratīvās un tiesu kontroles efektivitāti

49. Šis otrais leģitimācijas pamats šķiet saistīts ar iepriekšējo tiktāl, ciktāl, kā norāda Komisija, runa būtu par to, kā garantēt darba ņēmēju aizsardzības efektivitāti, kontrolējot tās ievērošanu. Šis pamats pats par sevi, protams, ir leģitīms²⁸, tomēr šajā gadījumā tas ir tikpat neefektīvs kā pirmais, kuru tas papildina.

50. Nav noliedzams, ka, ja strīds nonāk tiesā, administratīvo iestāžu, piemēram, darba inspekcijas, vai tiesu iestāžu iejaukšanās ir atvieglota, ja tās var pārbaudīt dokumentus, kas saistīti ar darba attiecībām, par kurām ir strīds, valodā, kuru šo iestāžu pārstāvji prot. Līdzīgas rūpes atrodamas citās dalībvalstīs spēkā esošos tiesību aktos, kas ir analogi apspriežamajam regulējumam²⁹.

51. Tomēr, pēc manām domām, arī šis mērķis var tikt sasniegts piemērotāk, vajadzības gadījumā izstrādājot šo darba dokumentu tulkojumus vietējā mērogā lietotajā oficiālajā valodā, neesot vajadzībai noteikt tās ekskluzīvu lietojumu *ab initio*.

52. Būtībā iepriekš minētajā spriedumā lietā Komisija/Vācija³⁰ Tiesa lēma, ka ārvalstu darba devējiem noteikto pienākumu tulkot darba dokumentus var attaisnot ar vispārēju interešu mērķi, kas saistīts ar darba ņēmēju sociālo aizsardzību, jo tas ļauj uzņēmējas dalībvalsts kompetentajām iestādēm veikt nepieciešamās kontroles, lai garantētu šajā jomā esošo valsts noteikumu efektīvu ievērošanu. Tomēr Tiesa šajā spriedumā arī precizēja, ka vienīgi tiktāl, ciktāl šī prasība uzliek par pienākumu tulkot tikai ierobežotu skaitu dokumentu un nerada darba devējam smagu administratīvo vai finanšu nastu, tā atbilst EKL noteikumiem par pakalpojumu sniegšanas brīvību³¹.

53. Pēc analogijas darba ņēmēju brīvas pārvietošanās jomā, manuprāt, Flandrijas dekrēta par valodu lietojumu plašais noteikums, ar kuru paredzēts holandiešu valodas lietojums visos darba dokumentos, šķiet, šāda paša mērķa sasniegšanai, nav nepieciešams, lai varētu veikt attiecīgās kontroles.

c) Par pamatu, kas saistīts ar oficiālās valodas aizsardzību

54. Šo trešo attaisnojumu ir izcēlusi Beļģijas valdība, apgalvojot, ka oficiālās valodas lietojuma sekmēšana ir paredzēta Beļģijas Konstitūcijā. Norādu, ka vairākas dalībvalstis un Beļģijas Karalistes valodu teritoriālās vienības izmanto šāda veida pamatojumu saviem tiesību aktiem, ar kuriem tiek noteikts noteiktas valodas lietojums darba attiecībās³².

28 — Skat. spriedumu lietā *dos Santos Palhota* u.c. (minēts iepriekš, 48. punkts un tajā minētā judikatūra).

29 — Tādējādi Latvijā normas, ar kurām paredzēts valsts valodas lietojums darba attiecībās, ir pamatotas, pirmkārt, ar tādu sabiedrības interešu aizsardzību kā drošība un veselība un, otrkārt, līdzīgi kā Rumānijā un Slovēnijā – ar pierādījumu prasībām. Francijā likumdevēja minētie mērķi arī ir personu veselības un drošības aizsardzība papildus strīdu risku ierobežošanai.

30 — Skat. 70. un nākamos punktus.

31 — Skat. 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., 69. un nākamie punkti).

32 — Atsauce uz valsts valodas un nacionālās identitātes aizsardzību ir izdarīta Lietuvā, Polijā un Slovākijā, kā arī uz Kopienų valodas un identitātes aizsardzību papildus vietējo iedzīvotāju valodu tiesību aizsardzībai – Beļģijas Karalistes franču un vācu valodu reģionos, kā arī holandiešu valodas reģionā.

55. Oficiālās valodas – vai tā būtu valsts, vai reģionālā valoda – aizsardzība ir vispārējo interešu mērķis, kura leģitimitāti Tiesa ir atzinusi, lai attaisnotu tādas politikas īstenošanu, kas ir vērsta uz šādas valodas aizsardzību un tās lietojuma sekmēšanu³³. Tomēr uzskatu, ka šajā lietā apspriežamajā tiesiskajā regulējumā formulētā prasība paredz tādu līdzekļu izmantošanu, kas nav atbilstīgi šī mērķa efektīvai sasniegšanai.

56. Šajā sakarā Grieķijas valdība, tostarp pamatojoties uz LESD 165. pantu un LES 3. panta 3. punkta ceturto daļu, uzsver valodu daudzveidības principu. Arī Eiropas Savienības Pamattiesību hartas³⁴, kas ir saistoša, 22. pantā ir atsauce uz šo jēdzienu, jo tajā ir paredzēts, ka Savienībā tiek ievērota minētā daudzveidība.

57. Tomēr šo valodu daudzveidības principu, kas ir saistošs tikai Savienības iestādēm un struktūrām, nevar izmantot dalībvalsts attiecībā pret Savienības pilsoņiem, lai attaisnotu tādu pamatbrīvību ierobežojumu, uz kurām tie var atsaukties.

58. Savos secinājumos lietā, kurā pieņemts spriedums lietā Spānija/*Eurojust*³⁵, ģenerālvokāts Maduru [*Maduro*] uzsvēra, ka “valodu dažādības [daudzveidības] respektēšana ir viens no būtiskajiem dalībvalstu nacionālās identitātes aizsardzības aspektiem”³⁶. Tomēr uzsvēru, ka minētajā lietā uz valodu daudzveidību atsauca tikai personas, kas pretendēja uz Eiropas Savienības piedāvātajām darba vietām, un [tās uz šo jēdzienu atsauca] attiecībā pret Savienību, bet uz to neatsauca dalībvalstis, lai aizstāvētu savu valodu vienveidības politiku pretēji Savienības tiesību principiem. Citiem vārdiem, šis jēdziens tika izmantots, nevis lai attaisnotu valsts pasākumus, kas rada šķēršļus saistībā ar valodu lietojumu, bet tikai lai skaidrotu Savienībai raksturīgo valodu regulējumu.

59. Savukārt nacionālā identitāte, kas Savienības iestādēm ir jārespektē atbilstoši LES 4. panta 2. punktam, ietver dalībvalsts konstitucionālās sistēmas valodu aspektus, kas tostarp nosaka valsts oficiālo valodu vai vairākas oficiālās valodas, kā arī – vajadzības gadījumā – teritoriālās apakšvienības, kurās šis pēdējais tiek lietotas³⁷. Tādējādi jēdziens “nacionālā identitāte” attiecas uz valsts vai pat reģionālā mērogā lietoto valodu izvēli³⁸, savukārt jēdziens “valodu daudzveidība” attiecas uz Savienības mērogā esošo daudzvalodību. Pēc manām domām, no tā izriet, ka šis pēdējais jēdziens neietilpst apsvērumos, kas piemērojami Savienības pilsoņiem vai juridiskajām personām. Būtu pat paradoksāli izmantot šādu pamatu, lai ļautu dalībvalstīm uzlikt privātpersonām pienākumu saziņā lietot citu valodu nekā tā, kuru viņi brīvi izvēlas.

60. Savienības tiesību noteikumi par to, kā respektējama dalībvalstu nacionālā identitāte, kura Beļģijas Karalistes gadījumā, nenoliedzami, ietver tās Konstitūcijā pamatoto dalījumu valodu kopienās, drīzāk ir pamatojums idejai, ka – saskaņā ar to, ko Tiesa jau ir lēmusi, – valodu identitātes aizsardzības politika ir pamats, kas var ļaut dalībvalstij veikt pasākumus, ar kuriem tiek ierobežotas pārvietošanās brīvības³⁹.

33 — It īpaši skat. 2011. gada 12. maija spriedumu lietā C-391/09 *Runevič-Vardyn* un *Wardyn* (Krājums, I-3787. lpp., 85. punkts), kurā minēts sprieduma lietā *Groener* (minēts iepriekš) 19. punkts.

34 — OV 2010, C 83, 396. lpp.

35 — 2005. gada 15. marta spriedums lietā C-160/03 (Krājums, I-2077. lpp.).

36 — Skat. minēto secinājumu 24. punktu.

37 — Kā Tiesa ir precizējusi spriedumā lietā *Runevič-Vardyn* un *Wardyn* (minēts iepriekš, 86. punkts), atbilstoši LES 4. panta 2. punktam Savienība respektē dalībvalstu nacionālo identitāti, kas raksturīga to politiskajām un konstitucionālajām pamatstruktūrām, identitāti, kas sevī ietver arī valsts oficiālās valodas aizsardzību.

38 — Ziņojumā, kuru izstrādājusi darba grupa Eiropas konventa dalībniekiem un kurš datēts ar 2002. gada 4. novembri, LES noteikumus, saskaņā ar kuriem Savienībai ir pienākums respektēt dalībvalstu nacionālo identitāti, tika ieteikts precizēt tādējādi, ka šīs identitātes būtiskākie aspekti cita starpā ietver dalībvalsts pamatstruktūras un galvenās funkcijas, kuru vidū ir valodu izvēle (CONV 375/1/02 REV 1, 10.–12. lpp.; dokuments ir pieejams internetā vietnē: <http://european-convention.eu.int/pdf/reg/fr/02/cv00/cv00375-re01.fr02.pdf>).

39 — It īpaši skat. spriedumu lietā *Runevič-Vardyn* un *Wardyn* (minēts iepriekš).

61. Tomēr tāds obligāts pienākums lietot kādas dalībvalsts valodu citu dalībvalstu pilsoņiem vai uzņēmumiem, kuri īsteno savas pamatbrīvības, kā [pienākums], kas izriet no apspriežamā tiesiskā regulējuma, patiesībā neatbilst šim mērķim. Nevar tikt apgalvots, ka tikai fakts, ka daži uzņēmumi, kuru juridiskā adrese ir Flandrijā, darba līgumus ar pārrobežu raksturu izstrādā valodā, kas nav holandiešu valoda, varētu apdraudēt šīs pēdējās minētās valodas sekmīgu lietojumu. Citādi ir tad, ja darba attiecības ir saistītas ar zināšanu nodošanu, kā tas ir skolās vai universitātēs, jomā, kas attiecas uz dalībvalsts kultūras identitātes saglabāšanu⁴⁰, kas pamato noteiktu valodu zināšanu prasības darba pretendentiem⁴¹.

62. Pēc manām domām, darba ņēmējs, kas nav īstenojis savu brīvību strādāt citā Savienības dalībvalstī, parasti var prasīt iespēju strādāt, izmantojot savu paša valodu, ja tā ir oficiālā valoda reģionā, kurā viņš veic profesionālo darbību. Manuprāt, tas izriet no darba vietas rakstura, kas atrodas krustcelēs starp pilnīgi publisku un pilnīgi privātu jomu. Šis raksturs leģitimizē arī to, ka šajā vietā var tikt īstenoti politikas virzieni, kuri ir vērsti uz valsts vai pat reģionālas valodas aizsardzību, tādējādi, ka tā ir oficiālā valoda, kuras lietojumam tiek dota priekšroka kā saziņas valodai.

63. Tomēr līgumu slēgšanas brīvība ir jārespektē tādā nozīmē, ka darba ņēmējs var piekrist lietot savai darba videi raksturīgu valodu, kas ir atšķirīga no viņa paša valodas un vietējā mērogā lietotās valodas, it īpaši, ja, kā tas skaidri norādīts iesniedzējtiesas lēmumā, runa ir par darba attiecībām ar starptautisku raksturu⁴². Uzskatu, ka darba devējiem Savienībā būtu jābūt iespējai noteikt saviem darbiniekiem kopēju darba valodu, kas vairākās dalībvalstīs reģistrētam uzņēmumam var būt cita valoda, nevis tā, kuru lieto valsts vai reģionālā mērogā. Šis apsvērums ir spēkā vismaz attiecībā uz augstākajiem amatiem, tādiem kā vadītāju vai ekspertu amati, un vispārīgi attiecībā uz amatiem, kuros ir nepieciešams sazināties valodā, ko saprot pārējie algotie darbinieki vai uzņēmuma ārvalstu klienti.

64. Lai gan oficiālās valodas aizsardzība un tās lietojuma sekmēšana ir leģitīmi mērķi paši par sevi, šim nolūkam izmantotajiem līdzekļiem ir jāpaliek atbilstīgiem šiem mērķiem un tie nedrīkst pārsniegt to, kas vajadzīgs šo mērķu sasniegšanai. Fakts, ka ar valsts vai reģionālu pasākumu tiek mēģināts noteikt ekskluzīvu vienvalodību, kas ietver to, ka attiecīgajā jomā nekādi nevar tikt alternatīvi lietotas pārējo dalībvalstu valodas, man nešķiet leģitīms saskaņā ar Savienības tiesību principiem.

65. Ņemot vērā šos faktus, valodas aizsardzība nevar būt lietderīgs attaisnojums tādām tiesiskajām regulējumiem kā pamatlietā apspriežamais tiktāl, ciktāl ar to netiek ļauts ņemt vērā nedz darba attiecībās iesaistīto pušu gribu, nedz to, ka darba devējs pieder pie starptautiskas uzņēmumu grupas.

66. Tādējādi uzskatu, ka Flandrijas dekrēts par valodu lietojumu rada nepamatotu LESD 45. pantā paredzētās darba ņēmēju brīvas pārvietošanās ierobežojumu tiktāl, ciktāl tajā izmantoti līdzekļi, kas nav piemēroti, lai garantētu trīs minēto leģitīmo mērķu sasniegšanu.

67. Piebildīšu, ka pret minēto dekrētu var tikt izvirzīta vēl kāds iebildums tiktāl, ciktāl tajā netiek ievērots samērīguma kritērijs, kāds tas definēts Tiesas judikatūrā.

40 — Šajā sakarā skat. 19. un 20. punktu ģenerāladvokāta Darmona [*Darmon*] secinājumos lietā, kurā pieņemts spriedums lietā *Groener* (minēts iepriekš).

41 — Skat. sprieduma lietā *Groener* (minēts iepriekš) 20. un nākamās punktus.

42 — Atgādinu, ka konsensuālisma pārākums pārrobežu darba attiecību jomā ir pieļauts Regulas Roma I 8. pantā, kurā ir paredzēts, ka darba līguma slēdzējas puses parasti var izvēlēties tiesību aktus, kas to regulē.

2) Par apspriežamajos pasākumos izmantoto līdzekļu nesamērīgumu

68. Pēc manām domām, ir divi faktori, kas ļauj uzskatīt, ka Flandrijas dekrēts par valodu lietojumu ietver pasākumus, kas nav samērīgi ar minētajiem mērķiem, un ka līdz ar to tas ir pretrunā LESD 45. panta noteikumiem. Runa ir, pirmkārt, par pienākuma attiecīgajā dekrētā minētajās darba attiecībās lietot tikai vienu valodu, proti, holandiešu valodu, pārmērīgi plašo piemērošanas jomu un, otrkārt, par to sodu lielumu, kuri tiek uzlikti šī pienākuma neievērošanas gadījumā.

a) Par valodu prasības apmēru

69. Šķiet, ka ar apspriežamo dekrētu visiem darba devējiem, kuru uzņēmējdarbības vieta atrodas Beļģijas Karalistes holandiešu valodas reģionā, tiek uzlikts pienākums lietot šo valodu visās darba attiecībās – gan rakstveida, gan mutvārdu –, ko tie nodibina ar saviem darba ņēmējiem, lai gan valodu vajadzības var būt dažādas atkarībā no attiecīgo darba attiecību veida un ņemot vērā, iespējams, pārrobežu raksturu, kāds tām piemīt.

70. Manuprāt, intereses, kuras saskaņā ar Beļģijas valdības viedokli tiek aizsargātas ar šo reģionālo tiesisko regulējumu, varētu tikt aizsargātas atbilstošāk ar citiem līdzekļiem nekā valodu prasība, kurai ir tik absolūta un vispārēja piemērošanas joma. Tādējādi uzskatu, ka iepriekš minēto trīs mērķu sasniegšanai varētu pietikt ar to, ka galvenie darba dokumenti, kas izstrādāti citā valodā, tiktu tulkoti holandiešu valodā.

71. Man šķiet, ka Eiropas integrācijas projekta jēga zūd, ja dalībvalstis tirgus dalībniekiem, tādiem kā darba devēji un darba ņēmēji, var uzlikt par pienākumu lietot noteiktu valodu tādā apmērā, kas pārsniedz līgumu slēgšanas brīvības ierobežojumus, kuri ir stingri nepieciešami vispārējo interešu mērķu sasniegšanai. Starptautiskās darba attiecībās noteicošai ir jābūt pušu gribas autonomijai, nosakot valodu, kurā tās savstarpēji sazinās, lai tiktu atvieglota pārrobežu tirdzniecība⁴³, lai gan, protams, ir jāatrod taisnīgs līdzsvars starp darba ņēmēju brīvu pārvietošanos un viņu aizsardzību.

72. Pēc manām domām, būtu pamatoti ļaut pārrobežu darba attiecībās iesaistītajām pusēm lietot pašu izvēlētu valodu tiktāl, ciktāl šī izvēle atbilst pušu kopējai gribai vai ciktāl veicamajos pienākumos ir jālieto valoda, kas var būt cita nekā vietējā mērogā lietotā valoda⁴⁴. Flandrijas dekrēts par valodu lietojumu ir piemērojams vispārēji, pilnīgi neņemot vērā nedz valodas, kuras prot un parasti lieto attiecīgais darba devējs un darba ņēmējs, nedz ieņemamā amata raksturu.

73. Uzskatu, ka saskaņā ar iepriekš minēto spriedumu lietā *Groener* būtu neatbilstoši un pat paradoksāli, izņemot īpašus gadījumus, ja nevarētu tikt prasīts, lai darba ņēmējs zinātu tās dalībvalsts valodu, kurā viņš strādā, bet turpretī būtu ļauts viņam uzlikt par pienākumu, lai darba līgums, kas tam jāparaksta, būtu izstrādāts valodā, kuru viņš nepārvalda un tāād nesaprot.

43 — Pēc analogijas attiecībā uz 1968. gada 27. septembra Briseles Konvencijas par jurisdikciju un spriedumu atzišanu un izpildi civillietās un komercietās (OV 1972, L 299, 32. lpp.) 17. panta interpretāciju skat. 1981. gada 24. jūnija spriedumu lietā 150/80 *Elefanten Schuh (Recueil, 1671. lpp., 27. punkts)*, saskaņā ar kuru līgumslēdzējas valsts tiesību akti nevar radīt šķērslī jurisdikcijas atzišanas noteikuma spēkā esamībai tikai tāpēc, ka pušu lietotā valoda nav tā, kas noteikta šajos tiesību aktos.

44 — Atgādinu, ka iespēja ieviest valodu prasību sakarā ar attiecīgā amata raksturu ir skaidri paredzēta Padomes 1968. gada 15. oktobra Regulas (EEK) Nr. 1612/68 par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos Kopienā (OV L 257, 2. lpp.) 3. panta 1. punkta pēdējā daļā, normā, kas interpretēta spriedumā lietā *Groener* (minēts iepriekš), kura, tiesa, nav piemērojama šajā lietā, tomēr, manuprāt, var būt noderīgs pamats pārdomām. Būtībā identisks noteikums ir minēts Eiropas Parlamenta un Padomes 2011. gada 5. aprīļa Regulā (ES) Nr. 492/2011 par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos Savienībā (OV L 141, 1. lpp.), ar ko tikusi kodificēta un aizstāta Regula Nr. 1612/68.

74. Kā ieteikusi EBTA Uzraudzības iestāde, iekšējā tirgus sekmīgas darbības nodrošināšanai ir jāievieš lielāka elastība valodu prasībās tad, ja darba attiecības ir starptautiskas, kā tas ir šajā lietā, nekā tad, ja tās ir tikai iekšēja rakstura. Būtībā pārrobežu darba attiecību gadījumā priekšroka dodama tam, ka puses drīzāk var lietot saziņas valodu, kuru tās abas saprot, nevis ka tām tiek uzlikts par pienākumu lietot tikai noteiktu valodu, pat ja šī pēdējā ir viena no oficiālajām valodām vietā, kurā darba ņēmējs veic savu darbu.

75. Konkrētāk, nesaprotu, kā holandiešu valodu varētu apdraudēt tas, ka tādā darba līgumā kā pamata lietā apspriežamais, t.i., līgumā, kas noslēgts starp darba ņēmēju, kurš īstenojis savas brīvas pārvietošanās tiesības, un darba devēju, kas ir starptautiskai grupai piederoša sabiedrība, tiktu lietota cita valoda.

76. Norādu, ka apspriežamais tiesiskais regulējums ļauj veikt tulkojumu citā valodā, kas nav holandiešu valoda, tikai izmantojot sarežģītu procedūru, paredzot īpaši grūti izpildāmus noteikumus⁴⁵, kuru dēļ, pēc manām domām, praksē tie, bez šaubām, ļoti reti tiek izpildīti. Ir citi, mazāk ierobežojoši, bet tikpat efektīvi vai pat efektīvāki līdzekļi darba ņēmēju aizsardzībai, vienlaikus saglabājot reģionālās valodas lietojumu, piemēram, gadījumā, ja darba ņēmējs vai darba devējs nepārvalda minēto valodu, var tikt paredzēta iespēja atvieglot tulkojumu izmantošanu valodā, kuru ieinteresētā persona saprot pietiekami.

77. No faktiem, kas minēti diskusijā, neizriet, ka šādas iespējas ieviešana apstrīdētajā tiesiskajā regulējumā, tādējādi atvieglot pārvietošanās brīvības īstenošanu Beļģijas Karalistes holandiešu valodas reģionā citu dalībvalstu darba ņēmējiem un darba devējiem, kas nerunā holandiešu valodā, kaitētu iepriekš minēto mērķu sasniegšanai⁴⁶.

78. Tādējādi ar savu pārāk plašo piemērošanas jomu un ekskluzīvo raksturu, lai gan pastāv citi līdzekļi minēto vispārējo interešu mērķu sasniegšanai, Flandrijas dekrētā par valodu lietojumu ir ietverti pasākumi, kas ir nesamērīgi ar šiem mērķiem.

b) Par neizpildes gadījumā paredzētajiem sodiem

79. Tāpat kā citās dalībvalstīs spēkā esošajos tiesību aktos, arī Beļģijas Karalistes holandiešu valodas reģionā spēkā esošajā regulējumā ir paredzēts, ka prasības lietot noteiktu valodu pārkāpums var tikt sodīts gan civiltiesiski, gan krimināltiesiski⁴⁷.

80. Civiltiesiski sodi, protams, ir vispārēji paredzēti tiesību aktos, kuros noteiktas valodu prasības darba attiecību jomā, tomēr nevienā no man zināmajiem tiesību aktiem nav paredzēti tik bargi sodi kā Flandrijas dekrētā par valodu lietojumu. Beļģijas Karalistes holandiešu valodas reģionā ir noteikta to aktu vai dokumentu, ar kuriem tiek pārkāpts minētais dekrēts, spēkā neesamība, un šī spēkā neesamība rada spēkā esamības zaudēšanas sekas vienlaikus attiecībā uz nākotni un uz pagātni⁴⁸, kamēr dažās Beļģijas Karalistes teritoriālajās vienībās⁴⁹, kā arī citās dalībvalstīs⁵⁰ ir noteikta tikai

45 — Skat. pie atbilstošajām tiesību normām minēto Flandrijas dekrēta par valodu lietojumu 5. panta otro daļu.

46 — Pēc analogijas skat. spriedumu lietā *Bickel* un *Franz* (minēts iepriekš, 29. punkts).

47 — Pamatlietas strīds attiecas uz civiltiesību jomu, tomēr saistībā ar Flandrijas dekrēta par valodu lietojumu vispārējo sistēmu ir interesanti norādīt, ka pretēji tam, kas ir spēkā pārējās Beļģijas Karalistes teritoriālajās vienībās, kurās nav paredzēti nekādi kriminālsodi par valodu prasības neizpildi, – ja šāds pārkāpums tiek veikts holandiešu valodas reģionā, par šo pārkāpumu atbilstoši minētā dekrēta 12. pantam var tikt piemērots cietumsods un/vai naudas sods darba devējam vai tā pārstāvjiem, kas pārkāpuši minētā dekrēta noteikumus. Turklāt dekrēta 11. pantā ir paredzēta iespēja uzlikt administratīvo naudas sodu.

48 — Spēkā neesamība ar atpakaļejošu spēku, izrādās, ir noteikta arī Slovēnijā, taču tā attiecas tikai uz nākotni Rumānijā un Latvijā, precizējot, ka pēdējās minētajās valstīs tā ir saistīta ar pienākumu darba devējam piedāvāt noslēgt jaunu līgumu.

49 — T.i., pašvaldībās, kurām ir īpašs regulējums, vācu valodas reģionā un divvalodīgajā Briseles galvaspilsētas reģionā. Turpretī franču valodas reģionā ir noteikta citā valodā izstrādātu darba dokumentu spēkā neesamība.

50 — Ir paredzēts, ka tie līguma noteikumi, par kuriem iebilst darba ņēmēji, nav piemērojami darba ņēmējam Lietuvā, Polijā, Slovākijā, kā arī Francijā, kur pastāv iespēja prasīt, lai attiecīgais dokuments tiktu izstrādāts franču valodā, pretējā gadījumā nosakot soda naudu.

noteikumiem neatbilstošā dokumenta nepiemērojamība darba ņēmējam un [šai nepiemērojamībai] pievienots pienākums nodrošināt [attiecīgā dokumenta] aizstāšanu ar noteikumiem atbilstošu dokumentu. Man šķiet, ka šis pēdējais līdzeklis, kas ļauj saglabāt darba attiecību nepārtrauktību, būtu tikpat efektīvs kā attiecīgā darba līguma spēkā neesamība ar atpakaļejošu spēku, lai sasniegtu vispārējo interešu mērķus, kurus atbilstoši Beļģijas valdības apgalvotajam tiek mēģināts sasniegt ar minēto dekrētu. Tādējādi man šķiet, ka apspriežamais tiesiskais regulējums pārsniedz pasākumus, kas vajadzīgi šim mērķim.

81. Attiecībā uz to, vai atzišanai par spēkā neesošu ir iedarbība *erga omnes*, norādu, ka saskaņā ar lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu Flandrijas dekrēta par valodu lietojumu 10. panta pirmajā daļā noteiktais sods par tā noteikumu pārkāpumu ir “absolūta spēkā neesamība *ex tunc*, un tiek uzskatīts, ka attiecīgais dokuments nekad nav pastāvējis. No tā izriet, ka tiesa var atstāt bez ievēribas dekrētam neatbilstošā valodā sagatavotus dokumentus un ka tiesa var neņemt vērā to saturu, it īpaši attiecībā uz gribas izteikumu”.

82. Nav noliedzams, ka par šīs spēkā neesamības absolūto raksturu bija domstarpības to lietas dalībnieku vidū, kas iesniedza apsvērumus Tiesai, jo daži norādīja, ka šī paša panta piektajā daļā ir paredzēts, ka “spēkā neesamība nevar kaitēt darba ņēmējam un neietekmē trešo personu tiesības”. Man šķiet, ka iesniedzējtiesai šis noteikums ir zināms, jo tā savā lēmumā norāda arī, ka “darba ņēmējs var atsaukties uz nosacījumiem, kas tam ir labvēlīgi, un iebilst pret to dokumentu spēkā neesamību, kuri ir tam nelabvēlīgi”. Manuprāt, apspriežamās spēkā neesamības absolūtais, nevis relatīvais raksturs patiesībā izriet no tā, ka atbilstoši Flandrijas dekrēta par valodu lietojumu 10. panta otrajai daļai ikviena persona, kas var pamatot ieinteresētību, var vērsties tiesā, lai prasītu atzīt noteikumiem neatbilstošā dokumenta spēkā neesamību. Katrā ziņā no darba devēju viedokļa jebkura Flandrijas dekrēta valodu prasību neizpilde tiek bargi sodīta civiltiesiski, jo atbilstoši šīs tiesas veiktajai analīzei, piemērojot minētā dekrēta noteikumus, tāds darba līgums kā *A. Las* parakstītais varētu radīt sekas tikai attiecībā uz bijušo darba devēju⁵¹.

83. Tiesu iestāžu piespiedu vara saistībā ar darba attiecību jomā noteiktajām valodu prasībām dažādās dalībvalstīs ir atšķirīga. Kamēr dažu valstu tiesību aktos⁵² ir noteikts aizliegums tiesai pēc savas ierosmes izvirzīt pienākuma lietot noteiktu valodu neizpildi, citur⁵³ šāda iespēja pastāv. Vienīgi Beļģijas Karalistes holandiešu valodas reģionā un franču valodas reģionā šī iespēja izvirzīt pēc savas ierosmes pārvēršas par tiesas pienākumu, kas man šķiet pārmērīgi⁵⁴.

84. Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru dalībvalstu noteiktajiem pamatbrīvību ierobežojumiem ir jāaprobežojas ar to, kas noteikti ir nepieciešams, un tas nozīmē, ka ir jāizvēlas veids, tātad pasākums, kas ir vismazāk ierobežojošs.

85. Tā nav Flandrijas dekrēta par valodu lietojumu gadījumā, jo tas gan pats par sevi, gan salīdzinājumā ar citām tiesību normām, šķiet, nosaka pārāk stingras prasības ar pārāk smagām sekām gan attiecīgajām privātpersonām, gan tiesai, kam jāizskata ar to saistīts strīds. Uzskatu, ka citi līdzekļi, kas būtu piemērotāki un tādi, kas mazāk ierobežo darba ņēmēju brīvu pārvietošanos nekā [dekrētā] lietotie, varētu ļaut sasniegt mērķus, kurus, šķiet, tiek mēģināts sasniegt ar šo dokumentu.

51 — Atgādinu, ka sākotnēji apspriežamajā darba līgumā tika noteikta Nīderlandes tiesību piemērošana saskaņā ar pamatlietas dalībnieku gribu, lai gan iesniedzējtiesā tie vienprātīgi ir atzinuši, ka piemērojamas ir Beļģijas tiesības. Tomēr Regulas Roma I 3. panta 2. punktā ir paredzēts, ka jebkuras izmaiņas attiecībā uz piemērojamajiem tiesību aktiem, kuras izdarītas pēc līguma noslēgšanas, neskar tā formālo spēkā esamību saskaņā ar 11. pantu vai negatīvi neiespaido trešo personu tiesības.

52 — Francijā, Latvijā, Lietuvā un Slovākijā.

53 — Polijā, Rumānijā un Slovākijā, kā arī Beļģijas kopienās ar īpašu regulējumu, divvalodīgajā Briseles galvaspilsētas reģionā un vācu valodas reģionā.

54 — Attiecībā uz rīcības brīvību, kādai ir jābūt valsts tiesas rīcībā, lai varētu pielāgot sodu, kas paredzēts gadījumā, ja pārkāpti dalībvalsts noteikumi, ar kuriem nosaka šīs valsts valodas lietojumu, atkarībā no konkrētā veida, kā ir pārkāpts kāds vispārējo interešu mērķis, piemēram, attiecīgajā gadījumā patērētāju aizsardzība, skat. 68. punktu ģenerālvokāta Kosmas [*Cosmas*] secinājumos lietā, kurā pieņemts 1998. gada 14. jūlija spriedums lietā C-385/96 *Goerres (Recueil, I-4431. lpp.)*.

86. Līdz ar to tāds tiesiskais regulējums kā pamatlietā apspriežamais, pēc manām domām, nav saderīgs ar LESD 45. panta –, kas atbilst bijušajam EKL 39. pantam, kura interpretācija tika prasīta, – noteikumu saturu.

V – Secinājumi

87. Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, iesaku Tiesai uz *Arbeidsrechtbank te Antwerpen* uzdoto prejudiciālo jautājumu atbildēt šādi:

LESD 45. pants par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos Eiropas Savienībā ir jāinterpretē tādējādi, ka tam pretrunā ir tāds dalībvalsts tiesiskais regulējums kā pamatlietā apspriežamais, ar kuru visiem uzņēmumiem, kuru juridiskā adrese ir reģionā, kurā ir tikai viena oficiālā valoda, tiek uzlikts pienākums, pieņemot darba ņēmēju darbā starptautiska rakstura amatā, lietot tikai šo valodu visu to dokumentu izstrādāšanai, kas saistīti ar darba attiecībām, pretējā gadījumā paredzot, ka tie nav spēkā.