



## Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (virspalāta)

2019. gada 19. decembrī\*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – LESD 56. un 57. pants – Pakalpojumu sniegšanas brīvība – Direktīva 96/71/EK – Piemērojamība – 1. panta 3. punkta a) apakšpunkts – Darba ņēmēju norīkošana darbā saistībā ar pakalpojumu sniegšanu – Pakalpojumu sniegšana starptautiskos vilcienos – Valsts tiesiskais regulējums, kurā noteikti administratīvi pienākumi saistībā ar darba ņēmēju norīkošanu darbā

Lietā C-16/18

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Verwaltungsgerichtshof* (Augstākā administratīvā tiesa, Austrija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2017. gada 15. decembrī un kas Tiesā reģistrēts 2018. gada 9. janvārī, tiesvedībā

**Michael Dobersberger**

pret

**Magistrat der Stadt Wien,**

TIESA (virspalāta)

šādā sastāvā: priekšsēdētājs K. Lēnartss [*K. Lenaerts*], priekšsēdētāja vietniece R. Silva de Lapuerta [*R. Silva de Lapuerta*], palātu priekšsēdētāji Ž. K. Bonišo [*J.-C. Bonichot*], M. Vilars [*M. Vilaras*], J. Regans [*E. Regan*], M. Safjans [*M. Safjan*] un S. Rodins [*S. Rodin*], tiesneši L. Bejs Larsens [*L. Bay Larsen*] (referents), T. fon Danvics [*T. von Danwitz*], K. Toadere [*C. Toader*], D. Švābi [*D. Šváby*], K. Vajda [*C. Vajda*], F. Biltšens [*F. Biltgen*], K. Jirimēe [*K. Jürimäe*] un K. Likurģs [*C. Lycourgos*],

ģenerālvokāts: M. Špunars [*M. Szpunar*],

sekretārs: D. Diterťs [*D. Dittert*], nodaļas vaditājs,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2019. gada 12. marta tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

- *M. Dobersberger* vārdā – *A. Werner, Rechtsanwältin*,
- Austrijas valdības vārdā – *J. Schmoll* un *G. Hesse*, pārstāvji,
- Čehijas Republikas valdības vārdā – *M. Smolek*, *J. Vláčil* un *J. Pavliš*, pārstāvji,
- Vācijas valdības vārdā – sākotnēji *T. Henze* un *D. Klebs*, vēlāk – *D. Klebs*, pārstāvji,

\* Tiesvedības valoda – vācu.

- Francijas valdības vārdā – *R. Coesme* un *E. de Moustier*, pārstāvji,
  - Ungārijas valdības vārdā – *M. Z. Fehér* un *G. Koós*, kā arī *M. M. Tátrai*, pārstāvji,
  - Polijas valdības vārdā – *B. Majczyna*, pārstāvis,
  - Eiropas Komisijas vārdā – *M. Kellerbauer* un *L. Malferrari*, pārstāvji,
- noklausījusies ģenerālvokāta secinājumus 2019. gada 29. jūlija tiesas sēdē,  
pasludina šo spriedumu.

### Spriedums

- 1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt LESD 56. un 57. pantu, kā arī Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 96/71/EK (1996. gada 16. decembris) par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā (OV 1997, L 18, 1. lpp.; un labojums – OV 2007, L 310, 22. lpp.), it īpaši tās 1. panta 3. punkta a) apakšpunktu.
- 2 Šis lūgums ir iesniegts tiesvedībā starp *Michael Dobersberger* un *Magistrat der Stadt Wien* (Vīnes pilsētas pašvaldība, Austrija) saistībā ar administratīvo sodu ar krimināltiesisku raksturu, kas *M. Dobersberger* tika uzlikts tādēļ, ka viņš nebija izpildījis vairākus administratīvos pienākumus, kas paredzēti Austrijas sociālo tiesību normās, kurās reglamentēta darba ņēmēju norīkošana darbā šīs dalībvalsts teritorijā.

### Atbilstošās tiesību normas

#### *Savienības tiesības*

- 3 Saskaņā ar Direktīvas 96/71 15. apsvērumu “būtu jānosaka, ka konkrētos skaidri noteiktos preču salikšanas un/vai uzstādīšanas gadījumos nepiemēro noteikumus par minimālajām algu likmēm un minimālo apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu”.
- 4 Šīs direktīvas 1. pantā “Darbības joma” ir noteikts:
  - “1. Šo direktīvu piemēro dalībvalstī reģistrētiem uzņēmumiem, kuri saistībā ar starptautisku pakalpojumu sniegšanu norīko darba ņēmējus darbā kādā dalībvalstī saskaņā ar 3. punktu.
  2. Šo direktīvu nepiemēro tirdzniecības flotes uzņēmumiem attiecībā uz kuģa apkalpi.
  3. Šo direktīvu piemēro, ciktāl 1. punktā minētie uzņēmumi veic vienu no šādiem starptautiskiem pasākumiem:
    - a) norīko darbā darba ņēmējus dalībvalstī uz to atbildību un to vadībā saskaņā ar līgumu, kas noslēgts starp uzņēmumu, kas veic norīkojumu, un pusi, kam pakalpojumi domāti un kas darbojas minētajā dalībvalstī, ar noteikumu, ka starp uzņēmumu, kas veic norīkojumu, un darba ņēmējiem norīkojuma laikā ir darba attiecības

vai

b) norīko darbaņēmējus darbā iestādē vai uzņēmumā, kas pieder kādai asociācijai dalībvalstī, ar noteikumu, ka starp uzņēmumu, kas veic norīkojumu, un darbaņēmējiem norīkojuma laikā ir darba attiecības,

vai

c) kā pagaidu darbavieta vai darbā iekārtošanas aģentūra izīrē darbaņēmēju uzņēmumam, kas ir reģistrēts vai darbojas dalībvalstī, ar noteikumu, ka starp pagaidu darbavietu vai darbā iekārtošanas aģentūru un darbaņēmēju norīkojuma laikā ir darba attiecības.

[..]

5 Minētās direktīvas 2. pants “Definīcijas” ir formulēts šādi:

“1. Šajā direktīvā “darbā norikots darbaņēmējs” nozīmē darbaņēmēju, kurš uz ierobežotu laiku veic darbu dalībvalstī, kas nav tā dalībvalsts, kurā viņš parasti strādā.

2. Šajā direktīvā jēdziena “darbaņēmējs” definīcija atbilst tai definīcijai, ko piemēro tās dalībvalsts tiesību aktos, kurā darbaņēmējs ir norikots darbā.”

6 Direktīvas 96/71 3. pantā “Darba noteikumi un nosacījumi” ir paredzēts:

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

– ar normatīviem vai administratīviem aktiem

un/vai

– ar kolektīviem līgumiem vai šķīrējtiesas 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) darbaņēmēju izīrēšanas nosacījumiem, jo īpaši darbaņēmēju piegādi, ko veic pagaidu darbavietas;

e) veselības aizsardzību, drošību un higiēnu darbā;

f) aizsardzības pasākumiem attiecībā uz grūtnieču vai sieviešu pēcdzemdību periodā, bērnu un jauniešu darba noteikumiem;

g) vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm un citus diskrimināciju izslēdzošus noteikumus.

[..]

2. Ja norīkojums darbā nepārsniedz 8 dienas, attiecībā uz preču sākotnēju salikšanu un/vai pirmo uzstādīšanu, ja tā ir līguma par preču piegādi neatņemama daļa un ir vajadzīga piegādāto preču nodošanai ekspluatācijā, un to veic piegādājošā uzņēmuma kvalificēti darbaņēmēji, 1. punkta b) un c) apakšpunkta pirmo daļu nepiemēro.

Šo noteikumu nepiemēro pielikumā uzskaitītajām darbībām būvniecības jomā.

3. Dalībvalstis pēc apspriešanās ar darba devējiem un darbaņēmējiem saskaņā ar katras dalībvalsts tradīcijām un praksi var nolemt nepiemērot 1. punkta c) apakšpunkta pirmo daļu 1. panta 3. punkta a) un b) apakšpunktā minētajos gadījumos, ja norikojums darbā nepārsniedz vienu mēnesi.

4. Dalībvalstis saskaņā ar saviem tiesību aktiem un/vai praksi var paredzēt atbrīvojumus no 1. punkta c) apakšpunkta pirmās daļas 1. panta 3. punkta a) un b) apakšpunktā minētajos gadījumos un no dalībvalsts lēmuma šā panta 3. punkta nozīmē ar kolektīviem līgumiem šā panta 8. punkta nozīmē attiecībā uz vienu vai vairākām darbības jomām, ja norikojums darbā nepārsniedz vienu mēnesi.

5. Dalībvalstis var paredzēt atbrīvojumus no 1. punkta c) apakšpunkta pirmās daļas 1. panta 3. punkta a) un b) apakšpunktā minētajos gadījumos, pamatojoties uz to, ka veicamā darba apjoms nav ievērojams.

Dalībvalstis, kas izmanto pirmajā daļā minēto iespēju, nosaka kritērijus, kuriem veicamajam darbam jāatbilst, lai varētu uzskatīt, ka tas nav ievērojams.

[..]

7. Panta 1. līdz 6. punkta noteikumi nekavē tādu darba noteikumu un nosacījumu piemērošanu, kas ir labvēlīgāki darbaņēmējiem.

[..]

10. Šī direktīva, pamatojoties uz vienlīdzīgu attieksmi, nekavē dalībvalstis saskaņā ar Līgumu piemērot valstu 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 šķirējtiesas nolēmumos 8. punkta nozīmē un attiecas uz darbībām, kuras nav minētas pielikumā.”

### ***Austrijas tiesību akti***

- 7 *Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz* (Likums par darba līgumus regulējošo tiesību aktu pielāgošanu, *BGBI.*, 459/1993) tā redakcijā, kas publicēta *BGBI.* I, 152/2015 (turpmāk tekstā – “AVRAG”), kas tika pieņemts, lai valsts tiesībās transponētu Direktīvu 96/71, 7.b pants ir formulēts šādi:

“Prasība ārvalsts darba devējiem, kas reģistrēti kādā Savienības dalībvalstī vai Eiropas Ekonomikas zonas valstī

(1) Darbaņēmējam, kuru darbā Austrijā ir norīkojis darba devējs, kas ir reģistrēts nevis Austrijā, bet citā Savienības dalībvalstī vai Eiropas Ekonomiskās zonas valstī, norīkošanas darbā laikposmā, lai gan ir tiesību akti, kas piemērojami darba attiecībām, automātiski ir tiesības saņemt

1. vismaz likumam atbilstošu atalgojumu, kas noteikts normatīvajos aktos vai koplīgumā un ko darba vietā līdzīgi darba devēji izmaksā līdzīgiem darbaņēmējiem [..]

[..]

Persona, kas ir reģistrēta nevis Austrijā, bet citā Savienības dalībvalstī vai Eiropas Ekonomiskās zonas valstī, ciktāl tas attiecas uz [..] 3.–5. punktu un 8. punktu, kā arī 7.d panta 1. punktu, ir uzskatāma par darba devēju attiecībā uz darbaņēmējiem, kas ir tā rīcībā un kas ir norīkoti darba veikšanai Austrijā. [..]

[..]

(3) Darba devējiem 1. punkta izpratnē ir pienākums vismaz vienu nedēļu pirms attiecīgā darba uzsākšanas paziņot Centrālajam koordinēšanas dienestam nelegāla darba kontrolei par to darba ņēmēju izmantošanu, kas ir norīkoti darbam Austrijā [..]

(4) 3. punktā minētais paziņojums ir jāsniedz par katru norīkojumu atsevišķi, un tajā jāiekļauj šāda informācija:

1. vārds, uzvārds (nosaukums), adrese un profesionālās darbības licence vai darba devēja uzņēmējdarbības mērķis 1. punkta izpratnē [..]

[..]

6. kopējais norīkojuma termiņš, kā dažādu darba ņēmēja darba attiecību sākuma datums un plānotais darba attiecību ilgums Austrijā, ar dažādiem darba ņēmējiem salīgtie parastie darba laika un vietas nosacījumi,

7. atalgojuma apmērs dažādiem darba ņēmējiem saskaņā ar Austrijas tiesību aktiem un darba attiecību ar darba devēju sākums,

8. darba vietas Austrijā (precīza adrese) (arī norīkojuma vietu Austrijā adrese),

9. darbības veids un darba ņēmēja izmantojums, ņemot vērā attiecīgo Austrijas koplīgumu,

[..]

(5) Ciktāl darbā norīkotajiem darba ņēmējiem nav pienākuma iesaistīties sociālā nodrošinājuma sistēmā Austrijā, darba devējiem 1. punkta izpratnē darba (vai norīkojuma) vietā valsts teritorijā ir jānodrošina pieejami dokumenti attiecībā uz darba ņēmēju sociālās apdrošināšanas iemaksu paziņošanu (sociālās apdrošināšanas dokuments E 101 saskaņā ar [Padomes] Regulu (EKK) Nr. 1408/71 [(1971. gada 14. jūnijs) par sociālā nodrošinājuma sistēmu piemērošanu darbiniekiem un viņu ģimenēm, kas pārvietojas Kopienā (OV 1971, L 149, 2. lpp.)], sociālās apdrošināšanas dokuments A1 saskaņā ar [Eiropas Parlamenta un Padomes] Regulu (EK) Nr. 883/2004 [(2004. gada 29. aprīlis) Regulu par sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinēšanu (OV 2004, L 166, 1. lpp.)]), kā arī 3. un 4. punktā minētā paziņojuma kopija vai arī jānodrošina šo dokumentu pieejamība elektroniskā formātā to iestāžu vajadzībām, kuras ir atbildīgas par iemaksu iekasēšanu [..].”

8 Attiecībā uz pienākumu nodrošināt algu apliecinājošu dokumentu pieejamību AVRAG 7.d pantā, kura mērķis arī ir valsts tiesībās transponēt Direktīvu 96/71, tostarp ir paredzēts, ka visa norīkojuma darbā laikposmā darba devējiem ir pienākums darba vietā un vācu valodā nodrošināt pieejamu darba līgumu vai dokumentu par pakalpojuma sniegšanu, algas lapu, pierādījumus par algas izmaksu vai bankas pārskaitījumiem, paziņojumus par algu, nostrādāto darba stundu uzskaites grafiku un dokumentus, kas attiecas uz algas klasifikāciju, lai varētu pārbaudīt, vai darbā norīkotais darba ņēmējs norīkojuma laikā saņem tādu algu, kāda viņam pienākas saskaņā ar tiesību normām.

### **Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi**

9 *Österreichische Bundesbahnen* (Austrijas dzelzceļa sabiedrība, turpmāk tekstā – “ÖBB”) no 2012. gada līdz 2016. gadam piešķir *D. GmbH*, kuras juridiskā adrese ir Austrijā, pakalpojumu līguma slēgšanas tiesības saistībā ar restorānu vagonu apsaimniekošanu vai pakalpojumu sniegšanu pārvadājuma laikā

noteiktos ÖBB vilcienos. Taču šī līguma izpildi nodrošināja *Henry am Zug Hungary Kft.* (turpmāk tekstā – “*H. Kft*”), saskaņā ar Ungārijas tiesībām dibināta un Ungārijā reģistrēta sabiedrība, izmantojot virkni apakšuzņēmuma līgumu, kuros bija iesaistīta *H. GmbH*, kuras juridiskā adrese arī bija Austrijā.

- 10 *H. Kft.* nodrošināja pakalpojumu sniegšanu noteiktos ÖBB vilcienos, kuri kursēja starp Zalcburgu (Austrija) vai Minheni (Vācija) un Budapeštu (Ungārija) kā sākumpunkta vai galapunkta staciju, izmantojot darba ņēmējus, kas dzīvo Ungārijā un no kuriem lielāko daļu *H. Kft* ricībā bija nodevusi cita Ungārijas sabiedrība, pārējos darba ņēmējus tieši nodarbināja *H. Kft*.
- 11 Visu darba ņēmēju, kuri bija nodarbināti šo pakalpojumu sniegšanā, dzīves vieta, sociālā apdrošināšana un galvenais interešu centrs bija Ungārijā, un viņi uzsāka un pabeidza savu darba pienākumu pildīšanu Ungārijā. Budapeštā viņiem bija jāsaņem prece, proti, pārtika un dzērieni, kas tajā tika glabāti, un jāiekrauj vilcienos. Viņu pienākumos ietilpa arī kontrolēt, kādā stāvoklī ir krājumi, un aprēķināt apgrozījumu Budapeštā. Tādējādi viss pamatlietā aplūkotais darbs, izņemot to, kas tika veikts vilcienos, tika veikts Ungārijā.
- 12 Pēc 2016. gada 28. janvārī veiktās pārbaudes Vīnes (Austrija) stacijā *M. Dobersberger, H. Kft.* vadītājs, kā to darba ņēmēju ar Ungārijas pilsonību, kurus šī sabiedrība bija norīkojusi darbā Austrijā, lai sniegtu pakalpojumus noteiktos ÖBB vilcienos, darba devējs tika atzīts par vainīgu tajā, ka minētā sabiedrība:
  - “1) pārkāpjot AVRAG 7.b panta 3. punktu, nedēļu pirms darba uzsākšanas nebija iesniegusi Austrijā tās kompetentajā iestādē paziņojumu par darbā norīkoto darba ņēmēju minēto nodarbinātību,
  - 2) pārkāpjot AVRAG 7.b panta 5. punktu, norīkojuma vietās valsts teritorijā nebija nodrošinājusi pieejamus dokumentus par darba ņēmēju iesaistīšanu sociālā nodrošinājuma sistēmā un
  - 3) pārkāpjot AVRAG 7.d panta 1. punktu, minētajās norīkojuma vietās nebija nodrošinājusi pieejamus darba līgumus, pierādījumus par algu samaksu un dokumentus par algu klasifikāciju vācu valodā.”
- 13 Līdz ar to *M. Dobersberger* par administratīvo pienākumu neizpildi tika uzlikts administratīvs sods ar krimināltiesisku raksturu.
- 14 Pēdējais minētais šo sodu pārsūdzēja *Verwaltungsgericht Wien* (Vīnes Administratīvā tiesa, Austrija), kas šo sūdzību noraidīja. *M. Dobersberger* par šo *Verwaltungsgericht Wien* (Vīnes Administratīvā tiesa) spriedumu iesniedza revīzijas sūdzību iesniedzējtiesā – *Verwaltungsgerichtshof* (Augstākā administratīvā tiesa, Austrija).
- 15 Iesniedzējtiesa uzskata, ka tajā izskatāmā strīda risinājums rada jautājumus par Direktīvas 96/71, it īpaši tās 1. panta 3. punkta a) apakšpunkta, kā arī LESD 56. un 57. panta interpretāciju.
- 16 Šādos apstākļos *Verwaltungsgerichtshof* (Augstākā administratīvā tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

“1) Vai Direktīvas 96/71 [..], it īpaši tās 1. panta 3. punkta a) apakšpunkta, piemērošanas jomā ietilpst arī tādu pakalpojumu sniegšana kā ēdienu un dzērienu izsniegšana pasažieriem, pakalpojumi pārvadājuma laikā vai uzkopšanas pakalpojumi, ko sniedz norīkojošā dalībvalstī (Ungārija) reģistrēta pakalpojumu sniedzēja uzņēmuma darba ņēmēji, lai izpildītu līgumu ar uzņemošajā dalībvalstī (Austrija) reģistrētu dzelzceļa pārvadājumu uzņēmumu, ja šie pakalpojumi tiek sniegti starptautiskos vilcienos, kuri šķērso arī uzņemošo dalībvalstī?

2) Vai Direktīvas 96/71 1. panta 3. punkta a) apakšpunktā ir ietverts arī gadījums, kad norīkojošā dalībvalstī reģistrēts pakalpojumu sniedzējs uzņēmums pirmajā jautājumā minētos pakalpojumus sniedz, nevis lai izpildītu līgumu ar uzņemošajā dalībvalstī reģistrētu dzelzceļa pārvadājumu



uzņēmumu, kurš galu galā izmanto pakalpojumus (pakalpojumu saņēmējs), bet gan lai izpildītu līgumu ar citu uzņemošajā dalībvalstī reģistrētu uzņēmumu, kuram savukārt ir līgumattiecības (apakšuzņēmuma līgumu ķēde) ar dzelzceļa pārvadājumu uzņēmumu?

- 3) Vai Direktīvas 96/71 1. panta 3. punkta a) apakšpunktā ir ietverts arī gadījums, kad norīkojošā dalībvalstī reģistrēts pakalpojumu sniedzējs uzņēmums pirmajā jautājumā minēto pakalpojumu sniegšanai izmanto nevis savus darba ņēmējus, bet gan cita uzņēmuma darba ņēmējus, kuri nodoti tā rīcībā vēl norīkojošā dalībvalstī?
- 4) Neatkarīgi no atbildēm uz pirmajiem trim jautājumiem: vai Savienības tiesības, it īpaši pakalpojumu sniegšanas brīvība (LESD 56. un 57. pants), nepieļauj valsts tiesisko regulējumu, saskaņā ar kuru uzņēmumiem, kuri norīko darbā darba ņēmējus pakalpojuma sniegšanai citā dalībvalstī, obligāti ir jāievēro darba noteikumi un nosacījumi Direktīvas 96/71 3. panta 1. punkta izpratnē un papildu pienākumi (piemēram, it īpaši iesniegt paziņojumu par darba ņēmēju pārrobežu norīkošanu darbā uzņemošās dalībvalsts iestādei un nodrošināt dokumentus par darba samaksas apmēru un par šo darba ņēmēju reģistrāciju sociālās apdrošināšanas sistēmā) arī tad, kad, pirmkārt, pārrobežu darbā norīkotie darba ņēmēji ir mobilie darba ņēmēji starptautiskā dzelzceļa pārvadājumu uzņēmumā vai uzņēmumā, kas sniedz dzelzceļa pārvadājumu uzņēmumam raksturīgos pakalpojumus (ēdienu un dzērienu izsniegšana pasažieriem; pakalpojumi pārvadājuma laikā) tā vilcienos, kuri šķērso dalībvalstu robežas, un, otrkārt, norīkošana darbā nav pamatota ne ar vienu pakalpojumu līgumu vai katrā ziņā nav pakalpojumu līguma starp norīkojošo uzņēmumu un citā dalībvalstī strādājošu pakalpojuma saņēmēju, jo norīkojošā uzņēmuma pakalpojumu sniegšanas saistību pret citā dalībvalstī strādājošu pakalpojumu saņēmēju pamatā ir apakšuzņēmuma līgumi (apakšuzņēmuma līgumu ķēde), un, treškārt, darbā norīkotajiem darba ņēmējiem darba tiesiskās attiecības ir nevis ar norīkojošo uzņēmumu, bet gan ar trešo uzņēmumu, kurš savus darba ņēmējus ir nodevis norīkojošā uzņēmuma rīcībā vēl norīkojošā uzņēmuma reģistrācijas dalībvalstī?”

### Par pirmo trīs prejudiciālo jautājumu pieņemamību

- 17 Francijas valdība apšaubā pirmo trīs prejudiciālo jautājumu pieņemamību, atsaucoties uz 2014. gada 3. decembra spriedumu *De Clercq* u.c. (C-315/13, EU:C:2014:2408), kurā Tiesa nosprieda, ka Direktīva 96/71 nav piemērojama valsts strīdiem, kas nevis tieši attiecas uz darbā norīkoto darba ņēmēju darba noteikumiem un nosacījumiem, bet gan uz kontroles pasākumiem, ko valsts iestādes ievieš, lai nodrošinātu šo darba noteikumu un nosacījumu ievērošanu. Šķiet, šajā lietā ir tāds gadījums.
- 18 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka vienīgi valsts tiesa, kura izskata lietu un kurai ir jāuzņemas atbildība par pieņemamo tiesas nolēmumu, var – ņemot vērā lietas īpatnības – noteikt gan to, cik nepieciešams ir prejudiciālais nolēmums šīs tiesas sprieduma taisīšanai, gan to, cik atbilstoši ir Tiesai uzdotie jautājumi. Līdz ar to, ja uzdotie jautājumi attiecas uz Savienības tiesību interpretāciju, Tiesai principā ir jāsniedz nolēmums (spriedums, 2018. gada 10. decembris, *Wightman* u.c., C-621/18, EU:C:2018:999, 26. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 19 No tā izriet, ka uz jautājumiem par Savienības tiesību interpretāciju attiecas atbilstības prezumpcija. Tiesa var atteikties lemt par valsts tiesas uzdotu prejudiciālu jautājumu vienīgi tad, kad ir acīmredzams, ka lūgtajai Savienības tiesību normas interpretācijai nav nekāda sakara ar pamatlīetas faktisko situāciju vai tās priekšmetu, kad izvirzītā problēma ir hipotētiska vai kad Tiesai nav zināmi faktiskie vai juridiskie apstākļi, kas nepieciešami, lai sniegtu noderīgu atbildi uz tai uzdotajiem jautājumiem (it īpaši skat. spriedumu, 2018. gada 10. decembris, *Wightman* u.c., C-621/18, EU:C:2018:999, 27. punkts un tajā minētā judikatūra).

- 20 Tādējādi, kā ģenerālvokāts norādījis secinājumu 17. punktā, šī lieta neietilpst nevienā no gadījumiem, kurā Tiesa var atteikties atbildēt uz prejudiciāliem jautājumiem. Turklāt, kā Vācijas valdība pamatoti atzinusi Tiesā notikušajā tiesas sēdē, 2014. gada 3. decembra spriedums *De Clercq* u.c. (C-315/13, EU:C:2014:2408) attiecas uz kontroles pasākumiem, kas vērsti uz to, lai nodrošinātu valsts tiesību normu, ar kurām tiek transponēta Direktīva 96/71, ievērošanu, taču pirmie trīs prejudiciālie jautājumi pamatlietā attiecas uz pašu šīs direktīvas piemērojamību tādu pakalpojumu sniegšanai kā pamatlietā.
- 21 Šajā ziņā vēl ir arī jānorāda – ja nav acīmredzams, ka Savienības tiesību akta interpretācijai nav nekādas saistības ar pamatlietas faktiskajiem apstākļiem vai tās priekšmetu, iebildums attiecībā uz šī tiesību akta nepiemērojamību pamatlietā nav saistīts ar lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu pieņemamību, bet attiecas uz uzdoto jautājumu būtību (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2019. gada 4. jūlijs, *Kirschstein*, C-393/17, EU:C:2019:563, 28. punkts).
- 22 No tā izriet, ka pirmie trīs jautājumi ir pieņemami.

## Par lietas būtību

### *Par pirmajiem trim jautājumiem*

- 23 Ar pirmajiem trim jautājumiem, kas jāaplūko kopā, iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai Direktīvas 96/71 1. panta 3. punkta a) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tā piemērošanas jomā ietilpst tādu pakalpojumu sniegšana kā pakalpojumi pārvadājuma laikā, uzkopšanas vai pasažieru ēdināšanas pakalpojumi, ko saskaņā ar līgumu, kas noslēgts starp kādā dalībvalstī reģistrētu uzņēmumu un citā dalībvalstī reģistrētu uzņēmumu, kurš ar līgumu ir saistīts ar šajā pašā dalībvalstī reģistrētu dzelzceļa uzņēmumu, veic pirmā uzņēmuma darba ņēmēji vai darba ņēmēji, ko tā rīcībā ir nodevis uzņēmums, kas arī ir reģistrēts pirmajā dalībvalstī, starptautiskos vilcienos, kuri šķērso otro dalībvalsti, ja šie darba ņēmēji būtisku daļu šādiem pakalpojumiem raksturīgā darba veic pirmās dalībvalsts teritorijā un ja viņi tajā sāk vai beidz savu darba pienākumu pildīšanu.
- 24 Vispirms ir jāatgādina, ka pakalpojumu sniegšanas brīvību transporta jomā neregulē LESD 56. pants, kas būtībā attiecas uz pakalpojumu sniegšanas brīvību, bet īpaša LESD 58. panta 1. punkta norma, saskaņā ar kuru “pakalpojumu sniegšanas brīvību transporta jomā reglamentē noteikumi, kas izklāstīti sadaļā par transportu” (spriedums, 2010. gada 22. decembris, *Yellow Cab Verkehrsbetrieb*, C-338/09, EU:C:2010:814, 29. punkts un tajā minētā judikatūra), proti, LESD 90.–100. pants.
- 25 Pakalpojumi transporta jomā ietver ne tikai jebkuru fizisku darbību personu vai preču pārvietošanā no vienas vietas uz citu, izmantojot transportlīdzekli, bet arī jebkuru pakalpojumu, kas, lai arī tam ir tikai šādas darbības papildu raksturs, ir cieši saistīts ar to (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2015. gada 15. oktobris, *Grupo Itevelesa* u.c., C-168/14, EU:C:2015:685, 46. un 47. punkts, kā arī atzinumu 2/15 (Brīvās tirdzniecības nolīgums ar Singapūru), 2017. gada 16. maijs, EU:C:2017:376, 61. punkts).
- 26 Tādi pakalpojumi kā pakalpojumi pārvadājuma laikā, tīrīšanas vai ēdināšanas pakalpojumi, kas sniegti vilcienā, lai arī tiem ir pasažieru pārvadājuma ar vilcienu pakalpojumu papildu raksturs, nav cieši saistīti ar to. Šāds pārvadājumu pakalpojums var tikt veikts neatkarīgi no minētajiem papildu pakalpojumiem.
- 27 Līdz ar to šādi pakalpojumi, uz kuriem neattiecas LESD noteikumi transporta jomā, izriet no LESD 56.–62. panta attiecībā uz pakalpojumiem, izņemot LESD 58. panta 1. punktu, un līdz ar to uz tiem kā tādiem var attiekties Direktīva 96/71, kura tika pieņemta, pamatojoties uz EKL 57. panta 2. punktu un 66. pantu attiecībā uz pakalpojumiem.



- 28 Tomēr ir jāpārbauda, vai šādi pakalpojumi, ja tie tiek sniegti tādos apstākļos kā pamatlietā, ietilpst šīs direktīvas piemērošanas jomā, kāda noteikta tās 1. pantā.
- 29 Šajā ziņā no Direktīvas 96/71 1. panta 3. punkta a) apakšpunkta, uz ko īpaši attiecas iesniedzējtiesas pirmie trīs jautājumi, izriet, ka šī direktīva ir piemērojama it īpaši situācijā, kurā dalībvalstī reģistrēts uzņēmums, kas saistībā ar starptautisku pakalpojumu sniegšanu uz savu atbildību vai savā vadībā norīko darbiniekus uz citas dalībvalsts teritoriju saskaņā ar līgumu, kas noslēgts starp uzņēmumu, kurš veic norīkojumu, un pusi, kam pakalpojumi domāti un kas darbojas pēdējā minētajā dalībvalstī, ar noteikumu, ka starp šo uzņēmumu un darbiniekiem norīkojuma laikā ir darba attiecības (spriedums, 2008. gada 3. aprīlis, *Rüffert*, C-346/06, EU:C:2008:189, 19. punkts).
- 30 Saskaņā ar minētās direktīvas 2. panta 1. punktu “darbā norīkots darba ņēmējs” nozīmē darba ņēmēju, kurš uz ierobežotu laiku veic darbu dalībvalstī, kas nav tā dalībvalsts, kurā viņš parasti strādā”.
- 31 Šajā ziņā saskaņā ar Direktīvu 96/71 darba ņēmēju nevar uzskatīt par norīkotu darbā dalībvalsts teritorijā, ja viņa darba izpildei nav pietiekamas saiknes ar šo teritoriju. Šī interpretācija izriet no Direktīvas 96/71 sistēmas, it īpaši no tās 3. panta 2. punkta, skatot to kopsakarā ar tās 15. apsvērumu, kurā ir paredzēts, ka ļoti ierobežota rakstura pakalpojumu gadījumā teritorijā, uz kuru ir nosūtīti attiecīgie darba ņēmēji, šīs direktīvas noteikumi par minimālajām algu likmēm un minimālo apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu netiek piemēroti.
- 32 Turklāt šāda pati loģika ir Direktīvas 96/71 3. panta 3. un 4. punktā paredzēto fakultatīvo izņēmumu pamatā.
- 33 Tādiem darba ņēmējiem kā pamatlietā, kuri būtisku daļu darba veic dalībvalstī, kurā ir reģistrēts uzņēmums, kas tos ir norīkojis darbā pakalpojumu sniegšanai starptautiskos vilcienos, proti, visas darbības, kuras ietilpst šajos darba pienākumos, izņemot pakalpojumus pārvadājuma laikā, kas tiek sniegti vilcienam pārvietojoties, un kuri uzsāk vai pabeidz savu darba pienākumu pildīšanu šajā dalībvalstī, nav pietiekamas saiknes ar dalībvalsts vai dalībvalstu teritorijām, kuras šie vilcieni šķērso, lai viņus varētu uzskatīt par “norīkotiem darbā” šajās teritorijās Direktīvas 96/71 izpratnē.
- 34 Šajā ziņā nav nozīmes tam, ka attiecīgā pakalpojumu sniegšana izriet no līguma, kas noslēgts starp minēto uzņēmumu un uzņēmumu, kurš ir reģistrēts tajā pašā dalībvalstī, kurā dzelzceļa uzņēmums, un kurš savukārt ir noslēdzis līgumu ar pēdējo minēto, un ka pakalpojumu sniedzējs uzņēmums šai pakalpojumu sniegšanai norīko darbā nevis pats savus darba ņēmējus, bet gan darba ņēmējus, kurus tā rīcībā ir nodevis šī uzņēmuma dalībvalstī reģistrēts uzņēmums.
- 35 Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, uz pirmajiem trim jautājumiem ir jāatbild, ka Direktīvas 96/71 1. panta 3. punkta a) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tā piemērošanas jomā neietilpst tādu pakalpojumu sniegšana kā pakalpojumi pārvadājuma laikā, uzkopšanas vai pasažieru ēdināšanas pakalpojumi, ko saskaņā ar līgumu, kas noslēgts starp kādā dalībvalstī reģistrētu uzņēmumu un citā dalībvalstī reģistrētu uzņēmumu, kurš ar līgumu ir saistīts ar šajā pašā dalībvalstī reģistrētu dzelzceļa uzņēmumu, veic pirmā uzņēmuma darba ņēmēji vai darba ņēmēji, ko tā rīcībā ir nodevis uzņēmums, kas arī ir reģistrēts pirmajā dalībvalstī, starptautiskos vilcienos, kuri šķērso otro dalībvalsti, ja šie darba ņēmēji būtisku daļu šādiem pakalpojumiem raksturīgā darba veic pirmās dalībvalsts teritorijā un ja viņi tajā sāk vai beidz savu darba pienākumu pildīšanu.

#### ***Par ceturto jautājumu***

- 36 Ar ceturto jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai LESD 56. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tam ir pretrunā valsts tiesiskais regulējums, kurā dalībvalstī reģistrētam uzņēmumam, kas pats savus darba ņēmējus vai darba ņēmējus, ko tā rīcībā nodevis cits šajā pašā dalībvalstī reģistrēts uzņēmums, norīko darbā pakalpojumu sniegšanai pārvadājuma laikā, tīrīšanas vai pasažieru ēdināšanas pakalpojumu

sniegšanai starptautiskos vilcienos, kuri šķērso citu dalībvalsti, saskaņā ar līgumu, kas noslēgts starp šo pirmo uzņēmumu un uzņēmumu, kas reģistrēts šajā otrajā dalībvalstī un kas rīkojas kā dzelzceļa uzņēmuma, kurš arī reģistrēts minētajā otrajā dalībvalstī, apakšuzņēmējs, ir paredzēts pienākums ievērot darba noteikumus un nosacījumus Direktīvas 96/71 3. panta 1. punkta izpratnē, kuri ir spēkā pēdējā minētajā dalībvalstī, un vismaz nedēļu iepriekš, pirms attiecīgie darba ņēmēji uzsāk pildīt savus darba pienākumus, paziņot tās kompetentajai iestādei par šo darba ņēmēju nodarbināšanu un turēt pieejamus norīkojuma vietā šīs pašas otras dalībvalsts teritorijā, pirmkārt, dokumentus par darba ņēmēju iesaistīšanu pirmās dalībvalsts sociālā nodrošinājuma sistēmā un, otrkārt, darba līgumus, pierādījumus par algu samaksu un dokumentus par algu klasifikāciju otras dalībvalsts oficiālajā valodā, pretējā gadījumā piemērojot administratīvu sodu ar krimināltiesisku raksturu.

- 37 Šajā ziņā no šī sprieduma 35. punkta izriet, ka Direktīvas 96/71 1. panta 3. punkta a) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas neattiecas uz tādiem pakalpojumiem kā iepriekšējā punktā aplūkoti.
- 38 Šādos apstākļos, tā kā no iesniedzējtiesas nolēmuma izriet, ka ceturtajā jautājumā minētā valsts tiesiskā regulējuma mērķis ir transponēt šo direktīvu un paredzēt virkni papildu pienākumu, kas vērsti uz to, lai kontrolētu tās noteikumu, it īpaši attiecībā uz minimālo algu, ievērošanu, uz ceturto jautājumu nav jāatbild.

### Par tiesāšanās izdevumiem

- 39 Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (virspalāta) nospriež:

**Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 96/71/EK (1996. gada 16. decembris) par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā 1. panta 3. punkta a) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tā piemērošanas jomā neietilpst tādu pakalpojumu sniegšana kā pakalpojumi pārvadājuma laikā, uzkopšanas vai pasažieru ēdināšanas pakalpojumi, ko saskaņā ar līgumu, kas noslēgts starp kādā dalībvalstī reģistrētu uzņēmumu un citā dalībvalstī reģistrētu uzņēmumu, kurš ar līgumu ir saistīts ar šajā pašā dalībvalstī reģistrētu dzelzceļa uzņēmumu, veic pirmā uzņēmuma darba ņēmēji vai darba ņēmēji, ko tā rīcībā ir nodevis uzņēmums, kas arī ir reģistrēts pirmajā dalībvalstī, starptautiskos vilcienos, kuri šķērso otro dalībvalsti, ja šie darba ņēmēji būtisku daļu šādiem pakalpojumiem raksturīgā darba veic pirmās dalībvalsts teritorijā un ja viņi tajā sāk vai beidz savu darba pienākumu pildīšanu.**

[Paraksti]