

TIESAS SPRIEDUMS (pirmā palāta)

2006. gada 19. janvārī*

Lieta C-244/04

par prasību sakarā ar valsts pienākumu neizpildi atbilstoši EKL 226. pantam, ko 2004. gada 8. jūnijā cēla

Eiropas Kopienu Komisija, ko pārstāv G. Brauns [*G. Braun*] un E. Traversa [*E. Traversa*], pārstāvji,

prasītāja,

pret

Vācijas Federatīvo Republiku, ko pārstāv K. D. Kvasovskis [*C.-D. Quassowski*] un A. Timane [*A. Tiemann*], pārstāvji,

atbildētāja.

* Tiesvedības valoda — vācu.

TIESA (pirmā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs P. Janns [*P. Jann*], tiesneši N. Kolnerika [*N. Colneric*], H. N. Kunja Rodrigess [*J. N. Cunha Rodrigues*], M. Ilešičs [*M. Ilešič*] un E. Levits (referents),

ģenerāladvokāts L. A. Hēlhuds [*L. A. Geelhoed*],
sekretārs R. Grass [*R. Grass*],

noklausījusies ģenerāladvokāta secinājumus tiesas sēdē 2005. gada 15. septembrī,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

- 1 Eiropas Kopienu Komisija ar savu pieteikumu lūdz Tiesu atzīt, ka, absolūti nesamērīgi ierobežojot darba ņēmēju — trešo valstu pilsoņu norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā saskaņā ar praksi, kas pamatojas uz apkārtrakstu, Vācijas Federatīvā Republika nav izpildījusi pienākumus, ko tai uzliek EKL 49. pants.

Atbilstošās tiesību normas

- 2) Saskaņā ar 3. panta noteikumiem Eiropas Parlamenta un Padomes 1996. gada 16. decembra Direktīvā 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā (OV 1997, L 18, 1. lpp.):

“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, 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:

[..]

c) minimālajām algas likmēm, to skaitā likmēm par virsstundām [..];

[..]”.

- 3 Darba ņēmēju — trešo valstu pilsoņu norīkošanu darbā Vācijā reglamentē likums par ārvalstniekiem (*Ausländergesetz*) 2002. gada 9. janvāra redakcijā (*BGBl.* 2002 I, 361. lpp.; turpmāk tekstā — “*AuslG*”), šī likuma piemērošanas noteikumi un 1999. gada 15. maija apkārtraksts, ko Ārlietu ministrija ir izsūtījusi visām Vācijas diplomātiskajām un konsulārajām pārstāvniecībām (turpmāk tekstā — “apkārtraksts”).

- 4 Atbilstoši *AuslG* 1.–3. pantam personām, kurām nav Vācijas pilsonības, lai iekļūtu un uzturētos Vācijas teritorijā, ir jāuzrāda uzturēšanās atļauja vīzas formā.

- 5 *AuslG* 10. pants paredz, ka ārvalstniekiem, kas vēlas uzturēties Vācijas teritorijā ilgāk par trim mēnešiem un veikt tajā algotu darbu, ir jābūt īpašai uzturēšanās atļaujai atbilstoši *AuslG* piemērošanas noteikumiem.

- 6 Šīs vīzas izsniegšanas noteikumus nosaka apkārtraksts, saskaņā ar ko Vācijas diplomātiskā pārstāvniecība, kurā darba ņēmējs — trešās valsts pilsonis sakarā ar viņa norīkošanu darbā Vācijā lūdz vīzu, veic pieteikuma iepriekšēju pārbaudi, lai pārliecinātos, ka ir izpildīti šādi kritēriji un iegūta šāda informācija:

— ir jābūt skaidri noteiktiem darba ņēmēja norīkojuma perioda sākuma un beigu datumiem;

- šim darbaņēmējam ir jābūt vismaz vienu gadu nodarbinātam uzņēmumā, kas veic norīkošanu;

- ir jāuzrāda uzturēšanās atļauja, kā arī, vajadzības gadījumā, darba atļauja dalībvalstī, kurā reģistrēts uzņēmums, kas veic norīkošanu darbā — lai garantētu, ka šis uzņēmums, beidzoties darbības periodam Vācijā, turpinās nodarbināt minēto darbaņēmēju;

- trešās valsts pilsonim ir jābūt pakļautam valsts sociālās apdrošināšanas sistēmai, kas ir spēkā dalībvalstī, kurā reģistrēts uzņēmums, kas veic norīkošanu darbā vai, ja pieņemšana darbā ir brīvprātīga, ir jābūt pienācīgi apdrošinātam pret saslimšanas vai nelaimes gadījuma riskiem, pamatojoties uz privātās apdrošināšanas sistēmu. Aizsardzībai, ko garantē apdrošināšanas sistēma, turklāt ir jāattiecas uz Vācijā paredzēto darbību, un

- minētajiem pilsoņiem ir jābūt pasei, kas ir derīga paredzētā uzturēšanās perioda laikā.

Pirmstiesas procedūra

- 7 Komisija savā brīdinājuma vēstulē, kas 1997. gada 12. februārī nosūtīta Vācijas iestādēm, izvirzīja jautājumu par procedūras, ko Vācijas Federatīvā Republika piemēro attiecībā uz darbaņēmēju — trešās valsts pilsoņu norīkošanu darbā tās teritorijā, ko veic citā dalībvalstī reģistrēti pakalpojumu sniedzēji, saderīgumu ar EKL 49. pantu.

- 8 Tā kā Komisija neatzina minēto iestāžu atbildi uz šo brīdinājuma vēstuli par apmierinošu, tā 1998. gada 7. augustā nosūtīja Vācijas Federatīvajai Republikai argumentētu atzinumu, aicinot nodrošināt savu saistību izpildi divu mēnešu laikā no minētā atzinuma paziņošanas dienas.
- 9 Tā kā Vācijas valdība, 1998. gada 5. novembrī atbildot uz minēto argumentēto atzinumu, galvenokārt pieturējās pie savas iepriekšējās nostājas, Komisija 2000. gada 24. maijā un 2001. gada 17. septembrī nosūtīja Vācijas Federatīvajai Republikai lūgumus sniegt papildu informāciju. Konstatējot, ka juridiskā situācija noteiktos punktos ir ievērojami mainījusies, Komisija nolēma koncentrēt savus iebildumus uz Vācijas diplomātisko iestāžu veiktās iepriekšējās pārbaudes, kā arī prasības par iepriekšējās nodarbinātības viena gada periodu uzņēmumā, kas paredz veikt darba ņēmēju norīkošanu darbā, atbilstību EKL 49. pantam.
- 10 Uzskatot, ka Vācijas valdības, it īpaši 2001. gada 28. novembra vēstulē sniegtās atbildes uz minētajiem lūgumiem par papildu informācijas sniegšanu saistībā ar attiecīgajiem iebildumiem nebija apmierinošas, Komisija nolēma celt šo prasību.

Par prasību

Lietas dalībnieku argumenti

- 11 Komisija apgalvo, ka, izvirzot pakalpojumu sniedzējiem, kuri reģistrēti citā dalībvalstī, nevis Vācijas Federatīvajā Republikā, īpašas prasības attiecībā uz to

personāla — trešo valstu pilsoņu norīkošanu darbā, Vācijas iestāžu prakse rada diskrimināciju, kaitējot šiem pakalpojumu sniedzējiem salīdzinājumā ar viņu konkurentiem, kas reģistrēti Vācijas teritorijā un kuri var brīvi izmantot savu personālu, lai sniegtu pakalpojumus Vācijā.

- 12 EKL 49. pants aizliedz šādus ierobežojumus, izņemot, ja tie ir pamatoti ar EKL 46. panta un EKL 55. panta noteikumiem, aplūkotiems kopsakarā gadījumā, ja šie ierobežojumi ir diskriminējoši, vai citām Tiesas judikatūrā attīstītām vispārējās nozīmes interesēm gadījumā, ja tie nav diskriminējoši.
- 13 Izskatāmajā lietā Komisija uzskata, ka tāda prakse, kas pamatojas uz noteiktu kritēriju iepriekšēju pārbaudi pirms norīkošanas darbā, kad to ierobežota attiecināšana tikai uz darba ņēmējiem, kas nodarbināti citā dalībvalstī reģistrētā pakalpojumus sniedzošā uzņēmumā vismaz vienu gadu, rada šķēršļus pakalpojumu sniegšanas brīvībai, kurus nevar attaisnot, pamatojoties uz iepriekšējā punktā minētajiem noteikumiem.
- 14 Pirmkārt, runājot par prasību par iepriekšēju pārbaudi pirms norīkošanas darbā — ja Komisija neiebilst pret to, ka norīkotie darba ņēmēji — trešās valsts pilsoņi tiek pārbaudīti, pamatojoties uz kritērijiem, ko Tiesa formulējusi savā 1994. gada 9. augusta spriedumā lietā *C-43/93 Vander Elst (Recueil, I-3803. lpp.)*, tā savukārt iebilst pret faktu, ka šī pārbaude tiek veikta pirms darba ņēmēju norīkošanas darbā uz Vāciju.

- 15 Komisija uzskata, ka pārbaude pēc norīkošanas darbā būtu tikpat iedarbīga, lai ļautu Vācijas iestādēm nodrošināties, ka darba ņēmēji atgriežas mītnes dalībvalstī, un tāda pārbaude tomēr ir mazāk ierobežojošs pasākums nekā pašreizējā iepriekšējā pārbaude.
- 16 Otrkārt, Komisija norāda — fakts, ka uzņēmums var norīkot darbā tikai tādus darba ņēmējus — trešās valsts pilsoņus, kurus tas ir nodarbinājis vismaz vienu gadu, rada šķērsli pakalpojumu sniegšanas brīvībai.
- 17 Komisija, pirmkārt, uzsver, ka šis ierobežojums tiesībām norīkot darbā nekādi neatspoguļo kritērijus, ko Tiesa izklāstījusi iepriekš minētajā spriedumā lietā *Vander Elst*, un padara nereālas jaunizveidotu uzņēmumu tiesības gūt labumu no brīvas aprites.
- 18 Runājot par šīs otrās prasības pamatojumu, Komisija, otrkārt, norāda, ka Tiesa savā 2004. gada 21. oktobra spriedumā lietā C-445/03 Komisija/Luksemburga (Krājums, I-10191. lpp.) skaidri noraidījusi ekonomiska rakstura apsvērumu saistībā ar valsts darba tirgus aizsardzību, ciktāl norīkotais darba ņēmējs nepretendē iekļauties darba tirgū dalībvalstī, kurā ir jāsniedz pakalpojums.
- 19 Vācijas valdība, pirmkārt, apšaubā tāda ierobežojuma nozīmīgumu, ko rada spēkā esošā procedūra, saskaņā ar kuru, norīkojot darbā Vācijā, darba ņēmējam — trešās valsts pilsonim ir jāiegūst tā sauktā “Vander Elst” vīza, lai viņš tiktu pieņemts darbā minētajā dalībvalstī.

- 20 Šī procedūra atbilst tādām Kopienu tiesību prasībām, kas īpaši izriet no spriedumā iepriekš minētajā lietā *Vander Elst* iedibinātās judikatūras un attiecas tikai uz ierobežotu gadījumu skaitu, šajā gadījumā — pirmkārt, uz tiem norīkotajiem darba ņēmējiem, kuriem nav Šengenas vīzas un, otrkārt, uz trešo valstu pilsoņiem, kuriem ir dalībvalsts izsniegta uzturēšanās atļauja, bet kuri ir norīkoti darbā Vācijas teritorijā uz laika periodu, kas pārsniedz trīs mēnešus. Turklāt administrācijai, kuras kompetencē ir “Vander Elst” vīzas izsniegšana, nav nekādas rīcības brīvības, tā ka šī izsniegšana ir gandrīz automātiska un notiek ļoti īsā termiņā.
- 21 Otrkārt, pat pieļaujot, ka tas ir ierobežojums pakalpojumu sniegšanas brīvībai, Vācijas valdība apstrīd Komisijas izvirzīto iebildumu pamatotību.
- 22 Runājot par iepriekšēju pārbaudi pirms norīkošanas darbā, Vācijas valdība apgalvo, ka šādas procedūras mērķis ir tikai pārbaudīt, ka pakalpojumu sniedzējam norīkošanas darbā ietvaros ir pakalpojumu sniegšanas brīvības priekšrocība. Tas ļauj aizkavēt izvairīšanos no Kopienu un valsts prasību ievērošanas, nodarbinot trešo valstu pilsoņus.
- 23 Turklāt tas ir piemērots un nepieciešams pasākums, ņemot vērā, ka tikai pasēs vai parastās vīzas ieceļošanai uzņemošās dalībvalsts teritorijā uzrādīšana neļautu trešo valstu pilsoņiem pierādīt, ka viņi ir likumīgi nodarbināti dalībvalstī, kur reģistrēts viņu darba devējs.

- 24 Vācijas valdība turklāt apgalvo, ka nebūtu iedarbīga arī vēlāka pārbaude dzīvesvietas reģistrācijas brīdī. Pirmkārt, šis reģistrācijas pienākums attiecas uz dzīvesvietu — situāciju, uz kuru norikotie darba ņēmēji nepretendē, un, otrkārt, tas ir “Länder”, kurām nav pilnvaru jautājumā par ārvalstnieku iebraukšanu un uzturēšanos Vācijas teritorijā, kompetencē. No tā izriet, ka darbā norīkošanas tiesiskuma pārbaude *a posteriori* dzīvesvietas reģistrācijas stadijā radītu tiesisku nedrošību citā dalībvalstī reģistrētam uzņēmumam, kas veic norīkošanu darbā, jo pirms savu darba ņēmēju norīkošanas darbā uz Vāciju tas nezinātu, vai viņi varēs uzturēties šīs dalībvalsts teritorijā līdz to pakalpojumu sniegšanas beigām, attiecībā uz kuriem viņi ir norīkoti darbā.
- 25 Pretēji tam, ko apgalvo Komisija, Vācijas valdība uzskata, ka iepriekš minētais spriedums lietā Komisija/Luksemburga nav atbilstošas judikatūras piemērs attiecībā uz Vācijas praksi, kas ir prasības priekšmets. Izskatāmajā lietā runa nav par darba atļauju Luksemburgas tiesību aktu izpratnē, bet vienīgi par vīzu, kas ietver noteiktu papildu kritēriju pārbaudi. Turklāt iepriekš minētā sprieduma pamatā esošajā lietā darba atļaujas izsniegšanai bija nepieciešams kompetentās iestādes vērtējums atkarībā no tostarp situācijai atbilstošiem apsvērumiem, valsts darba tirgus attīstības vai organizācijas. Šajā lietā tas tā nav — Vācijas iestāžu prakse pamatojas vienīgi uz prasībām, kas saistītas ar vispārējas nozīmes interesēm.
- 26 Attiecībā uz prasību par to, lai darba līgums būtu noslēgts vismaz vienu gadu pirms norīkošanas darbā, Vācijas valdība apgalvo, ka ar to tiek ieviests kritērijs saistībā ar nepieciešamību saglabāt likumīgu un parastu nodarbinātību, kā to noteikusi Tiesa savā spriedumā iepriekš minētajā lietā *Vander Elst*.

- 27 Šis noteikums ir piemērots un efektīvs līdzeklis dažādu vispārējo interešu mērķu sasniegšanai. Pirmkārt, tas veicina darbā norikoto darba ņēmēju aizsardzību, neļaujot citā dalībvalstī reģistrētiem uzņēmumiem nodarbināt personālu tikai norikojuma vajadzībām. Otrkārt, attiecībā uz trešo valstu pilsoņu pieeju dalībvalstu darba tirgum tas ļauj šīm dalībvalstīm saglabāt savas prerogatīvas, kontrolējot šādu pieeju.
- 28 Šajā sakarā Vācijas valdība norāda, ka risinājums, ko Tiesa ietvērusi spriedumā iepriekš minētajā lietā Komisija/Luksemburga, izskatāmajā lietā nav piemērots. Šī sprieduma pamatā esošajā lietā, kumulatīvi iedarbojoties Luksemburgas tiesību normās paredzētajām dažādajām prasībām, radās procedūru kopums, kas bija nesamērīgs ar šo tiesību normu izvirzītajiem mērķiem.
- 29 Šajā sakarā Vācijas valdība norāda, ka ir gatava samazināt nodarbinātības periodu pirms norikojuma darbā līdz sešiem mēnešiem.

Tiesas vērtējums

- 30 Vispirms ir jāatgādina, ka pastāvīgā judikatūra noteic — EKL 49. pants paredz ne tikai jebkādas diskriminācijas novēršanu attiecībā uz citā dalībvalstī reģistrētu pakalpojumu sniedzēju tā pilsonības dēļ, bet arī jebkāda ierobežojuma atcelšanu, kaut arī tas ir vienādi piemērojams gan vietējiem, gan citu dalībvalstu pakalpojumu

sniedzējiem, ja šis ierobežojums aizliedz, apgrūtina vai padara mazāk pievilcīgus tā pakalpojuma sniedzēja pakalpojumus, kurš reģistrēts citā dalībvalstī, kurā tas likumīgi sniedz līdzīgus pakalpojumus (skat. it īpaši 2002. gada 24. janvāra spriedumu lietā C-164/99 *Portugaia Construções (Recueil, I-787. lpp., 16. punkts)*).

31 Tomēr valsts tiesiskais regulējums, kas ietilpst jomā, kura nav saskaņota Kopienu līmenī un ko vienādi piemēro attiecībā uz jebkuru personu vai uzņēmumu, kas veic darbību attiecīgās dalībvalsts teritorijā, var — neraugoties uz tā ierobežojošajām sekām pakalpojumu sniegšanas brīvībai — būt pamatots, ja tas atbilst primāram vispārējo interešu apsvērumam un ja šīs intereses jau neaizsargā noteikumi, kuriem pakalpojuma sniedzējs ir pakļauts tā reģistrācijas dalībvalstī, ja tas ir piemērots, lai nodrošinātu izvirzītā mērķa īstenošanu, un ja tas nepārsniedz šī mērķa sasniegšanai nepieciešamo (skat. 1999. gada 23. novembra spriedumu apvienotajās lietās C-369/96 un C-376/96 *Arblade u.c., Recueil, I-8453. lpp., 34. un 35. punkts*; kā arī spriedumu iepriekš minētajā lietā *Portugaia Construções*, 19. punkts).

32 Tā kā jautājums par darba ņēmēju — trešās valsts pilsoņu norīkošanu darbā pārrobežu pakalpojumu sniegšanas jomā šobrīd nav saskaņots Kopienu līmenī, tad Vācijas iestāžu prakses prasību saderīgums ar EKL 49. pantu ir jāpārbauda to principu kontekstā, kuri ir minēti divos iepriekšējos punktos.

Par Vācijas iestāžu prakses izvirzīto prasību ievērošanas iepriekšēju pārbaudi

- 33 Vispirms ir jānorāda — fakts, ka Vācijas iestāžu prakse jautājumā par darba ņēmēju — trešo valstu pilsoņu norīkošanu darbā skar tikai ierobežotu personu loku, ka vīzas “Vander Elst” izsniegšanas procedūra nepārsniedz septiņu dienu periodu un ka kompetentajai iestādei nav nekādas rīcības brīvības, izsniedzot šādu vīzu — neietekmē šīs prakses ierobežojošo raksturu attiecībā uz pakalpojumu sniegšanas brīvību.
- 34 Attiecībā uz darba ņēmēju, kas ir trešās valsts pilsoņi, norīkošanu darbā, ko veic Kopienā reģistrēts pakalpojumu sniedzošs uzņēmums, jau ir ticis atzīts, ka valsts tiesiskais regulējums, kas pakļauj citā dalībvalstī reģistrēta uzņēmuma pakalpojumu sniegšanu savas valsts teritorijā administratīvas atļaujas saņemšanai, ir pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojums EKL 49. panta izpratnē (skat. iepriekš minētos spriedumus lietā *Vander Elst*, 15. punkts, un lietā Komisija/Luksemburga, 24. punkts).
- 35 Ja nav šaubu par to (kā to norāda Vācijas valdība), ka administratīvās un finanšu izmaksas, ko rada Vācijas iestāžu piekoptā iepriekšējā pārbaude, nav tādas, ko Tiesa izvērtējusi iepriekš minētā sprieduma Komisija/Luksemburga pamatā esošajā lietā, tik un tā šī procedūra var apgrūtināt vai pat padarīt par neiespējamu pakalpojumu sniegšanas brīvības īstenošanu, izmantojot darba ņēmēju, kuri ir trešo valstu pilsoņi, norīkošanu darbā, it īpaši gadījumā, kad pakalpojuma sniegšanai ir nepieciešams nodrošināt zināmu darbības ātrumu.

- 36 Ir jāatgādina — Tiesa ir atzinusi, ka dalībvalstis ir tiesīgas pārbaudīt valsts un Kopienu tiesību normu ievērošanu pakalpojumu sniegšanas jomā. Turklāt tā ir atzinusi par pamatotiem pārbaudes pasākumus, kas nepieciešami, lai pārbaudītu to prasību ievērošanu, kuras ir pamatotas ar vispārējas nozīmes interesēm (iepriekš minētais spriedums lietā *Arblade* u.c., 38. punkts). Tomēr 1990. gada 27. marta sprieduma lietā *C-113/89 Rush Portuguesa (Recueil, I-1417. lpp.)* 17. punktā Tiesa ir arī nospriedusi, ka, veicot šīs pārbaudes, ir jāievēro Kopienu tiesību noteiktās robežas un tās nedrīkst padarīt pakalpojumu sniegšanas brīvību par nereālu.
- 37 Šajos apstākļos ir jāpārbauda, vai ierobežojumi pakalpojumu sniegšanas brīvībai, kas izriet no Vācijas iestāžu prakses, ir pamatoti ar vispārējo interešu mērķi un, attiecīgā gadījumā, vai tie ir nepieciešami, lai efektīvi un ar piemērotiem līdzekļiem sasniegtu šo mērķi (skat. 2001. gada 25. oktobra sprieduma 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., 37. punktu* un iepriekš minētā sprieduma lietā Komisija/Luksemburga 26. punktu).
- 38 Izskatāmajā lietā Vācijas valdība ir izvirzījusi apsvērumus par to, lai nepieļautu pakalpojumu sniegšanas brīvības neievērošanu, kā arī par darba ņēmēju aizsardzību un tiesisko drošību.
- 39 Pirmkārt, Vācijas valdība atsauca uz nepieciešamību pārbaudīt, vai citā dalībvalstī, nevis Vācijas Federatīvajā Republikā reģistrētais pakalpojumu sniedzējs neizmanto pakalpojumu sniegšanas brīvību citam mērķim, nevis tam, kuram tā ir tikusi radīta, piemēram, nolūkā ievest savu personālu, lai izvietotu to valsts darba tirgū. Šajā kontekstā ir jāuzskata, ka pārbaudes ir pamatotas, ciktāl tās ir vērstas uz to, lai īstenotu Kopienu tiesību prasības, proti, pārbaudītu, vai attiecīgie darba ņēmēji pirms to norīkošanas darbā uz Vāciju minētā pakalpojumu sniedzēja reģistrācijas

dalībvalstī tikuši nodarbināti “likumīgi un parasti” iepriekš minētā *Vander Elst* sprieduma izpratnē.

- 40 Ir jau ticis nospriests, ka dalībvalsts var pārbaudīt, vai citas dalībvalsts teritorijā reģistrēts uzņēmums, kas norīko darbā tās teritorijā darba ņēmējus — trešās valsts pilsoņus, neizmanto pakalpojumu sniegšanas brīvību citam, nevis ar attiecīgā pakalpojuma sniegšanu saistītam mērķim (iepriekš minētie spriedumi lietā *Rush Portuguesa*, 17. punkts, un lietā *Komisija/Luksemburga*, 39. punkts).
- 41 Tomēr, kā to norāda arī ģenerālvokāts savu secinājumu 27. punktā, prasība, lai pakalpojumu sniedzējs iesniedz vienkāršu iepriekšēju deklarāciju, apliecinot, ka attiecīgie darba ņēmēji tajā dalībvalstī, kurā šis uzņēmums tos nodarbina, atrodas likumīgā stāvoklī, īpaši attiecībā uz dzīvesvietas noteikumiem, darba atļauju un sociālo nodrošinājumu, mazāk ierobežojošā un tikpat efektīvā veidā kā iepriekšēja pārbaude pirms norīkošanas darbā sniegtu valsts iestādēm garantijas attiecībā uz šo darba ņēmēju stāvokļa likumību un faktu, ka viņi savu pamatnodarbošanos veic tajā dalībvalstī, kurā ir reģistrēts pakalpojumu sniedzošais uzņēmums (skat. šajā sakarā iepriekš minēto spriedumu lietā *Komisija/Luksemburga*, 46. punkts). Tāda prasība ļautu valsts iestādēm pārbaudīt šis ziņas *a posteriori* un gadījumā, ja minēto darba ņēmēju stāvoklis būtu nelikumīgs, veikt vajadzīgos pasākumus. Turklāt šo prasību varētu noformēt kā īsu paziņojumu par pieprasītajiem dokumentiem, īpaši gadījumā, kad darbā norīkošanas termiņš neļauj efektīvi veikt tādu pārbaudi.
- 42 Tas ļauj spriest, ka iepriekšēja pārbaude pirms norīkošanas darbā, kas izriet no Vācijas iestāžu prakses, pārsniedz to, kas ir nepieciešams, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas var rasties, īstenojot pakalpojumu sniegšanas brīvību.

43 Otrkārt, Vācijas valdība, lai attaisnotu iepriekšējās pārbaudes praksi pirms norīkošanas darbā, izvirza pamatojumu par darba ņēmēju aizsardzību.

44 Šajā sakarā — ja Tiesa ir nospriedusi, ka starp primārajiem vispārējo interešu apsvērumiem, kas var pamatot pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojumu, ir darba ņēmēju aizsardzība (iepriekš minētais spriedums lietā *Arblade* u.c., 36. punkts), ir jāatgādina, ka Kopienu tiesības neiestājas pret to, ka dalībvalstis attiecina savus tiesību aktus vai sociālo partneru noslēgtos kolektīvos līgumus uz jebkuru personu, kura to teritorijās veic algotu darbu — pat ja tam ir pagaidu raksturs — neatkarīgi no darba devēja reģistrācijas valsts, un tās [Kopienu tiesības] vairs neaizliedz dalībvalstīm, izmantojot piemērotus līdzekļus, nodrošināt šo noteikumu ievērošanu gadījumā, kad izrādās, ka to ieviestā aizsardzība nav nodrošināta ar identiskiem vai pēc būtības salīdzināmiem pienākumiem, kas ir saistoši uzņēmumiem to reģistrācijas dalībvalstī (iepriekš minētais spriedums lietā *Komisija/Luksemburga*, 29. punkts).

45 Tomēr paralēli šī sprieduma 41. punktā minētajai prasībai pakalpojumu sniedzējam — citā dalībvalstī reģistrētam uzņēmumam uzliktais pienākums iepriekš paziņot vietējām iestādēm par viena vai vairāku darbā norīkotu darba ņēmēju klātbūtni, par paredzēto šīs klātbūtnes ilgumu un par norīkojuma pamatā esošā pakalpojuma vai pakalpojumu sniegšanu ir līdzeklis, kas ir samērīgāks nekā attiecīgā iepriekšējā pārbaude pirms norīkošanas darbā, jo ir mazāk ierobežojošs un tikpat iedarbīgs. Tas ir tāds, kas ļauj šīm iestādēm pārbaudīt Vācijas sociālā tiesiskā regulējuma ievērošanu darbā norīkošanas perioda laikā, ņemot vērā pienākumus, kas šim uzņēmumam jau ir saistoši saskaņā ar izcelsmes dalībvalstī piemērojamo sociālo tiesību normām (iepriekš minētais spriedums lietā *Komisija/Luksemburga*, 31. punkts).

- 46 Tādēļ ir jāuzskata, ka iepriekšēja pārbaude pirms norīkošanas darbā pārsniedz to, kas ir nepieciešams, lai īstenotu darba ņēmēju aizsardzības mērķi.
- 47 Treškārt, Vācijas valdība apgalvo, ka iepriekšēja pārbaude pirms norīkošanas darbā ļauj citā dalībvalstī reģistrētiem uzņēmumiem, kas sniedz pakalpojumus, būt drošiem, ka šī norīkošana darbā tiek veikta likumīgi, un sniedz pārliecību, ka visā norīkojuma laikā to rīcībā būs viss personāls.
- 48 Šajā sakarā ir jāatgādina, ka saskaņā ar pastāvīgo judikatūru dalībvalstis var pamatot pārbaudes pasākumus, kas ierobežo pakalpojumu sniegšanas brīvību, ar primāriem vispārējo interešu apsvērumiem, ja šīs intereses jau neaizsargā normas, kas ir saistošas pakalpojumu sniedzējam tajā dalībvalstī, kurā tas ir reģistrēts (iepriekš minētais spriedums lietā *Portugaia Construções*, 19. punkts).
- 49 Taču tas noteikti ir uzņemošās dalībvalsts interesēs, ka pakalpojumus sniedošajam uzņēmumam pirms norīkošanas darbā ir nodrošinājums, ka darba ņēmēji — trešās valsts pilsoņi ir norīkoti darbā tiesiskos apstākļos.
- 50 Tomēr, kā to norāda ģenerālvokāts savu secinājumu 28. punktā, tiem uzņēmumiem, kuri neievēro minētos tiesību aktus, ir jāuzņemas atbildība par norīkošanu darbā, kas veikta prettiesiskos apstākļos.

- 51 Tas ļauj spriest, ka tāda iepriekšēja pārbaude kā tā, kas izriet no Vācijas iestāžu prakses darba ņēmēju — trešās valsts pilsoņu darbā norīkošanas jomā, nevar tikt pamatota ar nepieciešamību nodrošināt, lai šī norīkošana darbā tiktu veikta tiesiskā veidā, un līdz ar to tas ir pasākums, kas ir nesamērīgs ar Vācijas Federatīvās Republikas izvirzītajiem mērķiem.

Par prasību par iepriekšējās nodarbinātības periodu, ne mazāku par vienu gadu, uzņēmumā, kas veic norīkošanu darbā

- 52 Vācijas valdība apgalvo, ka ar prasību par iepriekšējās nodarbinātības periodu, ne mazāku par vienu gadu, uzņēmumā, kas veic norīkošanu darbā, tiek īstenota judikatūra, kas iedibināta iepriekš minētajā spriedumā lietā *Vander Elst*, kurā Tiesa ir atzinusi, ka dalībvalstis ir tiesīgas pārbaudīt, vai darba ņēmējiem — trešās valsts pilsoņiem, kuri norīkoti darbā, ir likumīgs un parasts darbs tajā dalībvalstī, kurā ir reģistrēts viņu darba devējs.

- 53 Netiek apstrīdēts, ka tāda prasība ir pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojums. Šis noteikums ir īpaši kaitējošs uzņēmumiem, kas darbojas nozarēs, kurās ir raksturīga bieža īstermiņa līgumu izmantošana vai noteiktu pakalpojumu sniegšana, vai jaunizveidotiem uzņēmumiem (skat. iepriekš minētā sprieduma lietā Komisija/Luksemburga 44. punktu).

- 54 Šajā lietā Vācijas valdība apgalvo, ka minētā prasība ir piemērots un iedarbīgs līdzeklis, lai nodrošinātu efektīvu valsts un Kopienu tiesību aktu darbību darba

ņēmēju aizsardzības jomā, lai saglabātu dalībvalstu prerogatīvas, kontrolējot pieeju valsts darba tirgum, un novērstu sociālā dempinga situācijas.

- 55 Vispirms ir jānorāda, ka Vācijas Federatīvā Republika šajā kontekstā nevar balstīties uz formulu, ko Tiesa ir izmantojusi iepriekš minētā sprieduma lietā *Vander Elst* 26. punktā, atsaucoties uz to, ka šāda prasība par iepriekšēju nodarbinātību ļautu pārbaudīt, vai darba ņēmējam — trešās valsts pilsonim, kas norīkots darbā, ir likumīgs un parasts darbs tajā dalībvalstī, kurā ir reģistrēts tā darba devējs. Kā to atzīmēja arī ģenerālvokāts savu secinājumu 38. punktā — attiecībā uz jautājumu, ko valsts tiesa uzdeva lietā, kas ir pamatā iepriekš minētajam spriedumam *Vander Elst*, šī formula ir jāpārceļ. Šajā sakarā ir jāatgādina, ka Tiesa nav saistījusi jēdzienu “likumīga un parasta nodarbinātība” ar dzīvesvietas vai noteikta ilguma nodarbinātības nosacījumu tajā dalībvalstī, kurā ir reģistrēts pakalpojumu sniedzošais uzņēmums.
- 56 Tomēr ir jāpārbauda, vai prasība par iepriekšējās nodarbinātības periodu, ne mazāku par vienu gadu, uzņēmumā, kas veic norīkošanu darbā, ir piemērots līdzeklis, lai sasniegtu Vācijas Federatīvās Republikas izvirzītos mērķus.
- 57 Šajā lietā tiek izvirzīts pamatojums par darba ņēmēju aizsardzību, lai saglabātu dalībvalsts prerogatīvas, kontrolējot pieeju šīs dalībvalsts darba tirgum, un lai novērstu sociālo dempingu.

- 58 Šajā sakarā pretēji tam, ko apgalvo Vācijas valdība, ir jau ticis nospriests, ka valsts tiesību akti, kas nosaka sešu mēnešu ilgu iepriekšējās nodarbinātības periodu, vienkārši pārsniedz to, ko var pieprasīt, lai nodrošinātu darba ņēmēju — trešās valsts pilsoņu sociālo aizsardzību (iepriekš minētais spriedums lietā Komisija/Luksemburga, 32. punkts).
- 59 Turklāt attiecībā uz dalībvalstu prerogatīvu saglabāšanu pieejas to darba tirgiem jomā ir jāatgādina, ka darba ņēmēji, kas norikoti darbā, nepretendē iekļūt darba tirgū dalībvalstī, kurā tie ir norikoti darbā (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Rush Portuguesa* 15. punktu; lietā *Vander Elst* 21. punktu; lietā *Finalarte* u.c. 22. punktu, kā arī lietā Komisija/Luksemburga 38. punktu).
- 60 Turklāt ir jau ticis nospriests, ka tāda prasība ir nesamērīga attiecībā uz mērķi, kas paredz nodrošināt darba ņēmēju atgriešanos mītnes dalībvalstī, no kuras veikta norīkošana darbā (iepriekš minētais spriedums lietā Komisija/Luksemburga, 45. punkts).
- 61 Visbeidzot, attiecībā uz pamatojumu sociālā dempinga novēršanai — Tiesa ir nospriedusi, ka dalībvalstis var attiecināt savus tiesību aktus vai kolektīvos līgumus saistībā ar minimālo algu uz jebkuru savā teritorijā, pat pagaidu darbā nodarbinātu personu (iepriekš minētais spriedums lietā *Arblade* u.c., 41. punkts). Turklāt Direktīvas 96/71 3. pantā ir atzīta tāda prerogatīva.
- 62 Šajā sakarā šī sprieduma 41. un 45. punktā minētā iepriekšējā deklarācija, papildināta ar attiecīgo informāciju par darba algu un darba apstākļiem, ir mazāk ierobežojošs

līdzeklis attiecībā uz pakalpojumu sniegšanas brīvību, kas vietējām iestādēm pilnībā ļauj pārlicināties par to, ka darbā norīkotajiem darba ņēmējiem nav noteikts mazāk labvēlīgs režīms nekā tas, ko piemēro dalībvalstī, kura veic norīkošanu darbā.

63 No tā izriet, ka prasība par iepriekšēju nodarbinātību vismaz viena gada laikā uzņēmumā, kas veic norīkošanu darbā, ir jāuzskata par nesamērīgu Vācijas Federatīvās Republikas izvirzīto mērķu sasniegšanai.

64 Tādēļ ir jāatzīst, ka, neaprobežojoties ar to, lai darba ņēmējiem — trešo valstu pilsoņiem, sniedzot pakalpojumus tās teritorijā, noteiktu prasību par vienkāršu iepriekšēju deklarāciju, ko sniedz citā dalībvalstī reģistrēts uzņēmums, kurš paredz veikt šādu darba ņēmēju norīkošanu darbā, un pieprasot, lai šie darba ņēmēji šajā uzņēmumā būtu nodarbināti vismaz vienu gadu, Vācijas Federatīvā Republika nav izpildījusi pienākumus, ko tai uzliek EKL 49. pants.

Par tiesāšanās izdevumiem

65 Atbilstoši Reglamenta 69. panta 2. punktam lietas dalībniekam, kuram spriedums nav labvēlīgs, piespriež atlīdzināt tiesāšanās izdevumus, ja to ir prasījis lietas dalībnieks, kuram spriedums ir labvēlīgs. Tā kā Komisija ir prasījusi piespriezt Vācijas Federatīvajai Republikai atlīdzināt tiesāšanās izdevumus un tā kā spriedums tai nav labvēlīgs, tai ir jāpiespriež atlīdzināt tiesāšanās izdevumus.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (pirmā palāta) nospriež:

- 1) **neaprobežojoties ar to, lai darba ņēmējiem — trešo valstu pilsoņiem, sniegtot pakalpojumus tās teritorijā, noteiktu prasību par vienkāršu iepriekšēju deklarāciju, ko sniedz citā dalībvalstī reģistrēts uzņēmums, kurš paredz veikt šādu darba ņēmēju norīkošanu darbā, un pieprasot, lai šie darba ņēmēji šajā uzņēmumā būtu nodarbināti vismaz vienu gadu, Vācijas Federatīvā Republika nav izpildījusi pienākumus, ko tai uzliek EKL 49. pants;**

- 2) **Vācijas Federatīvā Republika atlīdzina tiesāšanās izdevumus.**

[Paraksti]