



## Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (virspalāta)

2013. gada 16. aprīlī\*

Darba ņēmēju brīva pārvietošanās — LESD 45. pants — Sabiedrība, kas reģistrēta Beļģijas Karalistes holandiešu valodas reģionā — Pienākums noformēt darba līgumus holandiešu valodā — Pārrobežu darba līgums — Ierobežojums — Nesamērīgums

Lieta C-202/11

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Arbeidsrechtbank te Antwerpen* (Beļģija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2011. gada 18. janvārī un kas Tiesā reģistrēts 2011. gada 28. aprīlī, tiesvedībā

***Anton Las***

pret

***PSA Antwerp NV***.

TIESA (virspalāta)

šādā sastāvā: priekšsēdētājs V. Skouris [*V. Skouris*], priekšsēdētāja vietnieks K. Lēnartss [*K. Lenaerts*], palātu priekšsēdētāji A. Ticano [*A. Tizzano*], L. Bejs Larsens [*L. Bay Larsen*], T. fon Danvics [*T. von Danwitz*] un J. Malenovskis [*J. Malenovský*], tiesneši U. Lehmušs [*U. Lohmus*], E. Levits, A. O'Kifs [*A. Ó Caoimh*], Ž. K. Bonišo [*J.-C. Bonichot*], A. Arabadžijevs [*A. Arabadjiev*], K. Toadere [*C. Toader*] un D. Švābi [*D. Šváby*] (referents),

ģenerālvokāts N. Jēskinens [*N. Jääskinen*],

sekretāre M. Ferreira [*M. Ferreira*], galvenā administratore,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2012. gada 17. aprīļa tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

- *A. Las* vārdā — *C. Delporte*, *advocaat*,
- *PSA Antwerp NV* vārdā — *C. Engels* un *M. Holvoet*, *advocaten*,
- Beļģijas valdības vārdā — *M. Jacobs* un *C. Pochet*, pārstāves, kurām palīdz *J. Stuyck*, *advocaat*,
- Grieķijas valdības vārdā — *S. Vodina* un *G. Karipsiades*, pārstāvji,
- Eiropas Komisijas vārdā — *M. van Beek* un *G. Rozet*, pārstāvji,

\* Tiesvedības valoda — holandiešu.

— EBTA Uzraudzības iestādes vārdā – *X. Lewis*, kā arī *M. Moustakali* un *F. Simonetti*, pārstāvji,  
noklausījusies ģenerālvokāta secinājumus 2012. gada 12. jūlija tiesas sēdē,  
pasludina šo spriedumu.

### Spriedums

- 1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu attiecas uz LESD 45. panta interpretāciju.
- 2 Šis lūgums tika iesniegts sakarā ar tiesvedību starp *A. Las* k-gu un viņa bijušo darba devēju *PSA Antwerp NV* (turpmāk tekstā – “*PSA Antwerp*”) par dažādu kompensāciju maksājumiem, ko šis uzņēmums ir veicis pēc *A. Las* atlaišanas.

### Atbilstošās tiesību normas

#### *Beļģijas tiesības*

- 3 Konstitūcijas 4. pantā ir noteikts:

“Beļģijā ir četri valodu reģioni: franču valodas reģions, holandiešu valodas reģions, galvaspilsētas Briseles divvalodu reģions un vācu valodas reģions.

Katra Karalistes pašvaldība pieder kādai no šiem valodu reģioniem.

[..]”

- 4 *Vlaamse Gemeenschap* [Flāmu kopienas] 1973. gada 19. jūlija dekrēts par valodu lietojumu darba tiesiskajās attiecībās starp darba devējiem un darbiniekiem, kā arī likumā un noteikumos paredzētajos uzņēmuma aktos un dokumentos (1973. gada 6. septembra *Belgisch Staatsblad*, 10089. lpp.; turpmāk tekstā – “Dekrēts par valodu lietojumu”) tika pieņemts, pamatojoties uz Konstitūcijas 129. panta 1. punkta trešo daļu, saskaņā ar kuru “nevis federālais likumdevējs, bet Franču kopienas un Flāmu kopienas parlamenti, ciktāl tas katru skar, ar dekrētu nosaka valodu lietojumu: [..] darba tiesiskajās attiecībās starp darba devējiem un to personālu, kā arī likumā un noteikumos paredzētajos uzņēmuma aktos un dokumentos”.

- 5 Šā dekrēta 1. pantā ir noteikts:

“Šo dekrētu piemēro fiziskajām un juridiskajām personām, kuru uzņēmējdarbības vieta ir holandiešu valodas reģionā. Ar to regulē valodu lietojumu darba tiesisko attiecību starp darba devējiem un darbiniekiem, kā arī likumā paredzēto uzņēmuma aktu un dokumentu jomā.

[..]”

- 6 Minētā dekrēta 2. pantā ir precizēts, ka “darba tiesiskajās attiecībās starp darba devējiem un darbiniekiem, kā arī likumā paredzētajos uzņēmuma aktos un dokumentos ir jālieto holandiešu valoda”.

- 7 Šī paša dekrēta 5. pants ir izteikts šādi:

“Visus likumā paredzētos darba devēju aktus un dokumentus, visus personālam paredzētos dokumentus darba devējs noformē holandiešu valodā.

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

[..]”

- 8 Saskaņā ar Dekrēta par valodu lietojumu 10. pantu:

“Šā dekrēta noteikumiem neatbilstoši dokumenti un akti nav spēkā. To spēkā neesamību pēc savas ierosmes atzīst tiesa.

[..]

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

[..]”

### **Pamatlieta un prejudiciālais jautājums**

- 9 Pamatojoties uz [dokumentu] “Letter of Employment”, kas datēts ar 2004. gada 10. jūliju un noformēts angļu valodā (turpmāk tekstā – “darba līgums”), sabiedrība *PSA Antwerp*, kuras juridiskā adrese ir Antverpenē (Beļģija), bet kura pieder Singapūrā reģistrētam starptautiskam koncernam, kas izmanto ostu termināļus, uz nenoteiktu laiku “Chief Financial Officer” amatā pieņēma darbā Nīderlandē dzīvojošo Nīderlandes pilsoni *A. Las*. Darba līgumā bija paredzēts, ka *A. Las* profesionālo darbību galvenokārt veiks Beļģijā, pat ja daži darbi tiks veikti Nīderlandē.
- 10 Ar 2009. gada 7. septembrī angļu valodā noformētu vēstuli *A. Las* tika atlaists nekavējoties. Saskaņā ar darba līguma 8. punktu *PSA Antwerp* samaksāja *A. Las* atlaišanas pabalstu trīs mēnešu darba algas apmērā, kā arī papildu kompensāciju sešu mēnešu darba algas apmērā.
- 11 Ar 2009. gada 26. oktobra vēstuli *A. Las* advokāts norādīja *PSA Antwerp*, ka, tā kā darba līgums un, konkrēti, tā 8. punkts par *A. Las* maksājamajiem atlaišanas pabalstiem nav noformēti holandiešu valodā, tie, ievērojot Dekrēta par valodu lietojumu 10. pantā paredzēto sankciju, neesot spēkā, jo *PSA Antwerp* ir uzņēmums ar uzņēmējdarbības vietu Beļģijas Karalistes holandiešu valodas reģionā. No tā *A. Las* advokāts secināja, ka tādējādi pusēm nav saistošs darba līguma 8. punktā noteiktais un *A. Las* ir tiesības prasīt lielāku kompensāciju no sava bijušā darba devēja.
- 12 Tā kā *PSA Antwerp* un *A. Las* nepanāca vienošanos šajā jautājumā, 2009. gada 23. decembrī *A. Las* vērsās *Arbeidsrechtbank te Antwerpen*, lai šī tiesa noteiktu viņam pienākošos kompensāciju.
- 13 Savas prasības pamatošanai *A. Las* atkārtu argumentu, ka viņa darba līguma 8. punkts vispār nav spēkā, jo tas ir pretrunā Dekrēta par valodu lietojumu noteikumiem. *PSA Antwerp* apgalvo, ka iesniedzējtiesai šis dekrēts ir jāuzskata par šajā lietā nepiemērojamu, jo darba līgums attiecas uz personu, kas īsteno savas darba ņēmēju brīvas pārvietošanās tiesības. Minētā dekrēta piemērošana esot tāds šīs pamatbrīvības ierobežojums, kas nevarot tikt attaisnots ar primāriem vispārējo interešu apsvērumiem Tiesas judikatūras izpratnē. *PSA Antwerp* piebilst, ka darba līgums ir jāievēro tāpēc, ka tas atbilst līdzēju gribai, kas izteikta katrai no tām saprotamā valodā, proti, angļu valodā, jo vairāk tāpēc, ka to parakstījušais minētās sabiedrības direktors ir holandiešu valodu nepārvaldošs Singapūras pilsonis.

- 14 Turklāt no iesniedzējtiesas nolēmuma izriet, ka *Arbeidsrechtbank te Antwerpen* šaubās par to, vai vispārējo interešu iemesls prasa noformēt darba līgumu holandiešu valodā pārrobežu situācijā, kad līdzēji – šajā gadījumā holandiešu valodā runājošs darbinieks un holandiešu valodā nerunājošs darba devējs – ņemot vērā ieņemamā amata nozīmību, ir apzināti izvēlējušies noformēt darba līgumu abiem līdzējiem saprotamā valodā.
- 15 Šādos apstākļos *Arbeidsrechtbank te Antwerpen* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādu prejudiciālu jautājumu:
- “Vai [ar Dekrētu par valodu lietojumu] tiek pārkāpts [LESD 45. pants] par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos Eiropas Savienībā tiktāl, ciktāl tajā ikvienam uzņēmumam, kura juridiskā adrese ir holandiešu valodas reģionā, ir likts noformēt holandiešu valodā visus ar darba attiecībām saistītos dokumentus attiecībā uz darba ņēmēja pieņemšanu tādā darbā, kuram ir raksturīgs starptautisks elements, paredzot, ka pretējā gadījumā tie nav spēkā?”

### Par prejudiciālo jautājumu

- 16 Ar savu jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai LESD 45. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj tādu pamatlietā aplūkoto dalībvalsts federālās vienības tiesisko regulējumu, ar kuru visiem darba devējiem, kuru pastāvīgā saimnieciskās darbības vieta ir šīs vienības teritorijā, ir likts noformēt pārrobežu darba līgumus tikai oficiālajā šīs federālās vienības valodā, paredzot, ka pretējā gadījumā šos līgumus par spēkā neesošiem pēc savas ierosmes atzīst tiesa.
- 17 Vispirms ir jānorāda, ka nav strīda par to, ka attiecīgais darba līgums, ņemot vērā, ka tas ir ticis noslēgts starp Nīderlandē dzīvojošu Nīderlandes pilsoni un Beļģijas Karalistē reģistrētu sabiedrību, ietilpst LESD 45. panta piemērošanas jomā.
- 18 Turklāt, pretēji tam, ko apgalvo prasītājs pamatlietā, uz LESD 45. panta priekšrocībām var atsaukties ne tikai paši darbinieki, bet arī viņu darba devēji. Lai tās būtu patiesi efektīvas un lietderīgas, darbinieku tiesības tikt pieņemtiem darbā un tikt nodarbinātiem bez diskriminācijas noteikti ir jāpapildina ar darba devēju tiesībām tos nodarbināt, ievērojot tiesību normas jautājumā par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos (šajā ziņā skat. 2007. gada 11. janvāra spriedumu lietā C-208/05 *ITC*, Krājums, I-181. lpp., 23. punkts, kā arī 2012. gada 13. decembra spriedumu lietā C-379/11 *Caves Krier Frères*, 28. punkts).
- 19 Jautājumā par ierobežojuma esamību ir jāatgādina, ka visu LESD noteikumu par personu brīvu pārvietošanos mērķis ir atvieglot dalībvalstu pilsoņiem jebkāda veida profesionālo darbību veikšanu Savienības teritorijā un ka šie noteikumi nepieļauj pasākumus, kas var būt nelabvēlīgi pilsoņiem, kad tie vēlas veikt saimniecisku darbību citas dalībvalsts teritorijā (2012. gada 8. novembra spriedums lietā C-461/11 *Radziejewski*, 29. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 20 Tādējādi ar šiem noteikumiem un it īpaši LESD 45. pantu ir aizliegti jebkādi pasākumi, kas Savienības pilsoņiem var apgrūtināt vai padarīt mazāk pievilcīgu Līgumā garantēto brīvību izmantošanu, pat ja tie tiek piemēroti, nediskriminējot pilsonības dēļ (2011. gada 10. marta spriedums lietā C-379/09 *Casteels*, Krājums, I-1379. lpp., 22. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 21 Šajā ziņā no Tiesai pārsūtītajiem lietas materiāliem, kā arī no tiesas sēdē lietas dalībnieku sniegtajām norādēm izriet, ka, noformējot pārrobežu darba līgumus, ko slēdz darba devēji, kuru pastāvīgā saimnieciskās darbības vieta atrodas Beļģijas Karalistes holandiešu valodas reģionā, saistošs ir tikai teksts holandiešu valodā.

- 22 Šādam tiesiskajam regulējumam var būt atturoša iedarbība attiecībā uz holandiešu nerunājošiem darbiniekiem un darba devējiem no citām dalībvalstīm, un tādēļ tas ir darba ņēmēju brīvas pārvietošanās ierobežojums.
- 23 Kas attiecas uz šāda ierobežojuma attaisnojumu, iedibinātā judikatūra ir tāda, ka valsts pasākumi, kas var apgrūtināt vai padarīt mazāk pievilcīgu Līgumā garantēto pamatbrīvību izmantošanu, var tikt pieļauti tikai ar nosacījumu, ka tiem ir vispārēju interešu mērķis, ka tie ir atbilstoši, lai nodrošinātu tā īstenošanu, un ka tie nepārsniedz to, kas ir nepieciešams, lai sasniegtu iecerēto mērķi (it īpaši skat. 2008. gada 1. aprīļa spriedumu lietā C-212/06 *Gouvernement de la Communauté française un Gouvernement wallon*, Krājums, I-1683. lpp., 55. punkts).
- 24 Šajā ziņā Beļģijas valdība norāda, ka pamatlietā aplūkotais tiesiskais regulējums atbilst trīskāršai nepieciešamībai, pirmām kārtām, veicināt un stimulēt vienas no tās oficiālajām valodām lietojumu, otrām kārtām, nodrošināt darbinieku aizsardzību, ļaujot tiem iepazīties ar personāla dokumentiem savā valodā, kā arī izmantot darbinieku pārstāvības un administratīvo un tiesu iestāžu, kam ar šiem dokumentiem ir jāiepazīstas, efektīvo aizsardzību, un, visbeidzot, nodrošināt darba inspekcijas kontroļu un uzraudzības efektivitāti.
- 25 Runājot par pirmo Beļģijas valdības norādīto mērķi, ir jāuzsver, ka Savienības tiesību norma neliedz īstenot politiku, kas ir vērsta uz kādas dalībvalsts vienas vai vairāku oficiālo valodu aizsardzību un to lietojuma veicināšanu (šajā ziņā skat. 1989. gada 28. novembra spriedumu lietā C-379/87 *Groener, Recueil*, 3967. lpp., 19. punkts, un 2011. gada 12. maija spriedumu lietā C-391/09 *Runevič-Vardyn un Wardyn*, Krājums, I-3787. lpp., 85. punkts).
- 26 Atbilstoši LES 3. panta 3. punkta ceturtajai daļai, kā arī Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 22. pantam Savienība respektē kultūru un valodu daudzveidību. Saskaņā ar LES 4. panta 2. punktu Savienība vienlīdz respektē tās dalībvalstu nacionālo identitāti, kas sevī ietver arī šo valstu vienas vai vairāku oficiālo valodu aizsardzību (šajā ziņā skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Runevič-Vardyn un Wardyn*, 86. punkts).
- 27 Tādēļ mērķis veicināt un stimulēt holandiešu valodas, kas ir viena no Beļģijas Karalistes oficiālajām valodām, lietojumu ir leģitīms mērķis, kas principā attaisno LESD 45. pantā noteikto pienākumu ierobežojumu.
- 28 Jautājumā par Beļģijas valdības norādīto otro un trešo mērķi, kas attiecīgi balstīti uz darbinieku sociālo aizsardzību un ar to saistīto administratīvo kontroļu atvieglošanu, Tiesai jau ir bijusi iespēja atzīt, ka tie ir primāri vispārējo interešu apsvērumi, kas var pamatot Līgumā garantēto pamatbrīvību izmantošanas ierobežošanu (šajā ziņā skat. 2007. gada 18. jūlija spriedumu lietā C-490/04 Komisija/Vācija, Krājums, I-6095. lpp., 70. un 71. punkts, kā arī 2010. gada 7. oktobra spriedumu lietā C-515/08 *dos Santos Palhota u.c.*, Krājums, I-9133. lpp., 47. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 29 Tomēr, lai izpildītu Savienības tiesībās noteiktās prasības, tādām tiesiskajam regulējumam, par kādu ir pamatlieta, ir jābūt samērīgam ar šiem mērķiem.
- 30 Šajā gadījumā no šī tiesiskā regulējuma izriet, ka sankcija par to, ka netiek izpildīts pienākums darba līgumu, kas noslēgts starp darbinieku un darba devēju, kura pastāvīgā saimnieciskās darbības vieta ir Beļģijas Karalistes holandiešu valodas reģionā, noformēt holandiešu valodā, ir šā līguma spēkā neesamība, kas ir pēc savas ierosmes jākonstatē tiesai, ja vien spēkā neesamības atzīšana nekaitē darbiniekam un neskar trešo personu tiesības.
- 31 Pārrobežu darba līguma puses ne vienmēr pārvalda attiecīgās dalībvalsts oficiālo valodu. Šādā situācijā, lai līdzēju griba būtu izteikta brīvi un informēti, šiem līdzējiem ir jāvar noformēt savu līgumu kāda citā, nevis šīs dalībvalsts oficiālajā valodā.

- 32 Turklāt tāds dalībvalsts tiesiskais regulējums, kurā būtu ne tikai noteikts, ka pārrobežu darba līgumos ir obligāti jālieto šis valsts oficiālā valoda, bet arī ļauts noformēt šādu līgumu saistošu versiju vienlīdz kādā valodā, kas ir zināma visām iesaistītajām pusēm, būtu darbinieku pārvietošanās brīvību mazāk aizskarošs nekā pamatlietā aplūkotais tiesiskais regulējums, vienlaicīgi spējot nodrošināt šī tiesiskā regulējuma mērķu sasniegšanu.
- 33 Ņemot vērā iepriekš izklāstīto, ir jāuzskata, ka tāds tiesiskais regulējums kā pamatlietā aplūkotais pārsniedz to, kas ir noteikti nepieciešams šī sprieduma 24. punktā minēto mērķu sasniegšanai, un tātad nevar tikt uzskatīts par samērīgu.
- 34 Šādos apstākļos uz jautājumu ir jāatbild, ka LESD 45. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj tādu dalībvalsts federālās vienības tiesisko regulējumu, par kādu ir pamatlieta un ar kuru visiem darba devējiem, kuru pastāvīgā saimnieciskās darbības vieta ir šīs vienības teritorijā, ir likts noformēt pārrobežu darba līgumus tikai šīs federālās vienības oficiālajā valodā, paredzot, ka pretējā gadījumā šos līgumus par spēkā neesošiem pēc savas ierosmes atzīst tiesa.

### **Par tiesāšanās izdevumiem**

- 35 Attiecībā uz lietas dalībniekiem šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēti lietas dalībnieku izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (virspalāta) nospriež:

**LESD 45. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj tādu dalībvalsts federālās vienības tiesisko regulējumu, par kādu ir pamatlieta un ar kuru visiem darba devējiem, kuru pastāvīgā saimnieciskās darbības vieta ir šīs vienības teritorijā, ir likts noformēt pārrobežu darba līgumus tikai šīs federālās vienības oficiālajā valodā, paredzot, ka pretējā gadījumā šos līgumus par spēkā neesošiem pēc savas ierosmes atzīst tiesa.**

[Paraksti]