



Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (virspalāta)

2020. gada 8. decembrī*

Prasība atcelt tiesību aktu – Direktīva (ES) 2018/957 – Pakalpojumu sniegšanas brīvība – Darba ņēmēju norīkošana darbā – Nodarbinātības noteikumi – Atalgojums – Norīkojuma ilgums – Juridiskā pamata noteikšana – LESD 53. un 62. pants – Esošas direktīvas grozīšana – LESD 9. pants – Nediskriminācijas princips – Nepieciešamība – Samērīguma princips – Regula (EK) Nr. 593/2008 – Piemērošanas joma – Pārvadājumi ar autotransportu – LESD 58. pants

Lietā C-626/18

par prasību atcelt tiesību aktu atbilstoši LESD 263. pantam, ko 2018. gada 3. oktobrī cēla

Polijas Republika, ko pārstāv *B. Majczyna* un *D. Lutostańska*, pārstāvji,

prasītāja,

pret

Eiropas Parlamentu, ko sākotnēji pārstāvēja *M. Martínez Iglesias*, *K. Wójcik* un *A. Pospíšilová Padowska*, kā arī *L. Visaggio*, vēlāk – *M. Martínez Iglesias* un *K. Wójcik*, kā arī *L. Visaggio* un *A. Tamás*, pārstāvji,

atbildētājs,

ko atbalsta:

Vācijas Federatīvā Republika, ko sākotnēji pārstāvēja *J. Möller* un *T. Henze*, vēlāk – *M. Möller*, pārstāvji,

Francijas Republika, ko pārstāv *E. de Moustier* un *A.-L. Desjonquères*, kā arī *R. Coesme*, pārstāvji,

Nīderlandes Karaliste, ko pārstāv *M. K. Bulterman* un *C. Schillemans*, kā arī *J. Langer*, pārstāvji,

Eiropas Komisija, ko pārstāv *M. Kellerbauer* un *B.-R. Killmann*, kā arī *A. Szmytkowska*, pārstāvji,

personas, kas iestājušās lietā,

Eiropas Savienības Padomi, ko sākotnēji pārstāvēja *E. Ambrosini* un *K. Adamczyk Delamarre*, kā arī *A. Norberg*, vēlāk – *E. Ambrosini*, *A. Sikorav-Kalèda* un *Z. Bodnar*, kā arī *A. Norberg*, pārstāvji,

atbildētāja,

* Tiesvedības valoda – poļu.

ko atbalsta:

Vācijas Federatīvā Republika, ko sākotnēji pārstāvēja *J. Möller* un *T. Henze*, vēlāk – *J. Möller*, pārstāvji,

Francijas Republika, ko pārstāv *E. de Moustier* un *A.-L. Desjonquères*, kā arī *R. Coesme*, pārstāvji,

Nīderlandes Karaliste, ko pārstāv *M. K. Bulterman* un *C. Schillemans*, kā arī *J. Langer*, pārstāvji,

Zviedrijas Karaliste, ko sākotnēji pārstāvēja *C. Meyer-Seitz*, *A. Falk*, *H. Shev*, *J. Lundberg* un *H. Eklinder*, vēlāk – *C. Meyer-Seitz*, *H. Shev* un *H. Eklinder*, pārstāves,

Eiropas Komisija, ko pārstāv *M. Kellerbauer* un *B.-R. Killmann*, kā arī *A. Szymkowska*, pārstāvji,

personas, kas iestājušās lietā,

TIESA (virspalāta)

šādā sastāvā: priekšsēdētājs *K. Lénartss* [*K. Lenaerts*], priekšsēdētāja vietniece *R. Silva de Lapuerta* [*R. Silva de Lapuerta*], palātu priekšsēdētāji *Ž. K. Bonišo* [*J.-C. Bonichot*], *M. Vilars* [*M. Vilaras*] (referents), *J. Regans* [*E. Regan*], *M. Ilešičs* [*M. Ilešič*] un *N. Vāls* [*N. Wahl*], tiesneši *E. Juhāss* [*E. Juhász*], *D. Švābi* [*D. Šváby*], *S. Rodins* [*S. Rodin*], *F. Biltšens* [*F. Biltgen*], *K. Jirimēe* [*K. Jürimäe*], *K. Likurģs* [*C. Lycourgos*], *P. Dž. Švirebs* [*P. G. Xuereb*] un *N. Jēskinens* [*N. Jääskinen*],

ģenerālvokāts: *M. Kampos Sančess-Bordona* [*M. Campos Sánchez-Bordona*],

sekretāre: *R. Šereša* [*R. Şereş*], administratore,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2020. gada 3. marta tiesas sēdi,

noklausījusies ģenerālvokāta secinājumus 2020. gada 28. maija tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

- 1 Prasības pieteikumā Polijas Republika lūdz Tiesu, galvenokārt, atcelt Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas (ES) 2018/957 (2018. gada 28. jūnijs), ar ko groza Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā (OV 2018, L 173, 16. lpp., un labojums – OV 2019, L 91, 77. lpp.) (turpmāk tekstā – “apstrīdētā direktīva”), 1. panta 2. punkta a) un b) apakšpunktu un 3. panta 3. punktu un, pakārtoti, atcelt šo direktīvu pilnībā.

I. Atbilstošās tiesību normas

A. LESD

- 2 LESD 9. pantā ir noteikts:

“Nosakot un īstenojot savu politiku un darbības, Savienība ņem vērā prasības, kas saistītas ar augsta līmeņa nodarbinātības veicināšanu, atbilstīgas sociālās aizsardzības nodrošināšanu, sociālās atstumtības apkarošanu, kā arī ar izglītības, mācību un cilvēku veselības aizsardzības līmeņa paaugstināšanu.”

3 LESD 53. pantā ir noteikts:

“1. Lai personām būtu vieglāk sākt un izvērst darbības kā pašnodarbinātām personām, Eiropas Parlaments un [Eiropas Savienības] Padome saskaņā ar parasto likumdošanas procedūru pieņem direktīvas, kas nosaka diplomu, apliecību un citu oficiālu kvalifikācijas apliecinājuma dokumentu savstarpēju atzīšanu, kā arī normatīvo un administratīvo aktu noteikumu koordināciju dalībvalstīs saistībā ar darbību sākšanu un izvērsšanu kā pašnodarbinātām personām.

2. Ierobežojumu pakāpeniska atcelšana profesijām, kas saistītas ar medicīnu, ar to saistītām profesijām un farmācijas profesijām, ir atkarīga no tā, kā dalībvalstīs koordinē nosacījumus darbam šajās profesijās.”

4 Saskaņā ar LESD 58. panta 1. punktu:

“Pakalpojumu sniegšanas brīvību transporta jomā reglamentē noteikumi, kas izklāstīti sadaļā par transportu.”

5 LESD 62. pantā ir paredzēts:

“Šā Līguma 51. līdz 54. pants attiecas uz visiem šajā nodaļā izskatītajiem jautājumiem.”

B. Tiesiskais regulējums attiecībā uz norīkotajiem darba ņēmējiem

1. Direktīva 96/71/EK

6 Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 96/71/EK (1996. gada 16. decembris) par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā (OV 1997, L 18, 1. lpp.) tika pieņemta, pamatojoties uz EKL 57. panta 2. punktu un 66. pantu (tagad attiecīgi LESD 53. panta 1. punkts un 62. pants).

7 Saskaņā ar Direktīvas 96/71 3. panta 1. punktu tās mērķis bija nodrošināt dalībvalstu teritorijā darbā norīkotajiem darba ņēmējiem nodarbinātības noteikumus, kas attiecas uz tajā uzskaitītajiem jautājumiem un ko tajā dalībvalstī, kurā darbu veic, nosaka ar normatīviem vai administratīviem aktiem un/vai ar koplīgumiem vai šķirējtiesas nolēmumiem, kas ir pasludināti par vispārēji piemērojamiem.

8 To jautājumu vidū, uz kuriem attiecas Direktīva 96/71, tās 3. panta 1. punkta c) apakšpunktā bija minēts jautājums par minimālajām algas likmēm, tostarp likmēm par virsstundām.

2. Apstrīdētā direktīva

9 Apstrīdētā direktīva tika pieņemta, pamatojoties uz LESD 53. panta 1. punktu un 62. pantu.

10 Apstrīdētās direktīvas 1., 4., 6. un 9.–11. apsvērumā ir paredzēts:

“(1) Darba ņēmēju pārvietošanās brīvība, brīvība veikt uzņēmējdarbību un pakalpojumu sniegšanas brīvība ir iekšējā tirgus pamatprincipi, kas noteikti Līgumā par Eiropas Savienības darbību (LESD). Savienība padziļina minēto principu īstenošanu un piemērošanu ar mērķi garantēt vienlīdzīgus konkurences apstākļus uzņēmumiem un to, lai tiktu ievērotas darba ņēmēju tiesības.

[..]

(4) Vairāk kā divdesmit gadus pēc [...] Direktīvas 96/71 [...] pieņemšanas ir kļuvis nepieciešams novērtēt, vai tā vēl aizvien nodrošina pareizo līdzsvaru starp vajadzību veicināt pakalpojumu sniegšanas brīvību un nodrošināt vienlīdzīgus konkurences apstākļus, no vienas puses, un vajadzību aizsargāt darbā norīkoto darba ņēmēju tiesības, no otras puses. Lai nodrošinātu to, ka noteikumi tiek piemēroti vienādi, un lai panāktu patiesu sociālo konvergenci, līdztekus Direktīvas 96/71 [...] pārskatīšanai par prioritāti būtu jāuzskata arī Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2014/67/ES [(2014. gada 15. maijs) par to, kā izpildīt Direktīvu 96/71, un ar ko groza Regulu (ES) Nr. 1024/2012 par administratīvo sadarbību, izmantojot Iekšējā tirgus informācijas sistēmu (“IMI regula”) (OV 2014, L 159, 11. lpp.)], īstenošana un piemērošana.

[..]

(6) Vienlīdzīgas attieksmes princips un jebkādas ar valstspiederību saistītas diskriminācijas aizliegums ir nostiprināts Savienības tiesībās jau kopš dibināšanas Līgumiem. Vienādas darba samaksas princips ir īstenots ar sekundārajiem tiesību aktiem, un minētais princips attiecas ne tikai uz vīriešiem un sievietēm, bet arī uz darba ņēmējiem ar līgumu uz noteiktu laiku un salīdzināmiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem, uz nepilna laika un pilna laika darba ņēmējiem un uz pagaidu darba aģentūras darba ņēmējiem un salīdzināmiem lietotājuuzņēmuma darba ņēmējiem. Minētie principi ietver visu tādu pasākumu aizliegumu, kuri tieši vai netieši diskriminē valstspiederības dēļ. Piemērojot šos principus, ir jāņem vērā attiecīgā Eiropas Savienības Tiesas judikatūra.

[..]

(9) Norīkošana darbā pēc būtības ir īslaicīga. Darbā norīkotie darba ņēmēji pēc tam, kad viņi ir pabeiguši darbu, kuram viņi tikuši norīkoti, parasti atgriežas dalībvalstī, no kuras viņi tikuši nosūtīti. Tomēr, ņemot vērā to, ka daži norīkojumi ir ilglaicīgi, un atzīstot saikni starp uzņēmējdalībvalsts darba tirgu un darba ņēmējiem, kas norīkoti darbā uz tik ilgjiem laikposmiem, gadījumos, kad norīkojums pārsniedz 12 mēnešus, uzņēmējdalībvalstīm būtu jānodrošina, ka uzņēmumi, kas norīko darbā darba ņēmējus uz šo uzņēmējdalībvalstu teritoriju, garantētu šiem darba ņēmējiem papildu nodarbinātības noteikumu kopumu, kas obligāti jāpiemēro darba ņēmējiem tajā dalībvalstī, kurā darbs tiek veikts. Pēc pakalpojumu sniedzēja motivēta paziņojuma minētais laikposms būtu jāpagarina.

(10) Lielāka darba ņēmēju aizsardzība ir jānodrošina tādēļ, lai garantētu brīvību sniegt pakalpojumus taisnīgi gan īstermiņā, gan ilgtermiņā, jo īpaši novēršot Līgumos paredzēto tiesību pārkāpšanu. Tomēr noteikumi, ar kuriem nodrošina šādu darba ņēmēju aizsardzību, nevar skart tādu uzņēmumu, kas norīko darba ņēmējus darbā uz citas dalībvalsts teritoriju, tiesības atsaukties uz brīvību sniegt pakalpojumus tostarp tajos gadījumos, kad norīkojums darbā pārsniedz 12 mēnešus vai attiecīgā gadījumā 18 mēnešus. Tādēļ jebkuriem noteikumiem, ko piemēro darbā norīkotiem darba ņēmējiem saistībā ar norīkojumu, kas pārsniedz 12 mēnešus vai attiecīgā gadījumā 18 mēnešus, ir jāatbilst minētajai brīvībai. Saskaņā ar iedibināto judikatūru pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojumi ir pieļaujami tikai tad, ja tie ir pamatoti ar sevišķi svarīgiem iemesliem saistībā ar sabiedrības interesēm un ja tie ir samērīgi un vajadzīgi.

(11) Ja norīkojums darbā pārsniedz 12 mēnešus vai attiecīgā gadījumā 18 mēnešus, papildu nodarbinātības noteikumu kopumam, kas jānodrošina tam uzņēmumam, kurš darba ņēmējus norīko darbā uz citas dalībvalsts teritoriju, būtu jāattiecas arī uz tiem darba ņēmējiem, kuri tiek norīkoti darbā ar mērķi aizvietot citus darbā norīkotos darba ņēmējus, kas veic to pašu uzdevumu tajā pašā vietā, – lai nodrošinātu, ka šādas aizvietošanas netiek izmantotas, lai izvairītos no citkārt piemērojamiem noteikumiem.”

11 Šīs direktīvas 16.–19. apsvērumus ir formulēts šādi:

- “(16) Patiesi integrētā un konkurētspējīgā iekšējā tirgū uzņēmumi konkurē, pamatojoties uz tādiem faktoriem kā ražīgums, efektivitāte un darbaspēka izglītības un prasmju līmenis, kā arī to ražojumu un pakalpojumu kvalitāte un to inovācijas līmenis.
- (17) Dalībvalstu kompetencē ir paredzēt noteikumus par atalgojumu saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi. Jautājums par algu noteikšanu ir tikai un vienīgi dalībvalstu un sociālo partneru pārziņā. Īpaša uzmanība būtu jāvelti tam, lai netiktu nodarīts kaitējums valstu algu noteikšanas sistēmām vai lai netiktu ierobežota iesaistīto pušu brīvība.
- (18) Kad salīdzina darbā norīkotajam darba ņēmējam maksāto atalgojumu ar atalgojumu, kas pienākas saskaņā ar uzņēmējdalībvalsts valsts tiesību aktiem un/vai praksi, būtu jāņem vērā atalgojuma bruto summa. Būtu jāsalīdzina atalgojuma kopējās bruto summas, nevis atsevišķi atalgojuma pamatelementi, kas atbilstīgi šai direktīvai ir noteikti kā obligāti. Tomēr, lai nodrošinātu pārredzamību un palīdzētu kompetentajām iestādēm un struktūrām veikt pārbaudes un kontroles, atalgojuma pamatelementiem ir jābūt pietiekami detalizēti identificējamiem saskaņā ar dalībvalsts, no kuras attiecīgais darba ņēmējs ticis norīkots, tiesību aktiem un/vai praksi. Ja vien komandējuma nauda, kas saistīta ar attiecīgo norīkojumu neattiecas uz tādiem izdevumiem, kas faktiski radušies saistībā ar norīkojumu darbā, piemēram, ar ceļa, ēdināšanas un naktsmītnes izdevumiem, tā būtu jāuzskata par atalgojuma daļu un tā būtu jāņem vērā, lai salīdzinātu atalgojuma kopējās bruto summas.
- (19) Komandējuma nauda, kas saistīta ar attiecīgo norīkojumu darbā, bieži kalpo vairākiem mērķiem. Ciktāl tās mērķis ir atlīdzināt izdevumus, kas radušies saistībā ar norīkojumu darbā, piemēram, izdevumus par ceļu, ēdināšanu un naktsmītni, tā nebūtu jāuzskata par atalgojuma daļu. Dalībvalstu ziņā ir – atbilstīgi saviem valsts tiesību aktiem un/vai praksei – paredzēt noteikumus par šādu izdevumu atlīdzināšanu. Darba devējam būtu darbā norīkotajiem darba ņēmējiem šādi izdevumi jāatlīdzina saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi, ko piemēro darba attiecībām.”

12 Atbilstoši minētās direktīvas 24. apsvērumam:

“Ar šo direktīvu izveido līdzsvarotu regulējumu attiecībā uz pakalpojumu sniegšanas brīvību un darbā norīkoto darba ņēmēju aizsardzību, kurš ir nediskriminējošs, pārredzams un samērīgs un kurā vienlaikus ir ievērota valstu sociālo partneru attiecību dažādība. Šī direktīva neliedz piemērot tādas nodarbinātības noteikumus, kas darbā norīkotajiem darba ņēmējiem ir labvēlīgāki.”

13 Ar apstrīdētās direktīvas 1. panta 1. punkta b) apakšpunktu Direktīvas 96/71 1. pantā ir iekļauts -1. un -1.a punkts:

“-1. Ar [Direktīvu 96/71] nodrošina darbā norīkoto darba ņēmēju aizsardzību viņu norīkojuma laikā saistībā ar pakalpojumu sniegšanas brīvību, paredzot obligātus noteikumus, kuri ir jāievēro attiecībā uz darba apstākļiem un darba ņēmēju veselības un drošības aizsardzību.

-1.a [Direktīva 96/71] nekādā veidā neietekmē dalībvalstīs un Savienības līmenī atzīto pamattiesību īstenošanu, tostarp tiesības vai brīvību streikot vai veikt citu rīcību, kas saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi paredzēta konkrētajās dalībvalstu darba attiecību sistēmās. Tāpat tā neskar tiesības apspriest, slēgt un izpildīt koplīgumus, vai arī kolektīvi rīkoties saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi.”

- 14 Ar apstrīdētās direktīvas 1. panta 2. punkta a) apakšpunktu ir grozīts Direktīvas 96/71 3. panta 1. punkta pirmās daļas c) apakšpunkts, šai daļai ir pievienots h) un i) apakšpunkts un minētajā 3. panta 1. punktā ir iekļauta trešā daļa, kā norādīts turpmāk:

“1. Dalībvalstis, neatkarīgi no tā, kuras tiesības piemērojamas darba attiecībām, nodrošina, ka 1. panta 1. punktā minētie uzņēmumi darbaņēmējiem, kas ir norīkoti darbā uz to teritoriju, pamatojoties uz vienlīdzīgu attieksmi, garantē tādus nodarbinātības noteikumus, kuri aptver turpmāk minētos jautājumus, kas tajā dalībvalstī, kurā darbu veic, ir noteikti:

- ar normatīviem vai administratīviem aktiem un/vai
- ar koplīgumiem vai šķirējtiesas nolēmumiem, kuri ir pasludināti par vispārēji piemērojamiem vai kurus citādā veidā piemēro saskaņā ar 8. punktu:

[..]

- c) atalgojums, tai skaitā likmes par virsstundām; šo apakšpunktu nepiemēro papildu arodpensiju shēmām;

[..]

- h) attiecībā uz darbaņēmēju, kurš atrodas ārpus savas pastāvīgās darba vietas, – izmitināšanas apstākļi gadījumos, kad darba devējs to nodrošina darbaņēmējiem, kuri atrodas ārpus savas pastāvīgās darba vietas;
- i) komandējuma nauda vai izdevumu atlīdzināšana, lai darbaņēmējiem, kuri atrodas ārpus sava[s] dzīvesvietas profesionālu iemeslu dēļ, segtu ceļa, ēdināšanas un naktsmitnes izdevumus.

[..]

[Direktīvā 96/71] atalgojuma jēdzienu nosaka saskaņā ar tās dalībvalsts valsts tiesību aktiem un/vai praksi, uz kuras teritoriju darbaņēmējs ir norīkots, un tas ietver – visus atalgojuma pamatelementus, kas kā obligāti ir noteikti ar valsts normatīvajiem vai administratīvajiem aktiem vai ar tādiem koplīgumiem vai šķirējtiesas nolēmumiem, kuri attiecīgajā dalībvalstī ir pasludināti par vispārēji piemērojamiem vai kurus citādā veidā piemēro saskaņā ar 8. punktu.”

- 15 Ar apstrīdētās direktīvas 1. panta 2. punkta b) apakšpunktu Direktīvas 96/71 3. pantā ir iekļauts 1.a punkts šādā redakcijā:

“Ja faktiskais norīkojuma ilgums pārsniedz 12 mēnešus, dalībvalstis, neatkarīgi no tā, kuras tiesības piemērojamas darba attiecībām, nodrošina, ka 1. panta 1. punktā minētie uzņēmumi darbaņēmējiem, kas ir norīkoti darbā uz to teritoriju papildus šā panta 1. punktā minētajiem nodarbinātības noteikumiem, pamatojoties uz vienlīdzīgu attieksmi, garantē visus piemērojamus nodarbinātības noteikumus, kas dalībvalstī, kurā darbu veic, ir noteikti:

- ar normatīviem vai administratīviem aktiem un/vai
- ar koplīgumiem vai šķirējtiesas nolēmumiem, kuri ir pasludināti par vispārēji piemērojamiem vai kurus citādā veidā piemēro saskaņā ar 8. punktu.

Šā punkta pirmo daļu nepiemēro šādiem jautājumiem:

- a) darba līguma noslēgšanas un izbeigšanas procedūras, formalitātes un nosacījumi, tostarp konkurences aizlieguma klauzulas;
- b) papildu arodpensiju shēmas.

Ja pakalpojumu sniedzējs iesniedz motivētu paziņojumu, dalībvalsts, kurā tiek sniegts pakalpojums, pirmajā daļā minēto laikposmu pagarina līdz 18 mēnešiem.

Ja 1. panta 1. punktā minētais uzņēmums darbā norīkotu darba ņēmēju aizstāj ar citu darbā norīkotu darba ņēmēju, kas veic to pašu uzdevumu tajā pašā vietā, norīkojuma ilgums šā punkta nolūkā ir attiecīgo atsevišķo darbā norīkoto darba ņēmēju norīkojumu laikposmu kumulatīvais ilgums.

Šā punkta ceturtajā daļā minēto jēdzienu “to pašu uzdevumu tajā pašā vietā” nosaka, cita starpā ņemot vērā sniedzamā pakalpojuma un veicamā darba būtību un darba vietas adresi(-es).”

- 16 Saskaņā ar apstrīdētās direktīvas 1. panta 2. punkta c) apakšpunktu Direktīvas 96/71 3. panta 7. punktam ir šāda redakcija:

“Šā panta 1.–6. punkta noteikumi nekavē piemērot darba ņēmējiem labvēlīgākus nodarbinātības noteikumus.

Komandējuma naudu, kas saistīta ar attiecīgo norīkojumu, uzskata par atalgojuma daļu, ja vien to neizmaksā, atlīdzinot tādus izdevumus, kas faktiski radušies saistībā ar norīkojumu darbā[, tādus] kā ceļa, ēdināšanas un naktsmitnes izdevumi. Darba devējs, neskarot 1. punkta pirmās daļas i) apakšpunktu, darbā norīkotajam darba ņēmējam šādus izdevumus atlīdzina saskaņā ar darba attiecībām piemērojamiem valsts tiesību aktiem un/vai praksi.

Ja darba attiecībām piemērojamos nodarbinātības noteikumus nav noteikts, vai – un tādā gadījumā kurus – ar attiecīgo norīkojumu saistītās komandējuma naudas elementus izmaksā, atlīdzinot tādus faktiskos izdevumus, kas radušies saistībā ar norīkojumu darbā, vai kuri no šiem elementiem ir daļa no atalgojuma, tad uzskata, ka visa komandējuma nauda tiek izmaksāta kā izdevumu atlīdzinājums.”

- 17 Apstrīdētās direktīvas 3. panta 3. punktā ir noteikts:

“Šo direktīvu piemēro autotransporta nozarē, sākot no dienas, kad piemēro tiesību aktu, ar ko groza [Eiropas Parlamenta un Padomes] Direktīvu 2006/22/EK [(2006. gada 15. marts) par minimālajiem nosacījumiem Padomes Regulu (EEK) Nr. 3820/85 un Nr. 3821/85 īstenošanai saistībā ar sociālās jomas tiesību aktiem attiecībā uz darbībām autotransporta jomā un par Padomes Direktīvas 88/599/EEK atcelšanu (OV 2006, L 102, 35. lpp.)] attiecībā uz kontroles prasībām un paredz konkrētus noteikumus attiecībā uz Direktīvu 96/71 [..] un Direktīvu 2014/67 [..] saistībā ar autovadītāju norīkošanu darbā autotransporta nozarē.”

C. Tiesiskais regulējums par tiesību aktiem, kas piemērojami līgumsaistībām

- 18 Eiropas Parlamenta un Padomes Regulas (EK) Nr. 593/2008 (2008. gada 17. jūnijs) par tiesību aktiem, kas piemērojami līgumsaistībām (Roma I) (OV 2008, L 177, 6. lpp.) (turpmāk tekstā – “Romās I regula”), 40. apsvērumā ir paredzēts:

“Būtu jāizvairās no situācijām, kad kolīziju normas ir izklaidētas vairākos instrumentos un kad pastāv atšķirības starp šīm normām. Ar šo regulu tomēr nedrīkstētu būt liegta iespēja saistībā ar konkrētiem jautājumiem [Savienības] tiesību aktos iekļaut kolīziju normas attiecībā uz līgumsaistībām.

Šī regula nedrīkstētu skart citu tādu instrumentu piemērošanu, ar kuriem paredzēti noteikumi, kuru mērķis ir sekmēt iekšējā tirgus pareizu darbību, ciktāl minētos noteikumus nevar piemērot saistībā ar tiesību aktiem, kas norādīti ar šī regulas noteikumiem. [..]”

19 Šīs regulas 8. pantā “Individuālie darba līgumi” ir noteikts:

“1. Individuālos darba līgumus reglamentē tiesību akti, ko puses izvēlējušās atbilstīgi 3. pantam. Tomēr šādas izvēles iznākumā darbiniekam nedrīkst būt liegta aizsardzība, kas tam piešķirta ar noteikumiem, no kuriem nevar atkāpties, savstarpēji vienojoties, atbilstīgi tiesību aktiem, kurus piemērotu saskaņā ar šā panta 2., 3. un 4. punktu, ja nebūtu izdarīta izvēle.

2. Ciktāl puses nav izdarījušas izvēli attiecībā uz individuālajam darba līgumam piemērojamiem tiesību aktiem, līgumu reglamentē tās valsts tiesību akti, kurā vai – ja tā nav – no kuras darbinieks pastāvīgi veic darbu, pildot līgumu. Ja darbinieks uz laiku ir nodarbināts citā valstī, neuzskata, ka ir mainījusies valsts, kurā darbinieks pastāvīgi veic savu darbu.

[..]”

20 Atbilstoši minētās regulas 9. pantam:

“1. Prevalējošas imperatīvas normas ir normas, kuru ievērošanu valsts uzskata par būtisku sabiedrības interešu aizsardzībai, piemēram, savas politiskās, sociālās un ekonomiskās kārtības nodrošināšanai, tiktāl, ka šīs normas piemēro jebkurai situācijai, kura ir to darbības jomā, neatkarīgi no tā, kādi tiesību akti būtu piemērojami līgumam saskaņā ar šo regulu.

2. Nekas šajā regulā neierobežo tiesas atrašanās valsts tiesību aktos paredzēto prevalējošo imperatīvo normu piemērošanu.

3. Var piemērot arī tās valsts prevalējošās imperatīvās normas, kurā līgumā noteiktās saistības ir jāpilda vai ir izpildītas, ciktāl šīs prevalējošās imperatīvās normas līguma izpildī padara prettiesisku. Apsverot jautājumu par šo normu piemērošanu, ņem vērā to raksturu un mērķi, kā arī to piemērošanas vai nepiemērošanas sekas.”

21 Šīs pašas regulas 23. pantā “Attiecības ar citiem [Savienības] tiesību aktiem” ir noteikts:

“Izņemot 7. pantu, šī regula neskar tādu [Savienības] tiesību aktu piemērošanu, kuros saistībā ar konkrētiem jautājumiem ir paredzētas kolīziju normas attiecībā uz līgumsaistībām.”

II. Lietas dalībnieku prasījumi un tiesvedība Tiesā

22 Polijas Republikas prasījumi Tiesai ir šādi:

- galvenokārt:
 - atcelt apstrīdētās direktīvas 1. panta 2. punkta a) apakšpunktā ietverto noteikumu, kurā ir noteikts jaunā Direktīvas 96/71 3. panta 1. punkta pirmās daļas c) apakšpunkta un jaunās 3. panta 1. punkta trešās daļas teksts;
 - atcelt apstrīdētās direktīvas 1. panta 2. punkta b) apakšpunktu, ar kuru noteikts Direktīvas 96/71 3. panta 1.a punkta teksts, un
 - atcelt apstrīdētās direktīvas 3. panta 3. punktu;
- pakārtoti, atcelt apstrīdēto direktīvu, kā arī
- piespriest Parlamentam un Padomei atlīdzināt tiesāšanās izdevumus.

- 23 Parlaments un Padome lūdz Tiesu noraidīt prasību un piespriest Polijas Republikai atļūdzināt tiesāšanās izdevumus.
- 24 Ar Tiesas priekšsēdētāja 2019. gada 2. aprīļa lēmumu Vācijas Federatīvajai Republikai, Francijas Republikai, Nīderlandes Karalistei un Eiropas Komisijai tika atļūts iestāties lietā Parlamenta un Padomes prasījumu atbalstam.
- 25 Ar Tiesas priekšsēdētāja 2019. gada 2. aprīļa lēmumu Zviedrijas Karalistei tika atļūts iestāties lietā Padomes prasījumu atbalstam.

III. Par prasību

- 26 Polijas Republika galvenokārt izvirza prasījumus, kas vērsti pret vairākām konkrētām apstrīdētās direktīvas normām, un pakārtoti – prasījumus, ar kuriem tā lūdz atcelt šo direktīvu pilnībā.
- 27 Parlaments uzskata, ka galvenokārt izvirzītie prasījumi nav pieņemami, jo apstrīdētās tiesību normas nav nodalāmas no apstrīdētās direktīvas normu pārējās daļās.

A. Par galvenokārt izvirzīto prasījumu pieņemamību

- 28 Jāatgādina, ka Savienības tiesību akta daļēja atcelšana ir iespējama tikai tad, ja elementi, kurus lūdz atcelt, ir nodalāmi no tiesību akta pārējās daļās. Šajā ziņā Tiesa vairākkārt ir nospriedusi, ka šī prasība nav izpildīta, ja tiesību akta daļējas atcelšanas rezultātā tiek grozīta šī akta būtība (spriedumi, 2015. gada 12. novembris, Apvienotā Karaliste/Parlaments un Padome, C-121/14, EU:C:2015:749, 20. punkts, kā arī 2017. gada 9. novembris, *SolarWorld*/Padome, C-204/16 P, EU:C:2017:838, 36. punkts).
- 29 Tādējādi Savienības tiesību akta elementu nodalāmības pārbaude nozīmē, ka būtu jāizvērtē to tvērums, lai noteiktu, vai šo elementu atcelšana grozītu šā tiesību akta jēgu un būtību (spriedumi, 2015. gada 12. novembris, Apvienotā Karaliste/Parlaments un Padome, C-121/14, EU:C:2015:749, 21. punkts, kā arī 2017. gada 9. novembris, *SolarWorld*/Padome, C-204/16 P, EU:C:2017:838, 37. punkts).
- 30 Turklāt atbilde uz jautājumu, vai daļējas atcelšanas rezultātā tiek grozīta apstrīdētā akta būtība, ir objektīvs, nevis subjektīvs kritērijs, kas būtu atkarīgs no apstrīdētā akta izdevējas iestādes politiskās gribas (spriedumi, 2006. gada 30. marts, Spānija/Padome, C-36/04, EU:C:2006:209, 14. punkts, un 2012. gada 29. marts, Komisija/Igaunija, C-505/09 P, EU:C:2012:179, 121. punkts).
- 31 Gan ar apstrīdētās direktīvas 1. panta 2. punkta a) apakšpunktu, gan ar tās 1. panta 2. punkta b) apakšpunktu Direktīvā 96/71 tiek izdarīti grozījumi, pirmkārt, šis pēdējās minētās direktīvas 3. panta 1. punkta pirmās daļas c) apakšpunktā jēdzienu “minimālā algas likme” aizstājot ar jēdzienu “atalgojums” un, otrkārt, minētajā direktīvā iekļaujot 3. panta 1.a punktu, kurā ir paredzēts īpašs režīms norīkojumiem, kuru ilgums – pēc vispārīgā noteikuma – pārsniedz divpadsmit mēnešus.
- 32 Divi jaunie noteikumi, kas tiek ieviesti ar šīm apstrīdētās direktīvas normām, nozīmē būtiskus grozījumus norīkoto darba ņēmēju režīmā, kāds tas bija noteikts Direktīvā 96/71. Runa ir par pamata grozījumiem šajā režīmā, kuri maina sākotnēji iezīmēto interešu līdzsvaru.
- 33 Tādējādi iepriekš minēto apstrīdētās direktīvas normu atcelšana apdraudētu pašu tās būtību, jo šīs tiesību normas var tikt uzskatītas par Savienības likumdevēja ieviestā jaunā norīkošanas režīma kodolu (pēc analogijas skat. spriedumu, 2006. gada 30. marts, Spānija/Padome, C-36/04, EU:C:2006:209, 16. punkts).

- 34 Līdz ar to galvenokārt izvirzītie prasījumi, kuros lūgts atcelt apstrīdētās direktīvas 1. panta 2. punkta a) apakšpunktu un 1. panta 2. punkta b) apakšpunktu, nav pieņemami, jo šīs tiesību normas nav nodalāmas no šīs direktīvas normu pārējās daļas.
- 35 Savukārt, tā kā apstrīdētās direktīvas 3. panta 3. punktā, uz kuru arī attiecas galvenokārt izvirzītie prasījumi, ir vienīgi paredzēts, ka tā tiks piemērota transporta nozarē, sākot no konkrēta tiesību akta publicēšanas brīža, šīs tiesību normas atcelšana neapdraudētu šīs direktīvas būtību.
- 36 Tā kā trešais prasības pamats, kas īpaši attiecas uz minēto tiesību normu, ir kopīgs gan galvenokārt, gan pakārtoti izvirzītajiem prasījumiem, uz to tiks sniegta atbilde, izvērtējot šos pēdējos minētos prasījumus.

B. Par pakārtoti izvirzītajiem prasījumiem

- 37 Savu prasījumu pamatojumam Polijas Republika izvirza trīs pamatus, kas ir attiecīgi par LESD 56. panta pārkāpumu ar apstrīdētās direktīvas 1. panta 2. punkta a) un b) apakšpunktu, par kļūdaina juridiskā pamata izvēli saistībā ar šīs direktīvas pieņemšanu un par kļūdainu autotransporta nozares iekļaušanu minētās direktīvas piemērošanas jomā.
- 38 Vispirms ir jāizvērtē otrais prasības pamats, jo tas attiecas uz apstrīdētās direktīvas juridiskā pamata izvēli un tātad runa ir par jautājumu, kas izskatāms pirms to prasības pamatu pārbaudes, kuri ir vērsti pret tās saturu, pēc tam – pirmais prasības pamats un, visbeidzot, trešais prasības pamats.

1. Par otro prasības pamatu – kļūdaina juridiskā pamata izvēli apstrīdētās direktīvas pieņemšanai

a) Lietas dalībnieku argumenti

- 39 Polijas Republika iebilst pret LESD 53. panta 1. punkta un 62. panta kā apstrīdētās direktīvas juridiskā pamata izmantošanu, jo šī direktīva atšķirībā no Direktīvas 96/71 radot uzņēmumiem, kas norīko darbā darba ņēmējus, pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojumus.
- 40 Šajā ziņā tā norāda, ka apstrīdētās direktīvas galvenais mērķis ir aizsargāt norīkotos darba ņēmējus un ka līdz ar to tā ir bijusi jābalsta uz atbilstošajām LESD normām sociālās politikas jomā.
- 41 Turklāt tā apgalvo, ka apstrīdētās direktīvas 1. panta 2. punkta a) un b) apakšpunkta mērķis nav atvieglot pašnodarbināto personu profesionālās darbības veikšanu, bet gan gluži pretēji – šīs normas rada problēmas šai darbībai. Jēdziena “minimālā algas likme” aizstāšana ar jēdzienu “atalgojums” un jaunais režīms, kas ir piemērojams darba ņēmējiem, kuru norīkojums pārsniedz divpadsmit mēnešus, radot nepamatotus un nesamērīgus pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojumus. Tādēļ esot pretrunīgi izmantot juridisko pamatu, kas ir piemērojams šīs brīvības saskaņošanai.
- 42 Parlaments un Padome, kurus atbalsta Vācijas Federatīvā Republika, Francijas Republika, Nīderlandes Karaliste, Zviedrijas Karaliste un Komisija, apstrīd Polijas Republikas argumentāciju.

b) Tiesas vērtējums

- 43 Iesākumā, pirmkārt, ir jāatgādina, ka Savienības tiesību akta juridiskā pamata izvēlei ir jābalstās uz objektīviem faktoriem, kuri varētu būt tiesas kontroles priekšmets, tostarp uz šī tiesību akta mērķi un saturu. Ja, pārbaudot attiecīgo tiesību aktu, tiek konstatēts, ka tam ir divi mērķi vai ka tam ir divas sastāvdaļas, no kurām vienu var uzskatīt par galveno vai dominējošo, savukārt otrai ir tikai

paligraksturs, tad šis tiesību akts ir jābalsta tikai uz vienu juridisko pamatu, proti, to, ar ko saistīts galvenais vai dominējošais mērķis vai sastāvdaļa (spriedums, 2019. gada 3. decembris, Čehijas Republika/Parlaments un Padome, C-482/17, EU:C:2019:1035, 31. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

- 44 Tāpat ir jānorāda, ka, lai noteiktu atbilstošo juridisko pamatu, var tikt ņemts vērā jaunā tiesiskā regulējuma juridiskais konteksts, it īpaši, ciktāl šāds konteksts var sniegt skaidrību par šī regulējuma mērķi (spriedums, 2019. gada 3. decembris, Čehijas Republika/Parlaments un Padome, C-482/17, EU:C:2019:1035, 32. punkts).
- 45 Tādējādi, runājot par tiesisko regulējumu, ar kuru – kā tas ir apstrīdētās direktīvas gadījumā – tiek grozīts pastāvošs tiesiskais regulējums, tā juridiskā pamata noteikšanas nolūkā ir jāņem vērā arī pastāvošais tiesiskais regulējums, kas ar to tiek grozīts, un it īpaši tā mērķis un saturs (spriedums, 2019. gada 3. decembris, Čehijas Republika/Parlaments un Padome, C-482/17, EU:C:2019:1035, 42. punkts).
- 46 Turklāt, ja ar kādu leģislatīvu aktu jau ir tikuši koordinēti dalībvalstu tiesību akti kādā konkrētā Savienības darbības jomā, Savienības likumdevējam nevar tikt liegta iespēja pielāgot šo aktu jebkādi apstākļu maiņai vai jebkādi zināšanu attīstībai, ņemot vērā tā uzdevumu nodrošināt LESD atzīto vispārējo interešu aizsardzību un ņemt vērā Savienības transversālos mērķus, kuri ir noteikti šī Līguma 9. pantā un kuru vidū ir arī prasības, kas ir saistītas ar augsta līmeņa nodarbinātības veicināšanu un atbilstīgas sociālās aizsardzības nodrošināšanu (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2016. gada 21. decembris, *AGET Iraklis*, C-201/15, EU:C:2016:972, 78. punkts).
- 47 Proti, šādā situācijā Savienības likumdevējs savu uzdevumu uzraudzīt šo Savienības vispārējo interešu un transversālo mērķu aizsardzību var pienācīgi izpildīt tikai tad, ja tas ir tiesīgs pielāgot attiecīgos Savienības tiesību aktus šādām izmaiņām vai attīstībai (spriedums, 2019. gada 3. decembris, Čehijas Republika/Parlaments un Padome, C-482/17, EU:C:2019:1035, 39. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 48 Otrkārt, ir jānorāda – ja Līgumos pastāv specifiskāka tiesību norma, kas var veidot attiecīgā tiesību akta juridisko pamatu, šis tiesību akts ir jābalsta uz minēto tiesību normu (spriedums, 2015. gada 12. februāris, Parlaments/Padome, C-48/14, EU:C:2015:91, 36. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 49 Treškārt, no LESD 53. panta 1. punkta, to lasot kopsakarā ar LESD 62. pantu, izriet, ka Savienības likumdevēja kompetencē ir pieņemt direktīvas, kas tostarp nosaka dalībvalstu normatīvo un administratīvo aktu noteikumu koordināciju saistībā ar pakalpojumu sniegšanas darbību sākšanu un to izvērsšanu, lai atvieglotu šo darbību sākšanu un izvērsšanu.
- 50 Tādējādi ar šīm tiesību normām Savienības likumdevējs ir pilnvarots koordinēt valstu tiesiskos regulējumus, kas to atšķirību dēļ vien var radīt šķēršļus pakalpojumu sniegšanas brīvībai starp dalībvalstīm.
- 51 Tomēr no tā nevar secināt, ka, koordinējot šādus tiesiskos regulējumus, Savienības likumdevējam nebūtu arī jānodrošina, ka tiek ievērotas dažādu dalībvalstu vispārējās intereses un LESD 9. pantā paredzētie mērķi, kas Savienībai ir jāņem vērā, nosakot un īstenojot visu savu politiku un darbības, tostarp šī sprieduma 46. punktā atgādinātās prasības.
- 52 Tādējādi, ja ir izpildīti nosacījumi LESD 53. panta 1. punkta, to lasot kopsakarā ar LESD 62. pantu, izmantošanai par juridisko pamatu, Savienības likumdevējam nevar liegt balstīties uz šo juridisko pamatu tādēļ, ka tas ir ņēmis vērā arī šādas prasības (šajā nozīmē skat. spriedumus, 1997. gada 13. maijs, *Vācija/Parlaments un Padome*, C-233/94, EU:C:1997:231, 17. punkts, kā arī 2016. gada 4. maijs, *Philip Morris Brands u.c.*, C-547/14, EU:C:2016:325, 60. punkts un tajā minētā judikatūra).

- 53 No tā izriet, ka koordinēšanas pasākumu, kurus Savienības likumdevējs ir pieņēmis, pamatojoties uz LESD 53. panta 1. punktu, to lasot kopsakarā ar LESD 62. pantu, mērķim ir jābūt ne tikai atvieglot pakalpojumu sniegšanas brīvības īstenošanu, bet arī attiecīgā gadījumā nodrošināt citu tādu pamatinteresu aizsardzību, ko šī brīvība var ietekmēt (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2016. gada 4. maijs, *Philip Morris Brands u.c.*, C-547/14, EU:C:2016:325, 60. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 54 Konkrētajā lietā ir jānorāda – tā kā ar apstrīdēto direktīvu tiek grozīti atsevišķi Direktīvas 96/71 noteikumi vai tajā tiek iekļauti jauni noteikumi, pēdējā minētā direktīva veido daļu no apstrīdētās direktīvas juridiskā konteksta, kā par to liecina it īpaši tās 1. un 4. apsvērums, no kuriem pirmajā ir paredzēts, ka Savienība padziļina tādos iekšējā tirgus pamatprincipus kā darba ņēmēju pārvietošanās brīvība, brīvība veikt uzņēmējdarbību un pakalpojumu sniegšanas brīvība, kuru mērķis ir garantēt vienlīdzīgus konkurences apstākļus uzņēmumiem un darba ņēmēju tiesību ievērošanu, un otrajā no tiem ir paredzēts, ka vairāk nekā divdesmit gadus pēc Direktīvas 96/71 pieņemšanas ir kļuvis nepieciešams novērtēt, vai tā vēl aizvien nodrošina pareizo līdzsvaru starp vajadzību veicināt pakalpojumu sniegšanas brīvību un nodrošināt vienlīdzīgus konkurences apstākļus, no vienas puses, un vajadzību aizsargāt darbā norikoto darba ņēmēju tiesības, no otras puses.
- 55 Pirmkārt, runājot par apstrīdētās direktīvas mērķi, tā, aplūkojot to kopsakarā ar direktīvu, kuru tā groza, tiecas panākt līdzsvaru starp divām interesēm, proti, no vienas puses, garantēt visu dalībvalstu uzņēmumiem iespēju sniegt pakalpojumus iekšējā tirgū, norikojot tās dalībvalsts darba ņēmējus, kurā tie ir iedibināti, uz dalībvalsti, kurā viņi sniedz savus pakalpojumus, un, no otras puses, aizsargāt norikoto darba ņēmēju tiesības.
- 56 Šajā ziņā Savienības likumdevējs, pieņemot apstrīdēto direktīvu, ir vēlējies nodrošināt pakalpojumu sniegšanas brīvību uz taisnīga pamata, proti, ar reglamentējošiem noteikumiem, kuri garantē konkurenci, kas nebūtu balstīta uz to, ka vienā un tajā pašā dalībvalstī tiktu piemēroti nodarbinātības noteikumi, kuru līmenis būtiski atšķirtos atkarībā no tā, vai darba devējs ir vai nav iedibināts šajā dalībvalstī, tajā pašā laikā piedāvājot norikotajiem darba ņēmējiem lielāku aizsardzību, kura turklāt, kā to apliecina šīs direktīvas 10. apsvērums, ir uzskatāma par līdzekli, lai “garantētu brīvību sniegt pakalpojumus taisnīgi”.
- 57 Šajā nolūkā minētās direktīvas mērķis ir padarīt norikoto darba ņēmēju nodarbinātības noteikumus pēc iespējas tuvākus to darba ņēmēju nodarbinātības noteikumiem, kurus nodarbina uzņēmējdalībvalstī iedibināti uzņēmumi, un tādējādi nodrošināt šajā dalībvalstī darbā norikoto darba ņēmēju lielāku aizsardzību.
- 58 Otrkārt, runājot par apstrīdētās direktīvas saturu, šī direktīva – it īpaši ar Polijas Republikas kritizētajām normām – ir vērsta uz to, lai lielākā mērā ņemtu vērā norikoto darba ņēmēju aizsardzību, joprojām tālab, lai nodrošinātu pakalpojumu sniegšanas brīvības taisnīgu īstenošanu uzņēmējdalībvalstī.
- 59 Atbilstoši šai loģikai, pirmām kārtām, ar šīs direktīvas 1. panta 1. punktu tiek grozīts Direktīvas 96/71 1. pants, tajā iekļaujot, pirmkārt, -1. punktu, ar kuru šīs direktīvas priekšmetā tiek iekļauta norikoto darba ņēmēju aizsardzības viņu norikojuma laikā garantija, un, otrkārt, -1.a punktu, kurā ir precizēts, ka Direktīva 96/71 nekādā veidā neietekmē dalībvalstīs un Savienības līmenī atzīto pamattiesību īstenošanu.
- 60 Otrām kārtām, ar apstrīdētās direktīvas 1. panta 2. punkta a) apakšpunktu tiek grozīts Direktīvas 96/71 3. panta 1. punkts, tajā iekļaujot atsauci uz vienlīdzīgu attieksmi, lai pamatotu garantiju, kas piešķirama norikotajiem darba ņēmējiem nodarbinātības noteikumu jomā. Ar to tiek paplašināts to jautājumu saraksts, uz kuriem attiecas šī garantija, to attiecinot, pirmkārt, uz darba ņēmēju izmitināšanas apstākļiem gadījumos, kad darba devējs nodrošina izmitināšanu darba ņēmējiem, kuri atrodas ārpus savas pastāvīgās darba vietas, un, otrkārt, uz komandējuma naudu vai izdevumu atlīdzināšanu, lai darba ņēmējiem, kuri atrodas ārpus savas dzīvesvietas profesionālu iemeslu dēļ, segtu

ceļa, ēdināšanas un naktsmītnes izdevumus. Turklāt Direktīvas 96/71 – redakcijā ar grozījumiem, kas izdarīti ar apstrīdēto direktīvu (turpmāk tekstā – “grozītā Direktīva 96/71”), – 3. panta 1. punkta pirmās daļas c) apakšpunktā jēdziens “minimālā algas likme” ir aizstāts ar jēdzienu “atalgojums”.

- 61 Trešām kārtām, ar apstrīdēto direktīvu ir radīta gradācija uzņēmējdarbības nodarbinātības noteikumu piemērošanā tādējādi, ka ar 3. panta 1.a punkta iekļaušanu Direktīvā 96/71 tiek noteikts pienākums piemērot gandrīz visus šos noteikumus gadījumā, ja faktiskais norikojuma ilgums – pēc vispārīgā noteikuma – pārsniedz divpadsmit mēnešus.
- 62 No iepriekš minētā izriet, ka pretēji Polijas Republikas argumentācijai apstrīdētā direktīva var pastiprināt pakalpojumu sniegšanas brīvību uz taisnīga pamata, kas ir tās galvenais mērķis, jo ar to tiek nodrošināts, ka norikoto darba ņēmēju nodarbinātības noteikumi ir pēc iespējas tuvāki to darba ņēmēju nodarbinātības noteikumiem, kurus nodarbina uzņēmējdarbības iedibināti uzņēmumi, tajā pašā laikā ļaujot šiem norikotajiem darba ņēmējiem izmantot šajā dalībvalstī nodarbinātības noteikumus, kas sniedz lielāku aizsardzību nekā Direktīvā 96/71 paredzētā.
- 63 Treškārt, lai gan Direktīvas 96/71 1. apsvērumā ir paredzēts atcelt šķēršļus starp dalībvalstīm brīvai personu kustībai un pakalpojumu aprītei, tās 5. apsvērumā ir precizēts, ka nepieciešamība veicināt starptautisku pakalpojumu sniegšanu ir īstenojama godīgas konkurences apstākļos un pasākumu, kas nodrošina darba ņēmēju tiesību ievērošanu, ietvaros.
- 64 Tieši no šī skatpunkta šīs direktīvas 13. un 14. apsvērumā ir paredzēta dalībvalstu tiesību aktu koordinēšana, lai noteiktu obligātos minimālās aizsardzības “pamatnoteikumus”, kas uzņēmējdarbības ievēro darba devējiem, kuri tajā norīko darba ņēmējus.
- 65 No tā izriet, ka kopš Direktīvas 96/71 pieņemšanas, lai gan tās mērķis bija uzlabot starptautisku pakalpojumu sniegšanas brīvību, tajā jau bija ņemta vērā nepieciešamība nodrošināt konkurenci, kas nebūtu balstīta uz to, ka vienā un tajā pašā dalībvalstī piemēro nodarbinātības noteikumus, kuru līmenis būtiski atšķirtos atkarībā no tā, vai darba devējs ir vai nav iedibināts šajā dalībvalstī, un tādējādi norikoto darba ņēmēju aizsardzība. It īpaši šīs direktīvas 3. pantā bija uzskaitīti uzņēmējdarbības nodarbinātības noteikumi, kuri par labu šīs dalībvalsts teritorijā darbā norikotajiem darba ņēmējiem ir jānodrošina darba devējiem, kas viņus norīko, lai tur sniegtu pakalpojumus.
- 66 Turklāt ir jāatgādina – kā tas minēts šā sprieduma 46. un 47. punktā –, ka Savienības likumdevējam, kad tas pieņem lēģislatīvu aktu, nevar liegt iespēju šo aktu pielāgot jebkādam apstākļu izmaiņām vai zināšanu attīstībai, ņemot vērā tā uzdevumu uzraudzīt LESD paredzēto vispārējo interešu aizsardzību.
- 67 Saistībā ar plašāku juridisko kontekstu, kādā tika pieņemta apstrīdētā direktīva, ir jānorāda, ka kopš Direktīvas 96/71 stāšanās spēkā iekšējā tirgū ir notikušas būtiskas pārmaiņas, un pirmajā vietā būtu jāmin secīgi Savienības paplašināšanās posmi 2004., 2007. un 2013. gadā, kā rezultātā šajā tirgū ir iesaistījušies uzņēmumi no dalībvalstīm, kurās piemērojami nodarbinātības noteikumi parasti bija atšķirīgi no citās dalībvalstīs piemērojamiem.
- 68 Turklāt, kā ir norādījis Parlaments, Komisija savā 2016. gada 8. marta darba dokumentā SWD(2016) 52 *final* “Ietekmes novērtējums. Pavaddokuments priekšlikumam Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai, ar ko groza Direktīvu 96/71” (turpmāk tekstā – “ietekmes novērtējums”) ir konstatējusi, ka Direktīva 96/71 ir bijusi pamatā nevienlīdzīgiem konkurences apstākļiem starp uzņēmējdarbības iedibinātajiem uzņēmumiem un uzņēmumiem, kas norīko darba ņēmējus darbā šajā dalībvalstī, kā arī darba tirgus segmentēšanai, ņemot vērā to attiecīgajiem darba ņēmējiem piemērojamo algas noteikumu strukturālo diferenciāciju.
- 69 Tādējādi, paturot prātā Direktīvas 96/71 mērķi, proti, nodrošināt starptautisku pakalpojumu sniegšanas brīvību iekšējā tirgū godīgas konkurences apstākļos un garantēt darba ņēmēju tiesību ievērošanu, Savienības likumdevējs, ņemot vērā šā sprieduma 67. un 68. punktā uzsvērtās apstākļu izmaiņas un

zināšanu attīstību, apstrīdētās direktīvas pieņemšanā bija tiesīgs balstīties uz to pašu juridisko pamatu, kāds tika izmantots, pieņemot minēto Direktīvu 96/71. Proti, lai pēc iespējas labāk sasniegtu šo mērķi situācijā, kurā ir notikušas izmaiņas, šis likumdevējs varēja uzskatīt par nepieciešamu pielāgot līdzsvaru, uz kuru balstīta Direktīva 96/71, pastiprinot uzņēmējdarbības norikoto darba ņēmēju tiesības tā, lai konkurence starp uzņēmumiem, kas norīko darba ņēmējus darbā šajā dalībvalstī, un tajā iedibinātajiem uzņēmumiem noritētu vienlīdzīgākos apstākļos.

- 70 Šajos apstākļos Polijas Republikas argumentācija, saskaņā ar kuru atbilstošās LESD tiesību normas sociālās politikas jomā esot atbilstošs apstrīdētās direktīvas juridiskais pamats, ir jānoraida.
- 71 Līdz ar to otrais prasības pamats ir noraidāms.

2. Par pirmo pamatu – LESD 56. panta pārkāpumu ar apstrīdētās direktīvas 1. panta 2. punkta a) un b) apakšpunktu

a) Lietas dalībnieku argumenti

- 72 Ar pirmo pamatu Polijas Republika apgalvo, ka ar apstrīdēto direktīvu ir radīti pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojumi, kas ir pretrunā LESD 56. pantam, jo ar to Direktīvā 96/71 ir ieviests dalībvalstu pienākums garantēt norikotajiem darba ņēmējiem, pirmkārt, atalgojumu, kas atbilst uzņēmējdarbības tiesību aktiem vai praksei, un, otrkārt, visus nodarbinātības noteikumus, kas atbilst šiem tiesību aktiem vai praksei, ja būtībā darba ņēmēja norikojuma faktiskais ilgums pārsniedz divpadsmit mēnešus.
- 73 Pirmā pamata pirmajā daļā Polijas Republika norāda, pirmkārt, ka jēdziena “minimālā algas likme” aizstāšana ar jēdzienu “atalgojums” grozītās Direktīvas 96/71 3. panta 1. punkta pirmās daļas c) apakšpunktā ir diskriminējošs pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojums, jo ar to pakalpojumu sniedzējam, kas nodarbina norikotos darba ņēmējus, tiek uzlikts papildu ekonomisks un administratīvs slogs.
- 74 Tā uzsver, ka līdz ar to šīs grozītās Direktīvas 96/71 normas sekas ir tādas, ka tiek likvidētas citās dalībvalstīs iedibinātiem pakalpojumu sniedzējiem esošās konkurences priekšrocības, ko rada atalgojuma likmes, kuras ir zemākas nekā uzņēmējdarbības valstī.
- 75 Otrkārt, Polijas Republika uzskata, pirmām kārtām, ka LESD 56. pantā garantētā pakalpojumu sniegšanas brīvība ir balstīta nevis uz vienlīdzīgas attieksmes principu, bet gan uz diskriminācijas aizliegumu un, otrām kārtām, ka ārvalstu pakalpojumu sniedzēji atrodas atšķirīgā un sarežģītākā situācijā nekā uzņēmējdarbības valstī iedibināti pakalpojumu sniedzēji – galvenokārt tādēļ, ka tiem ir jāievēro savas izcelsmes dalībvalsts tiesību normas un šīs uzņēmējdarbības valsts tiesību normas.
- 76 Turklāt norikoto darba ņēmēju situācija atšķiroties no uzņēmējdarbības valsts darba ņēmēju situācijas, jo viņu uzturēšanās šajā dalībvalstī ir uz laiku un tie neintegrejas tās darba tirgū, jo viņu interešu centrs tiek saglabāts viņu dzīvesvietas valstī. Tādējādi atalgojumam, ko saņem šie darba ņēmēji, esot jāļauj viņiem segt ikdienas dzīves izmaksas šajā pēdējā minētajā valstī.
- 77 Treškārt, tā uzskata, ka ar apstrīdēto direktīvu veiktos grozījumus nevar uzskatīt par attaisnotiem ar primāriem vispārējo interešu apsvērumiem vai par samērīgiem, jo darba ņēmēju aizsardzības mērķis un negodīgas konkurences novēršanas mērķis tika ņemti vērā Direktīvā 96/71.
- 78 Polijas Republika apgalvo, kā par to liecinot apstrīdētās direktīvas 16. apsvērums un daži ietekmes novērtējuma fragmenti, ka Savienības likumdevējs uzskata, ka konkurences priekšrocība, kas izriet no zemākām darbaspēka izmaksām, kopš tā laika pati par sevi rada negodīgu konkurenci, lai gan iepriekš tā nebija atzīta par tādu.

- 79 Šajā sakarā Polijas Republika uzsver, ka nevar būt runa par negodīgu konkurences priekšrocību, ja pakalpojumu sniedzējam ir jāmaksā darba ņēmējiem, kurus tas norīko darbā kādā dalībvalstī, atalgojums atbilstoši šajā dalībvalstī spēkā esošajiem noteikumiem.
- 80 Pirmā pamata otrajā daļā Polijas Republika norāda, ka, paredzot paaugstinātu aizsardzības līmeni darba ņēmējiem, kuru norīkojums uzņēmējdalībvalstī pārsniedz divpadsmit mēnešus, ar grozītās Direktīvas 96/71 3. panta 1.a punktu ir radīts pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojums, kas nav nedz attaisnots, nedz samērīgs.
- 81 Šī tiesību norma radot papildu finansiālu un administratīvu slogu pakalpojumu sniedzējam, kas iedibināts citā dalībvalstī, nevis uzņēmējdalībvalstī, un esot pretrunā tiesiskās drošības principam, ņemot vērā neskaidrību, kas izriet no tā, ka Savienības likumdevējs nav uzskaitījis uzņēmējdalībvalsts noteikumus, kuri piemērojami saskaņā ar minēto tiesību normu.
- 82 Tā uzskata, ka vienlīdzīgas attieksmes princips attiecas uz personām, kas ir izmantojušas pārvietošanās brīvību, proti, tām, kas ir stabili nodarbinātas uzņēmējdalībvalstī, savukārt šo argumentāciju nedrīkst pēc analogijas attiecināt uz darba ņēmējiem, kuru norīkojums šajā dalībvalstī pārsniedz divpadsmit mēnešus, uzsverot, ka darbā norīkotie darba ņēmēji neintegrejas minētās dalībvalsts darba tirgū.
- 83 Polijas Republika uzskata, ka grozītās Direktīvas 96/71 3. panta 1.a punkts neatbilst Romas I regulas 9. pantam un ka šī direktīva nav *lex specialis* šīs regulas 23. panta izpratnē.
- 84 Tā uzskata, ka grozītās Direktīvas 96/71 3. panta 1.a punktā noteiktais risinājums ir nesamērīgs, jo, pirmkārt, liels skaits nodarbinātības noteikumu jau ir saskaņoti Savienības līmenī un līdz ar to darba ņēmēju intereses ir pietiekami aizsargātas ar izcelsmes dalībvalsts tiesību aktiem un, otrkārt, norīkotā darba ņēmēja aizstāšanas mehānisms, kas tiek ņemts vērā, aprēķinot divpadsmit mēnešu laikposmu, kura pārsniegšanas gadījumā tiek piemēroti gandrīz visi nodarbinātības noteikumi, ir atrauts no norīkotā darba ņēmēja situācijas.
- 85 Visbeidzot, tā norāda, ka norīkojuma laikposmu summēšanai, kas var ilgt daudzus gadus, nav noteikts kāds [beigu] termiņš.
- 86 Parlaments un Padome, kurus atbalsta Vācijas Federatīvā Republika, Nīderlandes Karaliste, Zviedrijas Karaliste un Komisija, apstrīd Polijas Republikas argumentāciju, kas izvirzīta pirmā prasības pamata abu daļu atbalstam.

b) Tiesas vērtējums

1) Ievada apsvērumi

- 87 Pirmkārt, ir jāatgādina, ka Tiesa ir nospriedusi, ka pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojumu aizliegums attiecas ne tikai uz valsts pasākumiem, bet arī uz Savienības iestāžu veiktajiem pasākumiem (spriedums, 2010. gada 26. oktobris, *Schmelz*, C-97/09, EU:C:2010:632, 50. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 88 Tomēr, kā izriet no šī sprieduma 53. punkta, preču, personu, pakalpojumu un kapitāla brīvas aprites jomā Savienības likumdevēja veiktajiem pasākumiem – neatkarīgi no tā, vai runa ir par dalībvalstu tiesību aktu saskaņošanas pasākumiem vai šo tiesību aktu koordinēšanas pasākumiem, – ir mērķis ne tikai atvieglot kādas no šīm brīvībām īstenošanu, bet arī attiecīgā gadījumā nodrošināt citu tādu Savienības atzītu pamatinteresu aizsardzību, ko šī brīvība var ietekmēt.

- 89 Tas tā ir it īpaši tad, ja, izmantojot koordinēšanas pasākumus, kuru mērķis ir atvieglot pakalpojumu sniegšanas brīvību, Savienības likumdevējs ņem vērā vispārējās intereses, uz kurām ir vērstas dažādas dalībvalstis, un nosaka tādu šo interešu aizsardzības līmeni, kas Savienībā šķiet pieņemams (pēc analogijas skat. spriedumu, 1997. gada 13. maijs, Vācija/Parlaments un Padome, C-233/94, EU:C:1997:231, 17. punkts).
- 90 Kā norādīts šī sprieduma 56. punktā, Savienības likumdevējs, pieņemot apstrīdēto direktīvu, ir vēlējies nodrošināt pakalpojumu sniegšanas brīvību uz taisnīga pamata, proti, ar reglamentējošiem noteikumiem, kas garantē konkurenci, kura nebūtu balstīta uz to, ka vienā un tajā pašā dalībvalstī tiktu piemēroti nodarbinātības noteikumi, kuru līmenis būtiski atšķirtos atkarībā no tā, vai darba devējs ir vai nav iedibināts šajā dalībvalstī, tajā pašā laikā piedāvājot norīkotajiem darba ņēmējiem lielāku aizsardzību, kura turklāt, kā to apliecina šīs direktīvas 10. apsvēruma, ir uzskatāma par līdzekli, lai “garantētu brīvību sniegt pakalpojumus taisnīgi”.
- 91 Otrkārt, Savienības tiesai, izskatot prasību atcelt leģislatīvu aktu, kura mērķis ir koordinēt dalībvalstu tiesību aktus nodarbinātības noteikumu jomā, kā tas ir apstrīdētās direktīvas gadījumā, ir vienīgi jāpārlicinās – no šī akta iekšējā tiesiskuma skatpunkta –, ka ar to netiek pārkāpti LES un LESD vai vispārējie Savienības tiesību principi un ka tajā nav pieļauta pilnvaru nepareiza izmantošana.
- 92 Gan vienlīdzīgas attieksmes princips, gan samērīguma princips, uz kuriem šajā prasības pamatā atsaucas Polijas Republika, ir šo vispārējo principu sastāvdaļa.
- 93 No vienas puses, saskaņā ar pastāvīgo judikatūru vienlīdzības princips paredz, ka salīdzināmas situācijas nedrīkst tikt aplūkotas atšķirīgi, bet atšķirīgas situācijas nedrīkst tikt aplūkotas vienādi, ja vien šāda pieeja nav objektīvi pamatota (spriedums, 2019. gada 3. decembris, Čehijas Republika/Parlaments un Padome, C-482/17, EU:C:2019:1035, 164. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 94 No otras puses, samērīguma princips prasa, lai līdzekļi, kurus pielieto, īstenojot Savienības tiesību normu, būtu piemēroti ar attiecīgo regulējumu sasniedzamo leģitīmo mērķu īstenošanai un nepārsniegtu to, kas ir nepieciešams to sasniegšanai (spriedums, 2019. gada 3. decembris, Čehijas Republika/Parlaments un Padome, C-482/17, EU:C:2019:1035, 76. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 95 Attiecībā uz šo nosacījumu ievērošanas kontroli tiesā Tiesa Savienības likumdevējam ir atzinusi plašu rīcības brīvību tam piešķirto pilnvaru īstenošanā jomās, kurās tam ir jāizdara izvēle ar politiku, ekonomiku vai sociālām lietām saistītos jautājumos un kurās tam ir jāveic sarežģīts novērtējums. Tādējādi runa nav par to, vai šādā jomā veiktais pasākums bija vienīgais vai labākais iespējamais, un tikai tā acīmredzama neatbilstība mērķim, ko kompetentās iestādes vēlas sasniegt, var ietekmēt šāda pasākuma tiesiskumu (spriedums, 2019. gada 3. decembris, Čehijas Republika/Parlaments un Padome, C-482/17, EU:C:2019:1035, 77. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 96 Nevar apstrīdēt, ka Savienības mēroga tiesiskais regulējums, kas attiecas uz darba ņēmēju norīkošanu darbā saistībā ar pakalpojumu sniegšanu, ietilpst šajā jomā.
- 97 Turklāt plašā Savienības likumdevēja rīcības brīvība, kuras izmantošana ir pakļauta ierobežotai kontrolei tiesā, attiecas ne tikai uz pieņemamo normu raksturu un tvērumu, bet zināmā mērā arī uz pamata datu konstatēšanu (spriedums, 2019. gada 3. decembris, Čehijas Republika/Parlaments un Padome, C-482/17, EU:C:2019:1035, 78. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 98 Tomēr pat tad, kad Savienības likumdevējam ir plaša rīcības brīvība, tam sava izvēle ir jāpamato ar objektīviem kritērijiem un jāpārbauda, vai ar veikto pasākumu sasniedzamie mērķi var attaisnot saimnieciski negatīvas, pat būtiskas sekas, kas rodas konkrētiem saimnieciskās darbības subjektiem. Proti, atbilstoši LES un LESD pievienotā Protokola (Nr. 2) par subsidiaritātes principa un proporcionalitātes principa piemērošanu 5. pantam tiesību aktu projektos ir pienācīgi jāņem vādzība

nodrošināt to, ka jebkādi aprūtinājumi, kas rodas saimnieciskās darbības subjektiem, ir cik iespējams mazi un atbilstīgi noteiktajam mērķim (spriedums, 2019. gada 3. decembris, Čehijas Republika/Parlaments un Padome, C-482/17, EU:C:2019:1035, 79. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

99 Turklāt kontrole tiesā, lai gan tā ir ierobežota, paredz, ka Savienības iestādēm, kas pieņēmušas attiecīgo tiesību aktu, ir jāspēj Tiesā pierādīt, ka tiesību akts ir pieņemts, faktiski īstenojot to rīcības brīvību, kas nozīmē, ka ir ņemti vērā visi nozīmīgie elementi un apstākļi, kuri attiecas uz situāciju, ko ir paredzēts reglamentēt ar šo tiesību aktu. No tā izriet, ka šīm iestādēm ir jāspēj vismaz skaidri un nepārprotami iesniegt un izklāstīt pamata datus, kuri bija jāņem vērā, lai pamatotu apstrīdētos šajā tiesību aktā iekļautos pasākumus, un no kuriem bija atkarīga tām piešķirtās rīcības brīvības īstenošana (spriedums, 2019. gada 3. decembris, Čehijas Republika/Parlaments un Padome, C-482/17, EU:C:2019:1035, 81. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

100 Pirmā prasības pamata abas daļas ir jāizvērtē šo apsvērumu gaismā.

2) Par pirmā pamata pirmo daļu – diskriminējoša pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojuma esamību

101 Pirmām kārtām, Polijas Republika uzskata, ka jēdziena “minimālā algas likme” aizstāšana ar jēdzienu “atalgojums” grozītās Direktīvas 96/71 3. panta 1. punkta pirmās daļas c) apakšpunktā ir diskriminējošs pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojums, jo ar šo tiesību normu pakalpojumu sniedzējiem, kas nodarbina norīkotos darba ņēmējus, tiek uzlikts papildu ekonomisks un administratīvs slogs, kā rezultātā tiek likvidēta konkurences priekšrocība, kas esot pakalpojumu sniedzējiem, kuri ir iedibināti dalībvalstīs ar zemākām atalgojuma likmēm.

102 Ņemot vērā pašu grozītās Direktīvas 96/71 raksturu, proti, ka tā ir instruments, lai koordinētu dalībvalstu tiesību aktus nodarbinātības noteikumu jomā, tā nozīmē, ka pakalpojumu sniedzēji, kas norīko darba ņēmējus darbā kādā citā dalībvalstī, nevis tajā, kurā tie ir iedibināti, ir pakļauti ne tikai savas izcelsmes dalībvalsts, bet arī šo darba ņēmēju uzņēmējdalībvalsts tiesiskajam regulējumam.

103 Papildu administratīvs un ekonomisks slogs, kas no tā var rasties šiem pakalpojumu sniedzējiem, izriet no mērķiem, ko paredzēts sasniegt ar grozījumiem Direktīvā 96/71, kura kā instruments dalībvalstu tiesību aktu koordinēšanai nodarbinātības noteikumu jomā turklāt vēl pirms šiem grozījumiem paredzēja, ka darba ņēmēju norīkojošie pakalpojumu sniedzēji bija pakļauti vienlaikus savas izcelsmes dalībvalsts un uzņēmējdalībvalsts tiesiskajam regulējumam.

104 Taču, kā norādīts šī sprieduma 56. un 90. punktā, Savienības likumdevējs, pieņemot apstrīdēto direktīvu, ir vēlējis nodrošināt pakalpojumu sniegšanas brīvību uz taisnīga pamata, proti, ar reglamentējošiem noteikumiem, kas garantē konkurenci, kura nebūtu balstīta uz to, ka vienā un tajā pašā dalībvalstī tiktu piemēroti nodarbinātības noteikumi, kas būtiski atšķirtos atkarībā no tā, vai darba devējs ir vai nav iedibināts šajā dalībvalstī, tajā pašā laikā piedāvājot norīkotajiem darba ņēmējiem lielāku aizsardzību, kura turklāt, kā to apliecina šīs direktīvas 10. apsvēruma, ir uzskatāma par līdzekli, lai “garantētu brīvību sniegt pakalpojumus taisnīgi”.

105 No tā izriet, ka apstrīdētā direktīva, garantējot norīkoto darba ņēmēju lielāku aizsardzību, ir vērsta uz to, lai nodrošinātu pakalpojumu sniegšanas brīvības īstenošanu Savienībā tādas konkurences ietvaros, kas nav atkarīga no pārmērīgām atšķirībām nodarbinātības noteikumos, kuri vienā un tajā pašā dalībvalstī tiek piemēroti dažādu dalībvalstu uzņēmumiem.

106 Tādējādi, lai sasniegtu šādu mērķi, ar apstrīdēto direktīvu tiek veikta to faktoru līdzsvara atjaunošana, saistībā ar kuriem dažādās dalībvalstīs iedibināti uzņēmumi var konkurēt, tomēr neatceļot iespējamo konkurences priekšrocību, ko baudītu pakalpojumu sniedzēji no noteiktām dalībvalstīm, jo pretēji tam,

ko apgalvo Polijas Republika, minētās direktīvas rezultātā nekādi netiek likvidēta uz izmaksām balstīta konkurence. Proti, ar to ir paredzēts nodrošināt, ka norīkotajiem darba ņēmējiem tiek piemērots uzņēmējdarbības pastāvošo nodarbinātības noteikumu kopums, tostarp atalgojuma pamatelementi, kas šajā valstī ir atzīti par obligātiem. Tātad šī direktīva neietekmē citus uzņēmumus, kas norīko darbā šādus darba ņēmējus, izmaksu elementus, piemēram, šo darba ņēmēju ražīgumu vai efektivitāti, kas minēti šīs direktīvas 16. apsvērumā.

- 107 Turklāt ir jāuzsver, ka ar apstrīdēto direktīvu ir paredzēts vienlaicīgi, kā tas izriet no tās 16. apsvēruma, izveidot “patiesi integrētu un konkurētspējīgu iekšējo tirgu”, un – saskaņā ar tās 4. apsvērumu – panākt “patiesu sociālo konvergenci”, vienveidīgi piemērojot normas, kas attiecas uz nodarbinātības noteikumiem.
- 108 No visa iepriekš minētā izriet, ka, lai sasniegtu šī sprieduma 104. punktā minētos mērķus, Savienības likumdevējs, neradot nepamatotu atšķirīgu attieksmi pret pakalpojumu sniedzējiem atkarībā no to iedibināšanās dalībvalsts, varēja uzskatīt, ka jēdziens “atalgojums” ir piemērotāks nekā ar Direktīvu 96/71 ieviestais jēdziens “minimālā algas likme”.
- 109 Otrām kārtām, Polijas Republika uzskata, ka, pirmkārt, LESD 56. pantā garantētā pakalpojumu sniegšanas brīvība ir balstīta nevis uz vienlīdzīgas attieksmes principu, bet gan uz diskriminācijas aizliegumu.
- 110 Tādējādi tā būtībā apgalvo, ka apstrīdētajā direktīvā ir kļūdaini noteikts pienākums nodrošināt vienlīdzīgu attieksmi pret norīkotajiem darba ņēmējiem un uzņēmējdarbības iedibināto uzņēmumu nodarbinātajiem darba ņēmējiem. Tomēr ir jākonstatē, ka šī direktīva neparedz šādu vienlīdzību starp šīm divām darba ņēmēju kategorijām.
- 111 Šajā ziņā nedz jēdziena “minimālā algas likme” aizstāšana ar jēdzienu “atalgojums” grozītās Direktīvas 96/71 3. panta 1. punkta pirmās daļas c) apakšpunktā, nedz uzņēmējdarbības pastāvošo nodarbinātības noteikumu piemērošana norīkotajiem darba ņēmējiem attiecībā uz ceļa, ēdināšanas un naktsmītnes izdevumu segšanu darba ņēmējiem, kuri atrodas ārpus sava dzīvesvietas profesionālu iemeslu dēļ, nenozīmē, ka šie pēdējie minētie darba ņēmēji tiek nostādīti situācijā, kas būtu identiska vai analoga to darba ņēmēju situācijai, kurus nodarbina uzņēmējdarbības iedibināti uzņēmumi.
- 112 Proti, šie grozījumi nenozīmē visu uzņēmējdarbības pastāvošo nodarbinātības noteikumu piemērošanu, jo tikai daži no šiem noteikumiem katrā ziņā ir piemērojami šiem darba ņēmējiem saskaņā ar grozītās Direktīvas 96/71 3. panta 1. punktu.
- 113 Ņemot vērā šī sprieduma 67. punktā izklāstītos apstākļus, Polijas Republikai nav izdevies pierādīt, ka ar apstrīdēto direktīvu izdarītie grozījumi Direktīvas 96/71 3. panta 1. punkta pirmajā daļā pārsniegtu to, kas ir nepieciešams, lai sasniegtu apstrīdētās direktīvas mērķi, proti, nodrošināt pakalpojumu sniegšanas brīvību uz taisnīga pamata un piedāvāt norīkotajiem darba ņēmējiem lielāku aizsardzību.
- 114 Polijas Republika apgalvo, ka, otrkārt, pakalpojumu sniedzēji, kas ir iedibināti citā dalībvalstī, atrodas atšķirīgā un sarežģītākā situācijā nekā uzņēmējdarbības iedibināti pakalpojumu sniedzēji – galvenokārt tādēļ, ka tiem ir jāievēro savas izcelsmes dalībvalsts tiesību normas un uzņēmējdarbības tiesību normas.
- 115 Ne tikai norīkotos darba ņēmējus, bet arī pakalpojumu sniedzējus, kuri iedibināti citās dalībvalstīs, kas nav uzņēmējdarbības pastāvošo nodarbinātības noteikumu kopums, apstrīdētā direktīva nenostāda situācijā, kura būtu salīdzināma ar situāciju, kādā atrodas šajā pēdējā minētajā valstī iedibināti pakalpojumu sniedzēji, jo pirmajiem minētajiem pakalpojumu sniedzējiem uz tajos nodarbinātajiem darba ņēmējiem ir jāattiecinā tikai daži no nodarbinātības noteikumiem, kas piemērojami otrajiem minētajiem pakalpojumu sniedzējiem.

- 116 Turklāt, kā atgādināts šī sprieduma 102. un 103. punktā, grozītā Direktīva 96/71, ņemot vērā tās raksturu, proti, ka tā ir instruments, lai koordinētu dalībvalstu tiesību aktus nodarbinātības noteikumu jomā, nozīmē, ka pakalpojumu sniedzēji, kas norīko darba ņēmējus darbā kādā citā dalībvalstī, nevis to iedibināšanās dalībvalstī, ir pakļauti ne tikai savas izcelsmes dalībvalsts, bet arī šo darba ņēmēju uzņēmējdarbības tiesiskajam regulējumam.
- 117 Runājot par norīkoto darba ņēmēju situāciju, ko raksturo apstākļi, ka viņu uzturēšanās uzņēmējdarbības valstī ir uz laiku un ka viņi neintegrējas tās darba tirgū, ir taisnība, ka šie darba ņēmēji noteiktu laiku veic savus pienākumus dalībvalstī, kas nav tā dalībvalsts, kurā tie pastāvīgi dzīvo.
- 118 Šī iemesla dēļ Savienības likumdevējs varēja pamatoti uzskatīt par atbilstošu, ka šajā laikposmā šo darba ņēmēju saņemtais atalgojums, kā tas ir paredzēts grozītās Direktīvas 96/71 3. panta 1. punkta pirmās daļas c) apakšpunktā, ir atalgojums, kas noteikts uzņēmējdarbības obligātajos noteikumos, lai viņi varētu segt ikdienas dzīves izmaksas šajā dalībvalstī, nevis – pretēji Polijas Republikas apgalvotajam – atalgojums, kas viņiem ļautu segt ikdienas dzīves izmaksas savas pastāvīgās dzīvesvietas valstī.
- 119 Trešām kārtām, Polijas Republika uzskata, ka ar apstrīdēto direktīvu veiktie grozījumi nav attaisnoti ar primāriem vispārējo interešu apsvērumiem un nav samērīgi, savukārt darba ņēmēju aizsardzības mērķis un negodīgas konkurences novēršanas mērķis bija ņemti vērā Direktīvā 96/71.
- 120 Šī argumentācija ir balstīta uz premisu, ka apstrīdētajā direktīvā Savienības likumdevējs esot uzskatījis, ka konkurences priekšrocība, kas izriet no darbaspēka izmaksām, kuras ir zemākas par uzņēmējdarbības spēkā esošajām, veido negodīgu konkurenci.
- 121 Tomēr, lai gan ar apstrīdēto direktīvu tiek paplašināts to nodarbinātības noteikumu tvērums, kas ir piemērojami darba ņēmējiem, kuri norīkoti darbā dalībvalstī, kas nav tā dalībvalsts, kurā tie parasti veic savu darbu, tā tomēr neaizliedz jebkādu uz izmaksām balstītu konkurenci, it īpaši to, kas izriet no šīs direktīvas 16. apsvērumā minētajām šo darba ņēmēju ražīguma un efektivitātes atšķirībām.
- 122 Turklāt nevienā apstrīdētās direktīvas fragmentā konkurence, kas būtu balstīta uz šādām atšķirībām, nav kvalificēta kā “negodīga”. Šīs direktīvas mērķis ir aizsargāt pakalpojumu sniegšanas brīvību uz taisnīga pamata, nodrošinot norīkoto darba ņēmēju aizsardzību tostarp tādejādi, ka viņiem tiek piemēroti visi atalgojuma elementi, kas uzņēmējdarbības tiesiskajā regulējumā ir atzīti par obligātiem.
- 123 Līdz ar to pirmā pamata pirmā daļa ir jānoraida.

3) Par pirmā pamata otro daļu – pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojuma, kas ieviests ar grozītās Direktīvas 96/71 3. panta 1.a punktu, nepamatotību un nesamērīgumu

- 124 Pirmkārt, grozītās Direktīvas 96/71 3. panta 1.a punktā ir paredzēts, ka tad, ja darba ņēmējs ir norīkots darbā uzņēmējdarbības valstī vairāk nekā divpadsmit mēnešus vai – kad pakalpojumu sniedzējs šajā ziņā iesniedz motivētu paziņojumu – vairāk nekā astoņpadsmit mēnešus, šis pakalpojumu sniedzējs, pamatojoties uz vienlīdzīgu attieksmi, papildus šīs direktīvas 3. panta 1. punktā minētajiem nodarbinātības noteikumiem garantē visus piemērojamus nodarbinātības noteikumus, kas šajā dalībvalstī ir noteikti ar normatīviem vai administratīviem aktiem un/vai ar koplīgumiem vai šķirējtiesas nolēmumiem, kuri ir pasludināti par vispārēji piemērojamiem. Grozītās Direktīvas 96/71 3. panta 1.a punkta piemērošanas jomā neietilpst tikai, pirmkārt, darba līguma noslēgšanas un izbeigšanas procedūras, formalitātes un nosacījumi, tostarp konkurences aizlieguma klauzulas, un, otrkārt, papildu arodpensiju shēmas.

- 125 Ņemot vērā šī sprieduma 95. un 96. punktā atgādināto plašo Savienības likumdevēja rīcības brīvību, šis likumdevējs, nepieļaujot acīmredzamu kļūdu, varēja uzskatīt, ka uz tik ilgu laiku veikta norikojuma gadījumā attiecīgo norikoto darbaņēmēju personiskajai situācijai ir jābūt ievērojami tuvākai to darbaņēmēju situācijai, kurus nodarbina uzņēmējdalībvalstī iedibināti uzņēmumi, un bija pamats noteikt, ka uz šiem ilglaicīgi norikotajiem darbaņēmējiem ir attiecināmi gandrīz visi šajā pēdējā minētajā dalībvalstī piemērojami nodarbinātības noteikumi.
- 126 Otrkārt, attiecībā uz argumentu, ka grozītās Direktīvas 96/71 3. panta 1.a punkts rada papildu finansiālu un administratīvu slogu pakalpojumu sniedzējam, kas iedibināts citā dalībvalstī, nevis uzņēmējdalībvalstī, no šī sprieduma 102. punkta jau izriet, ka, ņemot vērā pašu grozītās Direktīvas 96/71 raksturu, proti, to, ka tā ir instruments, lai koordinētu dalībvalstu tiesību aktus nodarbinātības noteikumu jomā, tā nozīmē, ka pakalpojumu sniedzēji, kas noriko darbaņēmējus darbā kādā citā dalībvalstī, nevis to iedibināšanās dalībvalstī uz laiku, kas pārsniedz divpadsmit mēnešus, ir pakļauti ne tikai savas izcelsmes dalībvalsts, bet arī šo darbaņēmēju uzņēmējdalībvalsts tiesiskajam regulējumam.
- 127 Kā jau tika norādīts šī sprieduma 103. punktā, atbildot par pirmā pamata pirmo daļu, papildu administratīvs un ekonomisks slogs, kas no tā var rasties šiem pakalpojumu sniedzējiem, izriet no mērķiem, kurus paredzēts sasniegt ar grozījumiem Direktīvā 96/71, kas kā instruments dalībvalstu tiesību aktu koordinēšanai nodarbinātības noteikumu jomā turklāt vēl pirms šiem grozījumiem paredzēja, ka darbaņēmēju norikojšie pakalpojumu sniedzēji vienlaikus ir pakļauti savas izcelsmes dalībvalsts un uzņēmējdalībvalsts tiesiskajam regulējumam.
- 128 Treškārt, attiecībā uz argumentu par tiesiskās drošības principa neievērošanu, ņemot vērā neskaidrību, kas izrietot no apstākļa, ka nav uzskaitītas uzņēmējdalībvalsts normas, kuras ir piemērojamas saskaņā ar grozītās Direktīvas 96/71 3. panta 1.a punktu, ir jākonstatē, ka šī tiesību norma nav pārprotama, jo tajā ir noteikts, ka gadījumā, ja darbaņēmējs tiek norikots darbā uz laikposmu, kas pārsniedz divpadsmit mēnešus, ir jāpiemēro visi uzņēmējdalībvalstī paredzētie nodarbinātības noteikumi, izņemot tos, kuri šajā normā ir skaidri minēti.
- 129 Turklāt grozītās Direktīvas 96/71 3. panta 1. punkta ceturtajā daļā ir paredzēts, ka dalībvalstis saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi vienotajā oficiālajā valsts tīmekļa vietnē, kas minēta Direktīvas 2014/67 5. pantā, publicē informāciju par nodarbinātības noteikumiem, tostarp par visiem nodarbinātības noteikumiem atbilstoši grozītās Direktīvas 96/71 3. panta 1.a punktam.
- 130 Ceturtkārt, Polijas Republika atsauca uz Romas I regulas 9. pantu un uzskata, ka apstrīdētā direktīva nav *lex specialis* šīs regulas 23. panta izpratnē.
- 131 Attiecībā uz šo pēdējo jautājumu ir jānorāda, ka Romas I regulas 8. panta 1. punktā ir noteikta vispārēja tiesību kolīzijas norma, kura ir piemērojama darba līgumiem un kurā ir paredzēti šāda līguma pušu izvēlētie tiesību akti, un tā 2. punktā ir paredzēts, ka gadījumā, ja šāda izvēle nav izdarīta, individuālu darba līgumu reglamentē tās valsts tiesību akti, kurā vai – ja tā nav – no kuras darbinieks pastāvīgi veic darbu, un ka netiek uzskatīts, ka šī valsts ir mainījusies, ja darbinieks uz laiku ir nodarbināts citā valstī.
- 132 Tomēr Romas I regulas 23. pantā ir noteikts, ka no tajā paredzētajām tiesību kolīzijas normām var atkāpties, ja Savienības tiesību normās ir paredzēti noteikumi par tiesību aktiem, kas piemērojami līgumsaistībām noteiktās jomās, savukārt šīs regulas 40. apsvērumā ir paredzēts, ka ar šo regulu nav liegta iespēja saistībā ar konkrētiem jautājumiem Savienības tiesību aktos iekļaut kolīziju normas attiecībā uz līgumsaistībām.

- 133 Ņemot vērā to raksturu un saturu, gan grozītās Direktīvas 96/71 3. panta 1. punkts, runājot par norīkotiem darba ņēmējiem, gan šīs direktīvas 3. panta 1.a punkts, runājot par darba ņēmējiem, kuru norīkojums – pēc vispārīgā noteikuma – pārsniedz divpadsmit mēnešus, ir uzskatāmi par speciālām tiesību kolīziju normām Romas I regulas 23. panta izpratnē.
- 134 Turklāt Romas I regulas izstrādes process liecina, ka tās 23. pants attiecas uz speciālo tiesību kolīziju normu, kas jau bija paredzēta Direktīvas 96/71 3. panta 1. punktā, jo Komisijas 2005. gada 15. decembra Priekšlikumā Eiropas Parlamenta un Padomes regulai par tiesību aktiem, kas piemērojami līgumsaistībām (Romas I regula) (COM(2005) 650, galīgā redakcija) bija ietverts pielikums ar speciālajām tiesību kolīziju normām, kas bija atrodamas citos Savienības tiesību aktos, un to vidū bija arī minētā direktīva.
- 135 Visbeidzot, ciktāl Polijas Republika uzskata, ka grozītās Direktīvas 96/71 3. panta 1.a punktā nav ievērots Romas I regulas 9. pants, pietiek konstatēt, ka šajā pēdējā minētajā pantā, kas ir jāinterpretē šauri, ir atsauce uz dalībvalstu “prevalējošām imperatīvām normām”, proti, normām, kuru ievērošanu valsts uzskata par būtisku sabiedrības interešu aizsardzībai (spriedums, 2016. gada 18. oktobris, *Nikiforidis*, C-135/15, EU:C:2016:774, 41. un 44. punkts). No Tiesai iesniegtajiem lietas materiāliem tomēr neizriet, ka ar grozītās Direktīvas 96/71 3. panta 1.a punktu būtu pārkāptas šādas prevalējošas imperatīvas normas.
- 136 Piektkārt, Polijas Republika kritizē grozītās Direktīvas 96/71 3. panta 1.a punkta ceturtajā daļā paredzēto mehānismu, saskaņā ar kuru, ja uzņēmums darbā norīkotu darba ņēmēju aizstāj ar citu darbā norīkotu darba ņēmēju, kas veic to pašu uzdevumu tajā pašā vietā, norīkojuma ilgums 1.a punkta nolūkā ir attiecīgo atsevišķo darbā norīkoto darba ņēmēju norīkojumu laikposmu kumulatīvais ilgums. Tā apstrīd arī faktu, ka šajā tiesību normā nav noteikts laika ierobežojums norīkojuma periodu summēšanai.
- 137 Ieviešot grozītās Direktīvas 96/71 3. panta 1.a punkta ceturtajā daļā paredzēto mehānismu, Savienības likumdevējs ir izmantojis plašo rīcības brīvību, kas tam ir, lai nodrošinātu, ka uzņēmēji – kā to izskaidrojuši Parlaments un Padome un kā tas izriet no apstrīdētās direktīvas 11. apsvēruma – neapiet izveidoto režīmu gadījumos, kad darba ņēmēji tiek norīkoti uz laikposmu, kas pārsniedz divpadsmit mēnešus.
- 138 Ņemot vērā šīs tiesību normas tvērumu, apstākļi, ka dažādu darba ņēmēju nostrādāto norīkojuma laikposmu summēšanas mehānismā tiek ņemta vērā darba vieta, nevis šo darba ņēmēju situācija, nevar ietekmēt minētās tiesību normas tiesiskumu, jo Polijas Republika šajā ziņā nav precizējusi, kurš LESD noteikums vai kāds vispārējais Savienības tiesību princips līdz ar to tiktu pārkāpts. Turklāt ar to, ka nav noteikts laika ierobežojums attiecībā uz norīkojuma laikposmu summēšanu, netiek pārkāpts tiesiskās drošības princips, jo šajā pašā tiesību normā skaidri un precīzi ir noteikts tajā paredzētais aizliegums.
- 139 Tādēļ ir jānoraida arī pirmā pamata otrā daļa un tādējādi šis prasības pamats kopumā.

3. Par trešo pamatu – kļūdainu autotransporta nozares iekļaušanu apstrīdētās direktīvas piemērošanas jomā

a) Lietas dalībnieku argumenti

- 140 Polijas Republika apgalvo, ka apstrīdētā direktīva kļūdaini ir attiecināta uz autotransporta nozari, lai gan saskaņā ar LESD 58. pantu pakalpojumu brīvu apriti transporta jomā regulē noteikumi, kas ietilpst LESD sadaļā par transportu, un līdz ar to LESD 56. pants šiem pakalpojumiem nav piemērojams.

141 Tā atsaucas uz Komisijas interpretāciju, saskaņā ar kuru no direktīvas priekšlikuma, kura rezultātā tika pieņemta Direktīva 96/71, formulējuma izriet, ka transporta joma ir izslēgta no tiesību normu, kas attiecas uz darba ņēmēju norīkošanu, piemērošanas jomas.

142 Parlaments un Padome, kurus atbalsta Vācijas Federatīvā Republika, Nīderlandes Karaliste, Zviedrijas Karaliste un Komisija, apstrīd Polijas Republikas argumentāciju.

b) Tiesas vērtējums

143 Polijas Republika uzskata, ka, padarot grozīto Direktīvu 96/71 par piemērojamu autotransporta nozarē no brīža, kad tiek pieņemts konkrēts tiesību akts, ar apstrīdētās direktīvas 3. panta 3. punktu ir pārkāpts LESD 58. pants.

144 Saskaņā ar LESD 58. pantu pakalpojumu sniegšanas brīvību transporta jomā reglamentē noteikumi, kas izklāstīti LESD sadaļā par transportu, kura ietver LESD 90.–100. pantu.

145 No tā izriet, ka pakalpojumi transporta jomā LESD 58. panta 1. punkta izpratnē ir izslēgti no LESD 56. panta piemērošanas jomas (spriedums, 2017. gada 20. decembris, *Asociación Profesional Elite Taxi*, C-434/15, EU:C:2017:981, 48. punkts).

146 Taču apstrīdētās direktīvas 3. panta 3. punktā ir vienīgi paredzēts, ka tā būs piemērojama autotransporta nozarē, sākot no dienas, kad piemēros tiesību aktu, ar ko groza Direktīvu 2006/22, kuras juridiskais pamats bija EKL 71. panta 1. punkts, kas ietilpa EK līguma daļā attiecībā uz transportu un kas atbilst LESD 91. pantam.

147 Tātad apstrīdētās direktīvas 3. panta 3. punkta mērķis nav reglamentēt pakalpojumu sniegšanas brīvību transporta jomā un tādējādi tas nevar būt pretrunā LESD 58. pantam.

148 Tādēļ trešais pamats un – līdz ar to – pakārtoti iesniegtie prasījumi ir noraidāmi.

IV Par tiesāšanās izdevumiem

149 Atbilstoši Tiesas Reglamenta 138. panta 1. punktam lietas dalībniekam, kuram spriedums ir nelabvēlīgs, piespriež atlīdzināt tiesāšanās izdevumus, ja to ir prasījis lietas dalībnieks, kuram spriedums ir labvēlīgs. Tā kā Parlaments un Padome ir prasījuši piespriest Polijas Republikai atlīdzināt tiesāšanās izdevumus un tā kā tai spriedums ir nelabvēlīgs, jāpiespriež Polijas Republikai atlīdzināt tiesāšanās izdevumus.

150 Saskaņā ar minētā reglamenta 140. panta 1. punktu Vācijas Federatīvā Republika, Francijas Republika, Nīderlandes Karaliste, Zviedrijas Karaliste, kā arī Komisija – kuras ir personas, kas iestājušās lietā, – savus tiesāšanās izdevumus sedz pašas.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (virspalāta) nospriež:

1) Prasību noraidīt.

2) Polijas Republika sedz savus, kā arī atlīdzina Eiropas Parlamenta un Eiropas Savienības Padomes tiesāšanās izdevumus.

3) Vācijas Federatīvā Republika, Francijas Republika, Nīderlandes Karaliste, Zviedrijas Karaliste un Eiropas Komisija sedz savus tiesāšanās izdevumus pašas.

[Paraksti]