TIESAS SPRIEDUMS (piektā palāta)

2024. gada 20. jūnijā*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Pakalpojumu sniegšanas brīvība – LESD 56. un 57. pants – Dalībvalsts uzņēmuma veikta trešās valsts valstspiederīgā norīkošana darbam citā dalībvalstī – Ilgums, kas pārsniedz 90 dienas 180 dienu posmā – Norīkota darba ņēmēja, kurš ir trešās valsts valstspiederīgais, pienākums iegūt uzturēšanās atļauju no uzņemošās dalībvalsts, ja pakalpojumu sniegšana ilgst vairāk nekā trīs mēnešus – Izsniegto uzturēšanās atļauju derīguma termiņa ierobežojums – Par pieteikuma uzturēšanās atļaujas saņemšanai izskatīšanu maksājamās nodevas apmērs – Pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojums – Primāri vispārējo interešu apsvērumi – Samērīgums

Lietā C-540/22

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Rechtbank Den Haag, zittingsplaats Middelburg* (Hāgas tiesa, tiesas sēžu vieta Midelburgā, Nīderlande) iesniegusi ar 2022. gada 11. augusta lēmumu un kas Tiesā reģistrēts 2022. gada 11. augustā, tiesvedībā

SN u.c.

pret

Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid,

TIESA (piektā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs J. Regans [*E. Regan*] (referents), tiesneši Z. Čehi [*Z. Csehi*], M. Ilešičs [*M. Ilešič*], I. Jarukaitis [*I. Jarukaitis*] un D. Gracijs [*D. Gratsias*],

ģenerāladvokāts: A. Rants [*A. Rantos*],

sekretāre: R. Stefanova-Kamiševa [*R. Stefanova-Kamisheva*], administratore,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2023. gada 21. septembra tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko snieguši:

– SN u.c. vārdā – *B. J. Maes* un *D. O. Wernsing*, *advocaten*,

– Nīderlandes valdības vārdā – *M. K. Bulterman*, *A. Hanje* un *J. M. Hoogveld*, pārstāvji,

* Tiesvedības valoda – holandiešu.

– Beļģijas valdības vārdā – *M. Jacobs* un *L. Van den Broeck*, pārstāves,

– Norvēģijas valdības vārdā – *I. Collett*, *E. Eikeland* un *S. Hammersvik*, pārstāvji,

– Eiropas Komisijas vārdā – *L. Armati*, *A. Katsimerou*, *P.-J. Loewenthal* un *M. Mataija*, pārstāvji,

noklausījusies ģenerāladvokāta secinājumus 2023. gada 30. novembra tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt LESD 56. un 57. pantu.

2 Šis lūgums ir iesniegts saistībā ar tiesvedību starp SN un citiem darba ņēmējiem, kas ir trešo valstu valstspiederīgie, kurus Nīderlandē reģistrētas sabiedrības rīcībā nodevusi Slovākijā reģistrēta sabiedrība, no vienas puses, un *Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid* (tieslietu un drošības valsts sekretārs, Nīderlande; turpmāk tekstā – "valsts sekretārs"), no otras puses, par šo darba ņēmēju pienākumu iegūt Nīderlandes uzturēšanās atļauju un par šādas atļaujas piešķiršanas nosacījumiem.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

Šengenas konvencija

3 Konvencijas, ar ko īsteno Šengenas Nolīgumu (1985. gada 14. jūnijs) starp Beniluksa Ekonomikas savienības valstu valdībām, Vācijas Federatīvās Republikas valdību un Francijas Republikas valdību par pakāpenisku kontroles atcelšanu pie kopīgām robežām, kas parakstīta Šengenā 1990. gada 19. jūnijā un stājās spēkā 1995. gada 26. martā (OV 2000, L 239, 19. lpp.) – redakcijā, kurā grozījumi izdarīti ar Eiropas Parlamenta un Padomes 2010. gada 25. marta Regulu (ES) Nr. 265/2010 (OV 2010, L 85, 1. lpp.) un Eiropas Parlamenta un Padomes 2013. gada 26. jūnija Regulu (ES) Nr. 610/2013 (OV 2013, L 182, 1. lpp.), – (turpmāk tekstā – "Šengenas konvencija"), 1. pantā jēdziens "ārvalstnieks" ir definēts kā "ikviena persona, kas nav Eiropas Kopienu dalībvalstu valstspiederīgie".

4 Šīs konvencijas 21. panta 1. punktā ir paredzēts:

"Ārvalstnieki, kam ir kādas dalībvalsts izsniegta derīga uzturēšanās atļauja, var, pamatojoties uz šo atļauju un derīgu ceļošanas dokumentu, brīvi pārvietoties citu dalībvalstu teritorijās ne ilgāk kā 90 dienas jebkurā 180 dienu laikposmā, ja vien viņi atbilst ieceļošanas noteikumiem, kas minēti 5. panta 1. punkta a), c) un e) apakšpunktā Eiropas Parlamenta un Padomes Regulā (EK) Nr. 562/2006 (2006. gada 15. marts), ar kuru ievieš Kopienas Kodeksu par noteikumiem, kas reglamentē personu pārvietošanos pār robežām (Šengenas Robežu kodekss) [OV 2006, L 105, 1. lpp.] un ja vien viņi nav iekļauti attiecīgās dalībvalsts brīdinājumu sarakstā."

Šengenas Robežu kodekss

5 Eiropas Parlamenta un Padomes Regulas (ES) 2016/399 (2016. gada 9. marts) par Savienības Kodeksu par noteikumiem, kas reglamentē personu pārvietošanos pār robežām (Šengenas Robežu kodekss) (OV 2016, L 77, 1. lpp.; turpmāk tekstā – "Šengenas Robežu kodekss"), 6. panta "Trešo valstu valstspiederīgo ieceļošanas nosacījumi" 1. punktā, ar kuru aizstāts Regulas 562/2006 5. panta 1. punkts, ir noteikts:

"Attiecībā uz plānotu uzturēšanos dalībvalstu teritorijā uz laiku, kas nepārsniedz 90 dienas jebkurā 180 dienu laikposmā, katru reizi ņemot vērā pēdējās uzturēšanās 180 dienu laikposmu, uz trešo valstu valstspiederīgajiem attiecas šādi ieceļošanas noteikumi:

a) viņiem ir derīgs ceļošanas dokuments, kas dod tiesības to turētājam šķērsot robežu un kas atbilst šādiem kritērijiem:
   i) tas ir derīgs vēl vismaz trīs mēnešus pēc datuma, kurā paredzēts izceļot no dalībvalstu teritorijas. Pamatotā ārkārtas gadījumā no šādas prasības var atteikties;
   ii) tas ir izdots pēdējo desmit gadu laikā;

[..]

c) viņi pamato iecerētās uzturēšanās mērķi un apstākļus, viņiem ir pietiekami iztikas līdzekļi gan iecerētās uzturēšanas laikam, gan lai atgrieztos izcelsmes valstī vai tranzītā dotos uz trešo valsti, kurā viņus noteikti uzņems; vai arī viņiem ir iespēja likumīgi iegūt iztikas līdzekļus;

[..]

e) viņus neuzskata par apdraudējumu kādas dalībvalsts politikai, iekšējai drošībai, sabiedrības veselībai vai starptautiskām attiecībām, un, jo īpaši, valstu datubāzēs par viņiem nav izdots brīdinājums, lai minēto iemeslu dēļ atteiktu ieceļošanas atļauju."

Direktīva 96/71/EK

6 Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 96/71/EK (1996. gada 16. decembris) par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā (OV 1997, L 18, 1. lpp.) 20. apsvērumā ir teikts:

"tā kā šī direktīva neietekmē nedz līgumus, ko Kopiena noslēgusi ar trešām valstīm, nedz dalībvalstu likumus attiecībā uz trešo valstu pakalpojumu sniedzēju iekļūšanu to teritorijā; tā kā šī direktīva neierobežo "valstu likumus attiecībā uz trešo valstu darba ņēmēju ieceļošanu, uzturēšanos un darba iespējām [..]".

7 Šīs direktīvas 1. panta 1. punktā ir noteikts:

"Šo direktīvu piemēro dalībvalstī reģistrētiem uzņēmumiem, kuri saistībā ar pārrobežu pakalpojumu sniegšanu norīko darba ņēmējus darbā kādā dalībvalstī atbilstoši 3. punktam."

Regula (EK) Nr. 1030/2002

8 Padomes Regulas (EK) Nr. 1030/2002 (2002. gada 13. jūnijs), ar ko nosaka vienotu uzturēšanās atļauju formu trešo valstu pilsoņiem (OV 2002, L 157, 1. lpp.), 1. pantā ir noteikts:

"1. Uzturēšanās atļaujas, ko dalībvalstis izdod trešo valstu pilsoņiem, sastāda vienotā formā, un tajās atvēl pietiekami daudz vietas šeit pielikumā noteiktajai informācijai. [..] Katra dalībvalsts var vienotās formas attiecīgajā laukumā pievienot svarīgu informāciju par atļaujas veidu un par konkrētās personas tiesisko statusu, jo īpaši ziņas par to, vai šai personai ir atļauts strādāt.

2. Šajā regulā:

a) "uzturēšanās atļauja" nozīmē jebkādu atļauju, ko izdevušas dalībvalsts iestādes, kura ļauj trešās valsts pilsonim likumīgi uzturēties tās teritorijā [..]."

9 Šīs regulas 2. panta 1. punktā ir paredzēts:

"Saskaņā ar 7. panta 2. punktā minēto procedūru vienotajai uzturēšanās atļauju formai nosaka papildu tehniskos priekšrakstus attiecībā uz šādiem jautājumiem [..]."

Regula (EK) Nr. 883/2004

10 Eiropas Parlamenta un Padomes Regulas (EK) Nr. 883/2004 (2004. gada 29. aprīlis) par sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinēšanu (OV 2004, L 166, 1. lpp.) – redakcijā, kurā grozījumi izdarīti ar Regulu (ES) Nr. 465/2012 (OV 2012, L 149, 4. lpp.), – 12. panta 1. punktā ir noteikts:

"Persona, kas kādā dalībvalstī veic darbību nodarbinātas personas statusā tāda darba devēja uzdevumā, kurš parasti tur veic savas darbības, un ko minētais darba devējs ir nosūtījis uz citu dalībvalsti veikt darbu minētā darba devēja uzdevumā, arī turpmāk ir pakļauta pirmās dalībvalsts tiesību aktiem, ja paredzamais minētā darba ilgums nepārsniedz 24 mēnešus un minētā persona nav nosūtīta aizstāt citu norīkotu personu."

Direktīva 2004/38/EK

11 Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2004/38/EK (2004. gada 29. aprīlis) par Savienības pilsoņu un viņu ģimenes locekļu tiesībām brīvi pārvietoties un uzturēties dalībvalstu teritorijā, ar ko groza Regulu (EEK) Nr. 1612/68 un atceļ Direktīvas 64/221/EEK, 68/360/EEK, 72/194/EEK, 73/148/EEK, 75/34/EEK, 75/35/EEK, 90/364/EEK, 90/365/EEK un 93/96/EEK (OV 2004, L 158, 77. lpp.), 3. panta 1. punktā ir paredzēts:

"Šo direktīvu piemēro visiem Savienības pilsoņiem, kas pārceļas uz dzīvi vai uzturas dalībvalstī, kurai tie nav valstiski piederīgi, un uz viņu ģimenes locekļiem atbilstīgi 2. panta 2. punkta definīcijai, kuri tos pavada vai pārceļas kopā ar tiem."

12 Šīs direktīvas 9. panta 1. punktā ir noteikts:

"Dalībvalstis izsniedz uzturēšanās atļauju Savienības pilsoņa ģimenes locekļiem, kuri nav nevienas dalībvalsts valstspiederīgie, ja plānotais uzturēšanās laiks ir ilgāks par trīs mēnešiem."

Direktīva 2006/123/EK

13 Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2006/123/EK (2006. gada 12. decembris) par pakalpojumiem iekšējā tirgū (OV 2006, L 376, 36. lpp.) 17. pantā "Papildu atkāpes no pakalpojumu sniegšanas brīvības" ir paredzēts:

"Šīs direktīvas 16. pantu [par pakalpojumu sniedzēju tiesībām sniegt pakalpojumus dalībvalstī, kas nav valsts, kurā tie veic uzņēmējdarbību] nepiemēro:

[..]

9) attiecībā uz trešo valstu valstspiederīgajiem, kuri pārceļas uz citu dalībvalsti saistībā ar pakalpojumu sniegšanu – iespējai, ka dalībvalstis pieprasa vīzas vai uzturēšanās atļaujas trešo valstu valstspiederīgajiem, uz ko neattiecas savstarpējas atzīšanas režīms, kurš paredzēts [Šengenas konvencijas] 21. pantā, vai iespējai noteikt trešo valstu valstspiederīgajiem pienākumu ziņot tās dalībvalsts kompetentajām iestādēm, kurā tiek sniegts pakalpojums, tiem iebraucot valstī vai pēc iebraukšanas tajā;

[..]."

Direktīva 2009/52/EK

14 Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2009/52/EK (2009. gada 18. jūnijs), ar ko nosaka minimālos standartus sankcijām un pasākumiem pret darba devējiem, kas nodarbina trešo valstu valstspiederīgos, kuri dalībvalstīs uzturas nelikumīgi (OV 2009, L 168, 24. lpp.), 1.–3. apsvērumā ir teikts:

"(1) Eiropadome, tiekoties 2006. gada 14. un 15. decembrī, vienojās, ka būtu jāstiprina dalībvalstu sadarbību cīņā pret nelikumīgu imigrāciju un jo īpaši būtu jāpastiprina pret nelikumīgo nodarbinātību vērstie pasākumi gan dalībvalstu, gan ES līmenī.

(2) Galvenais faktors, kas veicina nelikumīgo imigrāciju ES, ir iespēja strādāt ES bez nepieciešamā tiesiskā statusa. Rīcībai pret nelikumīgo imigrāciju un nelikumīgo uzturēšanos tādējādi būtu jāietver pasākumi, kas vērsti pret šo veicinošo faktoru.

(3) Minēto pasākumu galvenajai sastāvdaļai vajadzētu būt vispārējam aizliegumam nodarbināt trešo valstu valstspiederīgos, kam nav tiesību uzturēties ES, kuru papildina sankcijas pret darba devējiem, kas pārkāpj šo aizliegumu."

15 Saskaņā ar šīs direktīvas 2. panta b) punktu šīs direktīvas konkrētajām vajadzībām par "trešās valsts valstspiederīgā nelikumīga uzturēšanos" ir uzskatāma "trešās valsts valstspiederīgā, kurš neatbilst vai vairs neatbilst nosacījumiem par atrašanos vai pastāvīgu uzturēšanos šajā dalībvalstī, atrašanās dalībvalsts teritorijā".

16 Šīs direktīvas 3. panta 1. punktā ir noteikts:

"Dalībvalstis aizliedz nodarbināt trešo valstu valstspiederīgos, kas tajās uzturas nelikumīgi."

Direktīva 2011/98/ES

17 Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2011/98/ES (2011. gada 13. decembris) par vienotu pieteikšanās procedūru, lai trešo valstu valstspiederīgajiem izsniegtu vienotu uzturēšanās un darba atļauju dalībvalsts teritorijā, un par vienotu tiesību kopumu trešo valstu darba ņēmējiem, kuri kādā dalībvalstī uzturas likumīgi (OV 2011, L 343, 1. lpp.), 1. panta 1. punktā ir paredzēts:

"Šī direktīva nosaka:

a) vienotu pieteikšanās procedūru vienotas atļaujas izsniegšanai trešo valstu valstspiederīgajiem, lai viņi varētu uzturēties un strādāt dalībvalstu teritorijā, lai vienkāršotu procedūras viņu uzņemšanai un atvieglotu viņu statusa kontroli [..]

[..]."

18 Šīs direktīvas 3. panta 2. punktā ir noteikts:

"Šī direktīva neattiecas uz šādiem trešo valstu valstspiederīgajiem:

[..]

c) norīkotām personām, kamēr viņas ir norīkotas;

[..]."

19 Minētās direktīvas 6. pantā "Vienotā atļauja" ir noteikts:

"1. Dalībvalstis izsniedz vienoto atļauju, izmantojot vienoto formu, kas noteikta Regulā [..] Nr. 1030/2002, un norāda ar darba atļauju saistīto informāciju saskaņā ar minētās regulas pielikuma a) sadaļas 7.5.–9. punktu.

Papildu informāciju, kas saistīta ar trešās valsts valstspiederīgā darba attiecībām (piemēram, darba devēja nosaukums un adrese, darba vieta, darba veids, darba laiks, atalgojums), dalībvalstis var norādīt papīra formātā vai arī šādus datus uzglabāt elektroniskā formātā, kā minēts Regulas [..] Nr. 1030/2002 4. pantā un tās pielikuma a) sadaļas 16. punktā.

2. Izsniedzot vienoto atļauju, dalībvalstis neizsniedz papildu atļaujas kā pierādījumu tam, ka ir atļauta piekļuve darba tirgum."

20 Šīs pašas direktīvas 7. pantā "Citiem nolūkiem, izņemot darbu, izsniegtas uzturēšanās atļaujas" ir paredzēts:

"1. Izsniedzot uzturēšanās atļaujas saskaņā ar Regulu [..] Nr. 1030/2002, dalībvalstis norāda informāciju par atļauju strādāt neatkarīgi no atļaujas veida.

Papildu informāciju, kas saistīta ar trešās valsts valstspiederīgā darba attiecībām (piemēram, darba devēja nosaukums un adrese, darba vieta, darba veids, darba laiks, atalgojums), dalībvalstis var norādīt papīra formātā vai arī var šādus datus uzglabāt elektroniskā formātā, kā minēts Regulas [..] Nr. 1030/2002 4. pantā un tās pielikuma a) sadaļas 16. punktā.

2. Izsniedzot uzturēšanās atļaujas saskaņā ar Regulu [..] Nr. 1030/2002, dalībvalstis neizsniedz papildu atļaujas kā pierādījumu tam, ka ir atļauta piekļuve darba tirgum."

Direktīva 2003/109/EK

21 Padomes Direktīva 2003/109/EK (2003. gada 25. novembris) par to trešo valstu pilsoņu statusu, kuri ir kādas dalībvalsts pastāvīgie iedzīvotāji (OV 2004, L 16, 44. lpp.), 3. panta 2. punkta e) apakšpunktā ir noteikts:

"Šī direktīva neattiecas uz tādiem trešo valstu pilsoņiem:

[..]

e) kas uzturas tikai īslaicīgi, piemēram, kā aukles vai sezonas darba ņēmēji vai kā darbinieki, ko amatā iecēlis pakalpojumu sniedzējs, lai nodrošinātu pārrobežu pakalpojumu sniegšanu, vai kā pārrobežu pakalpojumu sniedzēji, vai kuru uzturēšanās atļauja ir formāli ierobežota."

Direktīva 2014/67/ES

22 Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2014/67/ES (2014. gada 15. maijs) par to, kā izpildīt Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā, un ar ko groza Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (ES) Nr. 1024/2012 par administratīvo sadarbību, izmantojot Iekšējā tirgus informācijas sistēmu ("IMI regula") (OV 2014, L 159, 11. lpp.), 9. panta "Administratīvās prasības un kontroles pasākumi" 1.–3. punktā ir paredzēts:

"1. Dalībvalstis var noteikt tikai tādas administratīvās prasības un kontroles pasākumus, kas nepieciešami efektīvas pārraudzības nodrošināšanai attiecībā uz šajā direktīvā un Direktīvā 96/71/EK noteikto pienākumu ievērošanu, ja tie ir pamatoti un samērīgi saskaņā ar Savienības tiesību aktiem.

Šajā nolūkā dalībvalstis var jo īpaši noteikt šādus pasākumus:

a) pienākums, kas uzlikts pakalpojumu sniedzējam, kurš veic uzņēmējdarbību citā dalībvalstī, iesniegt vienkāršu deklarāciju valsts atbildīgajās kompetentajās iestādēs vēlākais pakalpojumu sniegšanas sākumā, tajā uzņēmējas dalībvalsts (vienā) oficiālajā(-ās) valodā(-ās) vai citā(-ās) valodā(-ās), ko uzņēmēja dalībvalsts pieņēmusi, sniedzot attiecīgu informāciju, kas nepieciešama, lai varētu veikt faktisku pārbaudi darba vietā, tostarp:
   i) pakalpojumu sniedzēja identitāte;
   ii) paredzamais skaidri identificējamos norīkoto darba ņēmēju skaits;
   iii) e) un f) apakšpunktā minētās personas;
   iv) darbā norīkošanas paredzamais ilgums, plānotais sākuma un beigu datums;
   v) darba vietas adrese(-es) un
   vi) pakalpojumu veids, kas pamato norīkošanu;

b) pienākums glabāt vai darīt pieejamu darba līguma vai līdzvērtīga dokumenta [Padomes] Direktīvas 91/533/EEK [(1991. gada 14. oktobris) par darba devēja pienākumu informēt darbiniekus par darba līguma vai darba attiecību nosacījumiem (OV 1991, L 288, 32. lpp.)] nozīmē, tostarp, ja tas ir piemēroti vai atbilstoši, vajadzības gadījumā minētās direktīvas 4. pantā norādītā papildu informācija, algas aprēķinu, darba laika uzskaites lapu, kurās

norādīts katras dienas darba laika sākums, beigas un ilgums, un algas izmaksu apliecinošu dokumentu vai tiem līdzvērtīgu dokumentu kopijas, pavairot un/vai saglabāt tās papīra vai elektroniskā veidā darbā norīkošanas laikā pieejamā un skaidri norādītā vietā tās teritorijā, piemēram, darba vietā, būvlaukumā, vai transporta nozares mobilo darba ņēmēju gadījumā – bāzē vai transporta līdzeklī, ar kuru tiek sniegts pakalpojums;

c) pienākums iesniegt b) apakšpunktā minētos dokumentus saprātīgā laikposmā pēc uzņēmējas dalībvalsts iestāžu pieprasījuma pēc darbā norīkošanas perioda beigām;

d) pienākums iesniegt b) apakšpunktā minēto dokumentu tulkojumu (vienā no) uzņēmējas dalībvalsts oficiālajā(-ām) valodā(-ām) vai citā(-ās) valodā(-ās), kas ir pieņemama(-as) uzņēmējai dalībvalstij;

e) pienākums iecelt personu, kas ir atbildīga par sakariem ar tās uzņēmējas dalībvalsts kompetentajām iestādēm, kurā tiek sniegti pakalpojumi, un vajadzības gadījumā izsūtīt un saņemt dokumentus un/vai paziņojumus;

f) pienākums vajadzības gadījumā iecelt kontaktpersonu, kas darbojas kā pārstāvis un ar kuras starpniecību attiecīgie sociālie partneri var mēģināt pamudināt pakalpojumu sniedzēju sākt darba koplīguma slēgšanas sarunas uzņēmējā dalībvalstī atbilstoši valsts tiesību aktiem un/vai praksei laikposmā, kurā tiek sniegti pakalpojumi. Šī persona var nebūt tā, kas minēta e) apakšpunktā, un viņai nav jābūt klātesošai uzņēmējā dalībvalstī, bet tai jābūt pieejamai pēc saprātīga un pamatota pieprasījuma.

2. Dalībvalstis var noteikt citas administratīvas prasības un kontroles pasākumus gadījumam, ja rastos situācijas vai jauni notikumi, no kuriem izriet, ka esošās administratīvās prasības un kontroles pasākumi nav pietiekami vai efektīvi, lai nodrošinātu efektīvu pārraudzību attiecībā uz šajā direktīvā un Direktīvā 96/71[..] noteikto pienākumu ievērošanu, ja tie ir pamatoti un samērīgi.

3. Šis pants neskar citus pienākumus, kas izriet no Savienības tiesību aktiem, ieskaitot tos, kas izriet no Padomes Direktīvas 89/391/EEK [(1989. gada 12. jūnijs) par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā (OV 1989, L 183, 1. lpp.)] un Regulas [..] Nr. 883/2004, un/vai pasākumus, kas veikti saskaņā ar valsts tiesību aktiem attiecībā uz darba ņēmēju aizsardzību vai nodarbinātību, ar noteikumu, ka tie ir vienādi piemērojami arī uzņēmumiem, kas veic uzņēmējdarbību attiecīgajā dalībvalstī, un ka tie ir pamatoti un samērīgi.”

Nīderlandes tiesību akti

Ārvalstnieku darba likums

23 1994. gada 21. decembra *Wet arbeid vreemdelingen* (Ārvalstnieku darba likums; *Stb*. 1994, Nr. 959) 2. panta 1. punktā ir noteikts:

“Darba devējam ir aizliegts nodarbināt Nīderlandē ārvalsts valstspiederīgo, ja šim ārvalstniekam nav uzturēšanās atļaujas vai ja šim ārvalstniekam nav vienotās atļaujas, lai strādātu šā darba devēja labā.”

Ārvalstnieku darba likuma izpildes noteikumi

24 *Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen* (Ārvalstnieku darba likuma izpildes noteikumu) – redakcijā, kas piemērojama pamatlietā, – 1.e panta 1. punktā ir paredzēts:

"Ārvalstnieku darba likuma 2. panta 1. punktā minēto aizliegumu nepiemēro ārvalstniekam, kurš saistībā ar pārrobežu pakalpojumu sniegšanu uz noteiktu laiku strādā Nīderlandē pie darba devēja, kas ir reģistrēts ārpus Nīderlandes, citā Eiropas Savienības dalībvalstī, citā Līguma par Eiropas Ekonomikas zonu dalībvalstī vai Šveicē, ar nosacījumu, ka:

a. ārvalstnieks ir izpildījis visus uzturēšanās, darba atļaujas un sociālā nodrošinājuma nosacījumus, lai strādātu kā darba devēja darba ņēmējs valstī, kur ir reģistrēts darba devējs;

b. ārvalstnieks strādā analoģisku darbu tam, kuru viņš ir tiesīgs strādāt valstī, kurā ir reģistrēts darba devējs;

c. ārvalstnieks ir vienīgi cita ārvalstnieka, kurš ir veicis analogu darbu, aizvietotājs, ja nolīgtais pakalpojumu sniegšanas kopējais ilgums netiek pārsniegts; un

d. darba devējs faktiski īsteno būtisku darbību [..]."

Likums par Eiropas Savienībā darbā norīkoto darba ņēmēju nodarbināšanas noteikumiem

25 Saskaņā ar 2016. gada 1. jūnija *Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie* (Likums par Eiropas Savienībā darbā norīkoto darba ņēmēju nodarbināšanas noteikumiem; *Stb*. 2016, Nr. 219; turpmāk tekstā – "*WagwEU*") 8. panta 1.–4. punktu:

"1. Pakalpojumu sniedzējam, kurš darba ņēmēju norīko darbā Nīderlandē, ir pienākums pirms darba uzsākšanas par viņu rakstveidā vai elektroniski informēt [*Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid* (sociālo lietu un nodarbinātības ministru, Nīderlande)]. Šīm vajadzībām pakalpojumu sniedzējs norāda:

a. savu identitāti;

b. pakalpojumu saņēmēja un norīkotā darba ņēmēja identitāti;

c. 7. pantā minēto kontaktpersonu;

d. tās fiziskās vai juridiskās personas identitāti, kura ir atbildīga par algu izmaksu;

e. darbības veidu un paredzēto ilgumu;

f. darba vietas adresi un

g. iemaksas piemērojamajās sociālā nodrošinājuma sistēmās.

2. Ja pakalpojumu sniedzējs, kurš norīko darba ņēmēju darbā Nīderlandē, pirms darbības sākšanas iesniedz pakalpojumu saņēmējam 1. punktā minētā paziņojuma rakstveida vai

elektronisku kopiju, tajā ir jānorāda vismaz informācija par pakalpojuma sniedzēja nosaukumu un norīkotā darba ņēmēja identitāti, par darba vietas adresi, kā arī par darbības veidu un ilgumu.

3. Pakalpojuma saņēmējs pārbauda, vai 2. punktā minētā paziņojuma kopijā ir ietverta 2. punktā minētā informācija, un ne vēlāk kā piecu darba dienu laikā pēc darbības sākšanas informē [sociālo lietu un nodarbinātības ministru] rakstveidā vai elektroniski par jebkuru neprecizitāti vai par kopijas nesaņemšanu.

4. Datus, kurus [sociālo lietu un nodarbinātības ministrs] apstrādā uz šā panta pamata, ciktāl tie ir nepieciešami pienākumu veikšanai saistībā ar pakalpojumu pārrobežu sniegšanu, nosūta attiecīgajām administratīvajām un uzraudzības institūcijām."

Eiropas Savienībā darbā norīkoto darba ņēmēju nodarbināšanas noteikumi

26 *Besluit arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie* (Eiropas Savienībā darbā norīkoto darba ņēmēju nodarbināšanas noteikumi) 3. panta 2. punkts ir formulēts šādi:

"[Sociālo lietu un nodarbinātības ministrs] ir pilnvarots, un viņam ir pienākums, pēc pieprasījuma un bez maksas sniegt *Immigratie- en Naturalisatiedienst* [(Imigrācijas un naturalizācijas dienests, Nīderlande; turpmāk tekstā – "*IND*")] datus par pakalpojumu sniedzējiem, pakalpojumu saņēmējiem, kontaktpersonām, personām, kuras ir atbildīgas par algu izmaksu un darbā norīkotajiem darba ņēmējiem, ja šie dati tiek apstrādāti saistībā ar [*WagwEU*] 8. pantu, tostarp valsts identifikācijas numuru, ciktāl šie dati ir nepieciešami, lai izpildītu uzdevumus, kuri saistīti ar *Vreemdelingenwet 2000* [(2000. gada Likums par ārvalstniekiem)] izpildi."

27 Šo noteikumu 11. panta 3. punktā ir noteikts, ka pakalpojumu sniedzējs papildus *WagwEU* 8. panta 1. punktā minētajiem datiem sniedz ziņas par datumu, kurā beidzas likumīgās nodarbinātības laikposms.

2000. gada Likums par ārvalstniekiem

28 2000. gada Likuma par ārvalstniekiem 14. panta 1. punkta a) apakšpunktā un 3. punktā ir noteikts:

"1. [*Minister van Justitie en Veiligheid* (tieslietu un drošības ministrs, Nīderlande)] kompetencē ietilpst:

a. apmierināt, noraidīt vai atstāt bez izskatīšanas pieteikumu termiņuzturēšanās atļaujas saņemšanai;

[..].

3. Termiņuzturēšanās atļaujas piešķiršanu papildina ierobežojumi, kas saistīti ar nolūku, kādā uzturēšanās ir atļauta. Var tikt paredzēti arī citi nosacījumi saistībā ar atļauju. Kārtību, kādā veicama piešķiršana, grozīšana un atjaunināšana pēc savas ierosmes, kā arī ierobežojumus un nosacījumus var noteikt valsts pārvaldes noteikumos vai uz tādu noteikumu pamata."

2000. gada Noteikumi par ārvalstniekiem

29 2000. gada 23. novembra *Vreemdelingenbesluit 2000* (2000. gada Noteikumi par ārvalstniekiem; *Stb*. 2000, Nr. 497) – redakcijā, kas piemērojama pamatlietā, –3.31.a panta 1. punkts ir formulēts šādi:

"Parasto termiņuzturēšanās atļauju var izsniegt, ja tiek noteikts ierobežojums saistībā ar darbību, kas tiek veikta saistībā ar *Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen 2022* (2022. gada Ārvalstnieku darba likuma izpildes noteikumi) 4.6. pantā minēto pārrobežu pakalpojumu sniegšanu, ja [*WagwEU*] 8. pantā minētā paziņošana ir tikusi veikta, sniedzot šajā pantā un [Eiropas Savienībā darbā norīkoto darba ņēmēju nodarbināšanas noteikumu] 11. panta 3. punktā paredzēto informāciju."

30 Šo 2000. gada noteikumu par ārvalstniekiem – redakcijā, kas piemērojama pamatlietā, – 3.4. panta 1. punkta i) apakšpunktā ir noteikts:

"[2000. gada Likuma par ārvalstniekiem] 14. panta 3. punktā minētie ierobežojumi ir saistīti ar:

[..]

i) pārrobežu pakalpojumu sniegšanu."

31 Saskaņā ar šo noteikumu 3.58. panta 1. punkta i) apakšpunktu un 2001. gada 2. marta *Vreemdelingencirculaire 2000* (2000. gada apkārtraksts par ārvalstniekiem; *Stcrt*. 2001, Nr. 64), – redakcijā, kas piemērojama pamatlietā, – B5 iedaļas 3.1. punktu *IND* izsniedz ar pārrobežu pakalpojumu sniegšanu saistītu uzturēšanās atļauju, kuras derīguma termiņš atbilst Likuma par ārvalstnieku darbu izpildes lēmuma – redakcijā, kas piemērojama pamatlietā, – 1.e panta 2. punktā minētās darbības ilgumam; [jebkurā gadījumā] tas nevar pārsniegt divus gadus.

2000. gada Noteikumi par ārvalstniekiem

32 2000. gada 18. decembra *Voorschrift Vreemdelingen 2000* (2000. gada Noteikumi par ārvalstniekiem; *Stcrt*. 2001, Nr. 10) 3.34. pantā ir noteikts, ka ārvalstniekam, kuram nav pagaidu uzturēšanās atļaujas, kas ir derīga pieteikumā uzturēšanās atļaujas saņemšanai minētajam nolūkam, jāmaksā nodeva par uzturēšanās atļaujas pārrobežu pakalpojumu sniegšanai piešķiršanas, grozīšanas vai pagarināšanas pieteikuma izskatīšanu.

Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

33 Katram no pieteicējiem, kuri ir Ukrainas valstspiederīgie, Slovākijas iestādes izsniedza pagaidu uzturēšanās atļauju, kas bija derīga līdz 2020. gada 21. novembrim. Viņi strādāja Slovākijā reģistrētajā sabiedrībā *ROBI spol s.r.o.*, kura viņus norīkoja darbā Nīderlandē reģistrētajā sabiedrībā *Ivens NV*, proti, uzdevumu veikšanai Roterdamas ostā (Nīderlande).

34 Šajā nolūkā *ROBI* 2019. gada 4. decembrī informēja Nīderlandes atbildīgās iestādes par to darbu būtību, kuros šie pieteicēji tika norīkoti, un to ilgumu, kas sākotnēji bija paredzēts uz laiku no 2019. gada 6. decembra līdz 2020. gada 4. martam. 2020. gada 28. februārī *ROBI* informēja šīs iestādes par šo darbu pagarināšanu līdz 2021. gada 31. decembrim.

35 Tā kā minētās darbības provizoriskais ilgums pārsniedza tiesību pārvietoties, kuras var izmantot ārvalstnieks, kam dalībvalsts uz Šengenas konvencijas 21. panta 1. punkta pamata izsniegusi uzturēšanās atļauju, ilgumu – 90 dienas 180 dienu posmā, *ROBI* katra pieteicēja pamatlietā vārdā un uz viņa rēķina 2020. gada 6. martā iesniedza Nīderlandes iestādēm pieteikumus parastās uzturēšanās atļaujas – uz noteiktu laiku – saņemšanai. Par katra šā pieteikuma izskatīšanu bija jāmaksā nodeva, kuras apmērs – atkarībā no konkrētā pieteicēja situācijas – bija 290 EUR vai 320 EUR.

36 Valsts sekretāra vārdā *IND* izsniedza uzturēšanās atļaujas, par kurām bija iesniegti pieteikumi. Tomēr šo uzturēšanās atļauju derīguma termiņš bija saīsināts, lai tas atbilstu to uzturēšanās atļauju derīguma termiņam, kuras Slovākija bija izsniegusi pieteicējiem pamatlietā, proti, uz laiku, kas ir īsāks par laiku, kurā tiks veikti darbi, kuru vajadzībām bija paredzēts viņus norīkot uz Nīderlandi.

37 Dienā, ko iesniedzējtiesa nav precizējusi, pieteicēji pamatlietā iesniedza iebildumus par katru no lēmumiem, ar kuriem viņiem bija piešķirta uzturēšanās atļauja. Viņu iebildumi tajā laikā attiecās gan uz pašu pienākumu iegūt uzturēšanās atļauju pārrobežu pakalpojumu sniegšanai, gan uz izsniegto uzturēšanās atļauju derīguma termiņu, kā arī uz nodevām, kas jāmaksā par pieteikumu šo atļauju saņemšanai izskatīšanu.

38 Pēc tam, kad 2021. gada 16. martā minētos iebildumus bija izskatījusi *IND* administratīvās uzklausīšanas komiteja, valsts sekretārs ar 2021. gada 7. aprīļa lēmumiem minētos iebildumus noraidīja kā nepamatotus.

39 *ROBI* dažu pieteicēju pamatlietā vārdā un uz viņu rēķina 2021. gada 7. maijā iesniedza Nīderlandes iestādēm jaunus pieteikumus uzturēšanās atļaujas saņemšanai, to pamatojumā apgalvojot, ka Slovākijas iestādes viņiem bija piešķīrušas jaunas uzturēšanās atļaujas, kas derīgas līdz 2022. gada 31. martam.

40 *IND*, rīkojoties valsts sekretāra vārdā, šos pieteikumus apmierināja un attiecīgajiem pieteicējiem izsniedza uzturēšanās atļaujas, kas bija derīgas līdz paziņotās darbības, par kuru *ROBI* bija informējusi Nīderlandes iestādes, pabeigšanas dienai, proti, līdz 2021. gada 31. decembrim.

41 Turklāt 2022. gada 20. maijā *ROBI* attiecībā uz dažiem no šiem pieteicējiem no jauna iesniedza pieteikumus uzturēšanās atļaujas saņemšanai, lai varētu viņus iesaistīt citos darbos Nīderlandē.

42 Paralēli tam pieteicēji pamatlietā cēla iesniedzējtiesā prasību, ar ko lūdza atcelt 2021. gada 7. aprīļa lēmumus – ar tādu pamatojumu, ka esot pārkāpts LESD 56. un 57. pants.

43 Minētajā tiesā pieteicēji pamatlietā izvirzīja iebildumus pret darba ņēmējiem, kuri ir trešo valstu valstspiederīgie un kurus nodarbina dalībvalstī reģistrēts pakalpojumu sniedzējs, saistībā ar pārrobežu pakalpojumu sniegšanu uzlikto pienākumu papildus uzturēšanās atļaujai šajā dalībvalstī iegūt arī uzturēšanās atļauju, lai saistībā ar pārrobežu pakalpojumu sniegšanu varētu uzturēties arī citā dalībvalstī pēc tam, kad ir beidzies Šengenas konvencijas 21. panta 1. punktā minētais 90 dienu posms. Viņi apgalvo, ka šāds pienākums dublē paziņošanas procedūru, kas jāievēro pirms pārrobežu pakalpojumu sniegšanas. Viņi uzskata: apstāklis, ka Nīderlandes iestāžu izsniegto uzturēšanās atļauju derīguma termiņš tika ierobežots, lai tas atbilstu Slovākijas uzturēšanās atļauju derīguma termiņam, kura maksimālais ilgums ir divi gadi, ir uzskatāms par LESD 56. un 57. pantā garantētās pakalpojumu sniegšanas brīvības neattaisnojamu ierobežojumu. Visbeidzot viņi apgalvo, ka to nodevu apmērs, kuras jāmaksā par pieteikuma

Nīderlandes uzturēšanās atļaujas saņemšanai izskatīšanu neatbilst Savienības tiesību normām, jo šis apmērs ir lielāks nekā tas, kas maksājams par likumīgas uzturēšanās apliecinājuma izsniegšanu Savienības pilsoņiem. Valsts sekretārs noraida visus argumentus, kurus izvirzījuši pieteicēji pamatlietā.

44 Šajā kontekstā iesniedzējtiesa uzsver, ka lietā, kurā taisīts 2006. gada 21. septembra spriedums Komisija/Austrija (C-168/04, EU:C:2006:595, 31. un 32. punkts), Eiropas Komisija bija norādījusi, ka pakalpojumu sniegšanas brīvības ietvaros katrs pakalpojuma sniedzējs nodod saviem darbiniekiem "atvasinātās tiesības" saņemt pakalpojumam nepieciešama ilguma uzturēšanās atļauju un ka lēmums par uzturēšanās tiesībām ir ļoti formāls un ka šīs tiesības jāatzīst automātiski. Tomēr Tiesa minētajā lietā ir nospriedusi, ka Austrijas Republika nav izpildījusi savus pienākumus, kuri izriet no EKL 49. panta, kas kļuvis par LESD 56. pantu. Šā iemesla dēļ minētā tiesa jautā, vai tiesības uz pakalpojumu sniegšanas brīvību, kuras paredzētas LESD 56. un 57. pantā, nepiešķir arī "atvasinātas uzturēšanās tiesības" darba ņēmējiem, kas norīkoti darbā saistībā ar pārrobežu pakalpojumu sniegšanu.

45 Katrā ziņā iesniedzējtiesa vēlas noskaidrot, vai pienākums, kas izriet no LESD 56. panta, proti, likvidēt jebkādus ierobežojumus pakalpojumu sniegšanas brīvībai, nepieļauj, ka dalībvalstī reģistrēta pakalpojumu sniedzēja darbinieku, kas ir darba ņēmēji no trešās valsts, norīkošanas darbā – citā dalībvalstī – vajadzībām varētu tikt iesniegts pieteikums individuālas uzturēšanās atļaujas saņemšanai, ja – tāpat kā šajā gadījumā – dalībvalsts tiesiskajā regulējumā jau ir paredzēts: par to, ka darba devējs, kas reģistrēts citā dalībvalstī, norīko darbā darba ņēmējus, kuri ir trešo valstu valstspiederīgie, jāiesniedz paziņojums, kas ietver tādu pašu informāciju kā informāciju, kura nepieciešama uzturēšanās atļaujas piešķiršanai uzņemošajā dalībvalstī. Lai gan prasības attiecībā uz uzturēšanās atļauju ir piemērojamas tikai pēc tam, kad beidzies 90 dienu posms, šādas prasības varētu būt pielīdzināmas iepriekšējai atļaujai, un pēdējā minētā procedūra varētu būt uzskatāma par pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojumu.

46 Visbeidzot – ar pieņēmumu, ka var tikt iesniegts pieteikums šādas uzturēšanās atļaujas saņemšanai, iesniedzējtiesa vēlas noskaidrot, pirmkārt, vai ir pieļaujams, ka Nīderlandes tiesiskajā regulējumā šīs atļaujas derīguma termiņš ir ierobežots tādējādi, ka tas nevar pārsniegt dalībvalsts, kurā pakalpojumu sniedzējs ir reģistrēts, izsniegtas darba atļaujas un uzturēšanās atļaujas derīguma termiņu, bet jebkurā gadījumā tas nevar pārsniegt maksimālo ilgumu – divus gadus, un, otrkārt, vai minētās uzturēšanās atļaujas pieteicējam var būt pienākums samaksāt nodevu, kuras apmērs ir piecreiz lielāks nekā nodevai, kas Savienības pilsonim ir jāmaksā par likumīgas uzturēšanās apliecinājumu.

47 Šādos apstākļos *Rechtbank Den Haag, zittingsplaats Middelburg* (Hāgas tiesa, tiesas sēžu vieta Midelburgā, Nīderlande) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Vai LESD 56. un 57. pantā garantētā pakalpojumu sniegšanas brīvība ietver no šīm tiesībām atvasinātu uzturēšanās tiesību dalībvalstī piešķiršanu darba ņēmējiem, kuri ir trešo valstu valstspiederīgie un kurus šajā dalībvalstī var nodarbināt citā dalībvalstī reģistrēts pakalpojumu sniedzējs?

2) Ja atbilde ir noliedzoša: vai LESD 56. pants nepieļauj to, ka tad, ja pakalpojumu sniegšanas ilgums pārsniedz trīs mēnešus, papildus pakalpojumu sniedzēja pienākumam paziņot par [darba ņēmēju], katram darba ņēmējam ir pienākums lūgt uzturēšanās atļauju?

3) Ja atbilde ir noliedzoša: vai LESD 56. pants nepieļauj:
   a) tādu valsts tiesisko regulējumu, saskaņā ar kuru šādas uzturēšanās atļaujas derīguma termiņš neatkarīgi no pakalpojumu sniegšanas ilguma nevar pārsniegt divus gadus?
   b) šādas uzturēšanās atļaujas derīguma termiņa ierobežošanu ar darba un uzturēšanās atļaujas derīguma termiņu dalībvalstī, kurā reģistrēts pakalpojumu sniegšanas uzņēmums?
   c) par katru [pagarināšanas] pieteikumu iekasēt nodevu, kuras apmērs ir vienāds ar to nodevu apmēru, kas jāmaksā par trešās valsts valstspiederīgajam piešķiramu parasto darba atļauju, bet ar pieckāršu to nodevu apmēru, kuras jāmaksā par Savienības pilsoņa likumīgas uzturēšanās apliecinājumu?"

Par pirmo jautājumu

48 Ar pirmo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai LESD 56. un 57. pantā garantētā pakalpojumu sniegšanas brīvība jāinterpretē tādējādi, ka automātiski ir jāatzīst darba ņēmēja, kas ir trešās valsts valstspiederīgais un ko darbam vienā dalībvalstī norīkojis otrā dalībvalstī reģistrēts pakalpojumu sniedzējs, "atvasinātas uzturēšanās tiesības".

49 Šajā ziņā no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka iesniedzējtiesa jēdzienu "atvasinātas uzturēšanās tiesības" izmanto, aplūkojot darba ņēmēju, kas norīkoti darbā un kas ir trešo valstu valstspiederīgie, uzturēšanās tiesības, kuras rada apstāklis, ka viņu darba devējs izmanto savas tiesības uz pakalpojumu sniegšanas brīvību, un uz kurām Komisija jau norādīja lietā, kurā taisīts 2006. gada 21. septembra spriedums Komisija/Austrija (C-168/04, EU:C:2006:595).

50 Tomēr, lai gan minētajā spriedumā Tiesa apmierināja Komisijas celto prasību sakarā ar pienākumu neizpildi, tā neatzina, ka pastāvētu uzturēšanās tiesības. Proti, spriežot par to, ka attiecīgā dalībvalsts nebija izpildījusi savus pienākumus, kas izriet no tiesībām uz pakalpojumu sniegšanas brīvību, Tiesa atbilstoši savai tradicionālajai pieejai ir norādījusi, ka, pirmkārt, daži aplūkojamā tiesiskā regulējuma aspekti rada pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojumus un ka, otrkārt, šie ierobežojumi pārsniedz to, kas ir nepieciešams, lai sasniegtu šīs dalībvalsts izvirzītos vispārējo interešu mērķus.

51 Kā uzsvērts ģenerāladvokāta secinājumu 35. punktā, jēdziens "atvasinātas uzturēšanās tiesības", aplūkots vispārīgāk, tik tiešām vērš uzmanību uz Tiesas judikatūru, saskaņā ar kuru pilsonības jomā trešo valstu valstspiederīgajiem, kas ir Savienības pilsoņa ģimenes locekļi un kas, pamatojoties uz Direktīvas 2004/38 normām, nevar iegūt atvasinātās uzturēšanās tiesības dalībvalstī, kuras pilsonība ir minētajam pilsonim, šādas tiesības tomēr var tikt piešķirtas, pamatojoties uz LESD 21. panta 1. punktu (šajā nozīmē skat. spriedumus, 2018. gada 5. jūnijs, *Coman* u.c., C-673/16, EU:C:2018:385, 23. punkts, kā arī 2018. gada 12. jūlijs, *Banger*, C-89/17, EU:C:2018:570, 27. punkts un tajā minētā judikatūra).

52 Tomēr jāatgādina, ka šāds risinājums ir balstīts uz apsvērumu, ka būtībā tas, ja šim trešās valsts valstspiederīgajam nav atvasinātu uzturēšanās tiesību, atturētu Savienības pilsoni atstāt dalībvalsti, kuras valstspiederīgais viņš ir, lai izmantotu savas tiesības uzturēties citā dalībvalstī atbilstoši LESD 21. panta 1. punktam, jo viņš nebūtu pārliecināts, ka savā izcelsmes dalībvalstī varēs turpināt savu ģimenes dzīvi, ko viņš ar minēto trešās valsts valstspiederīgo ir izveidojis vai nostiprinājis uzņemošajā dalībvalstī saistībā ar faktisku uzturēšanos tajā (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2018. gada 12. jūlijs, *Banger*, C-89/17, EU:C:2018:570, 28. punkts un tajā minētā judikatūra).

53 No tā izriet, ka atvasinātu uzturēšanās tiesību – šīs judikatūras izpratnē – pamatā ir fiziskas personas, kas ir Savienības pilsonis, LESD 21. panta 1. punktā nostiprinātās tiesības brīvi pārvietoties un dzīvot dalībvalstīs. Tomēr, kā norādīts ģenerāladvokāta secinājumu 36. punktā, šīs tiesības neattiecas uz uzņēmumiem, kuri var atsaukties uz brīvību veikt uzņēmējdarbību vai pakalpojumu sniegšanas brīvību, kas nostiprinātas attiecīgi LESD 49. un 56. pantā.

54 Turklāt, kā būtībā uzsvērts ģenerāladvokāta secinājumu 37. punktā, attiecības starp pirmās pakāpes radiniekiem vai starp personām, kuras izveidojušas vai nostiprinājušas līdzīgas attiecības un kuru vidū katrs izmanto Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 7. pantā garantētās pamattiesības uz savas privātās un ģimenes dzīves neaizskaramību, nav salīdzināmas ar attiecībām starp uzņēmumu un tā darbiniekiem. Atbilstoši tam no šā sprieduma 51. punktā minētās judikatūras nevar izsecināt – arī ne pēc analoģijas –, ka tādā situācijā kā pamatlietā aplūkojamā būtu automātiski jāatzīst ikviena darba ņēmēja – kurš ir trešās valsts valstspiederīgais un kuru uzņēmums nosūtījis uz citu dalībvalsti, lai viņš tur tā vārdā veiktu pakalpojumu sniegšanu, – tiesības uzturēties šajā dalībvalstī uz laiku, kas atbilstu šīs pakalpojumu sniegšanas ilgumam.

55 Ņemot vērā visu līdz šim izklāstīto, atbilde uz pirmo jautājumu ir šāda: LESD 56. un 57. pants jāinterpretē tādējādi, ka darba ņēmējam, kas ir trešās valsts valstspiederīgais un ko darbam vienā dalībvalstī norīkojis otrā dalībvalstī reģistrēts pakalpojumu sniedzējs, ne vienmēr var atzīt "atvasinātas uzturēšanās tiesības" – nedz dalībvalstī, kurā viņš tiek nodarbināts, nedz dalībvalstī, kurā viņš ir norīkots darbā.

Par otro jautājumu

56 Ar otro jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai LESD 56. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj tādu dalībvalsts tiesisko regulējumu, kurā paredzēts, ka, gadījumā, ja citā dalībvalstī reģistrēts uzņēmums pirmajā dalībvalstī sniedz pakalpojumus, kuru ilgums pārsniedz trīs mēnešus, šim uzņēmumam ir pienākums ne tikai informēt pirmās dalībvalsts iestādes par šādu pakalpojumu sniegšanu, bet arī iegūt uzturēšanās atļauju katram darba ņēmējam, kurš ir trešās valsts valstspiederīgais un kuru tas plāno norīkot darbā šajā dalībvalstī.

57 Vispirms ir jāatgādina, ka, pirmkārt, – kā izriet no atbildes uz pirmo jautājumu – tas, ka darba devējs, kas reģistrēts dalībvalstī, izmanto savas tiesības uz pakalpojumu sniegšanas brīvību, darba ņēmējiem, kuri ir trešo valstu valstspiederīgie un kurus tas šajā nolūkā norīko darbā citā dalībvalstī, nerada viņiem tiesības uzturēties šajā dalībvalstī. Līdz ar to otrais jautājums ir jāaplūko, ņemot vērā vienīgi tāda tiesiskā regulējuma kā pamatlietā aplūkojamais varbūtējo iedarbību uz šā darba devēja tiesībām uz pakalpojumu sniegšanas brīvību.

58 Otrkārt, lai gan iesniedzējtiesa savā jautājumā norāda ne tikai uz pakalpojumu sniedzēja pienākumu iesniegt pieteikumu, lai saņemtu uzturēšanās atļauju katram darba ņēmējam, kuru tas plāno norīkot darbā, bet arī uz attiecīgā uzņēmuma pienākumu informēt par pakalpojumu sniegšanu, no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka iesniedzējtiesas šaubas attiecas nevis uz šā otrā pienākuma – aplūkota izolēti – saderību ar LESD 56. pantu, bet uz pienākuma iegūt uzturēšanās atļauju, ciktāl tas uzlikts kopā ar pienākumu informēt par pakalpojumu sniegšanu, saderību ar LESD 56. pantu.

59 Šajā ziņā jāatgādina, ka LESD 56. un 57. pantā garantētā pakalpojumu sniegšanas brīvība – tāpat kā pārējās aprites brīvības – ir piemērojama vienīgi jomās, kas nav pilnīgi saskaņotas (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2014. gada 1. jūlijs, *Ålands Vindkraft*, C-573/12, EU:C:2014:2037, 57. punkts un tajā minētā judikatūra). Atbilstoši tam, lai atbildētu uz iesniedzējtiesas uzdoto jautājumu, vispirms jāpārbauda, vai tāds tiesiskais regulējums kā iesniedzējtiesas jautājumā minētais attiecas uz jomu, kas ir pilnīgi saskaņota, vai vismaz uz kādu jomas, kas ir pilnīgi saskaņota, aspektu.

60 Šajā gadījumā pamatlietā aplūkojamais tiesiskais regulējums attiecas uz tādu algotu darba ņēmēju uzturēšanās tiesībām, kuri ir trešo valstu valstspiederīgie un kuri likumīgi tiek nodarbināti dalībvalstī, bet ir norīkoti darbā citā dalībvalstī, lai tur īstenotu pakalpojumu sniegšanu. Šā iemesla dēļ šis tiesiskais regulējums, ciktāl tas adresēts algotiem darba ņēmējiem, kas norīkoti darbā citā dalībvalstī, tas varētu ietilpt Direktīvas 96/71 un Direktīvas 2006/123 piemērošanas jomā, kā arī – ciktāl tas attiecas uz trešo valstu valstspiederīgo uzturēšanās tiesībām – Regulas Nr. 1030/2002, Direktīvas 2003/109 un Šengenas konvencijas piemērošanas jomā.

61 Tomēr – vispirms – attiecībā uz Direktīvu 96/71: lai gan tā varētu būt piemērojama attiecībā uz darba ņēmējiem, kuri ir norīkoti darbā un kuri ir trešo valstu valstspiederīgie, ciktāl runa ir par tajā paredzētajām tiesībām, tik un tā – saskaņā ar šīs direktīvas 20. apsvērumu – tā neskar dalībvalstu tiesību aktus par darba ņēmēju, kuri ir trešo valstu valstspiederīgie, ieceļošanas, uzturēšanās un nodarbināšanas nosacījumiem.

62 Turpinot – attiecībā uz Direktīvu 2006/123 tik tiešām nav strīda par to, ka tad, ja kāda pakalpojuma sniegšana ietilpst šīs direktīvas piemērošanas jomā, aplūkojamais valsts pasākums nav jāizvērtē, ņemot vērā LESD 56. pantu (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2023. gada 21. decembris, *AUTOTECHNICA FLEET SERVICES*, C-278/22, EU:C:2023:1026, 55. punkts). Tomēr no minētās direktīvas 17. panta 9. punkta izriet, ka tā nav piemērojama attiecībā uz trešo valstu valstspiederīgajiem, kuri saistībā ar pakalpojumu sniegšanu pārvietojas uz citu dalībvalsti.

63 Turklāt, lai gan ar Regulu Nr. 1030/2002 ir ieviesta trešo valstu pilsoņiem piešķiramo uzturēšanās atļauju vienotā forma, no šīs regulas 1. panta 2. punkta a) apakšpunkta formulējuma izriet, ka uzturēšanās atļauja, ko izdevusi dalībvalsts, ir derīga tikai tās teritorijā.

64 Tāpat Direktīvas 2003/109 3. panta 2. punkta e) apakšpunkts ietver tiešu formulējumu, ka tā neattiecas uz trešo valstu pilsoņiem, kuri uzturas tikai īslaicīgi, piemēram, kā darbinieki, ko amatā iecēlis pakalpojumu sniedzējs, lai nodrošinātu pārrobežu pakalpojumu sniegšanu.

65 Visbeidzot – attiecībā uz Šengenas konvencijas 21. panta 1. punktu – tajā ir paredzēts, ka ārvalstnieki, kam ir kādas dalībvalsts izsniegta derīga uzturēšanās atļauja, var, pamatojoties uz šo atļauju un derīgu ceļošanas dokumentu, brīvi pārvietoties citu dalībvalstu teritorijās ne ilgāk kā 90 dienas jebkurā 180 dienu posmā, ja vien viņi atbilst Šengenas Robežu kodeksa 6. panta 1. punkta a), c) un e) apakšpunktā minētajiem ieceļošanas nosacījumiem un ja vien viņi nav iekļauti attiecīgās dalībvalsts brīdinājumu sarakstā. Savukārt uzturēšanās, kas pārsniedz 90 dienas 180 dienu posmā, joprojām ietilpst vienīgi dalībvalstu tiesību aktu piemērošanas jomā (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2017. gada 7. marts, X un X, C-638/16 PPU, EU:C:2017:173, 44. un 51. punkts).

66 No tā izriet, ka jautājums par trešo valstu valstspiederīgo ieceļošanu un uzturēšanos dalībvalsts teritorijā, kad [viņus] norīko darbā citā dalībvalstī dibināts pakalpojumus sniedzošs uzņēmums, Savienības līmenī nav saskaņots un ka atbilstoši tam tādu tiesisko regulējumu kā pamatlietā aplūkojamais varētu izvērtēt, ņemot vērā LESD 56. panta normas (pēc analoģijas skat. spriedumu, 2006. gada 21. septembris, Komisija/Austrija, C-168/04, EU:C:2006:595, 59. un 60. punkts).

67 Saskaņā ar LESD 56. pantu Savienībā aizliedz pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojumus to dalībvalstu pilsoņiem, kas veic uzņēmējdarbību kādā dalībvalstī, bet sniedz pakalpojumus citas dalībvalsts personai. Par šādiem ierobežojumiem citastarp ir uzskatāms dalībvalsts tiesiskais regulējums, kas rada papildu administratīvo vai saimniecisko slogu vai kas pakalpojumu sniegšanu starp dalībvalstīm padara grūtāku nekā pakalpojumu sniegšanu tikai vienas dalībvalsts teritorijā (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2019. gada 18. jūnijs, Austrija/Vācija, C-591/17, EU:C:2019:504, 135. un 136. punkts, kā arī tajos minētā judikatūra) un kas šā iemesla dēļ varētu padarīt mazāk pievilcīgu to pakalpojumu sniedzēju darbību, kuri reģistrēti citās dalībvalstīs, kur tie likumīgi sniedz pakalpojumus.

68 Savukārt saskaņā ar LESD 57. pantu tiesības uz pakalpojumu sniegšanas brīvību ietver pakalpojumu sniedzēja tiesības savu pakalpojumu sniegšanas vajadzībām uz laiku veikt darbības dalībvalstī, kur sniedz pakalpojumus ar tādiem pašiem noteikumiem, kādus šī valsts izvirza saviem pilsoņiem. Līdz ar to ierobežojuma jēdziens principā neaptver pasākumus, kuri vienādi ietekmē pakalpojumu sniegšanu starp dalībvalstīm un to sniegšanu vienas dalībvalsts teritorijā un kuru vienīgā iedarbība ir aplūkojamās pakalpojumu sniegšanas izmaksu pieaugums neatkarīgi no personas, kas sniedz pakalpojumu (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2019. gada 18. jūnijs, Austrija/Vācija, C-591/17, EU:C:2019:504, 137. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

69 Tomēr, lai LESD 56. pants nezaudētu savu lietderīgo iedarbību, dalībvalsts tiesību aktus, kas piemērojami pakalpojumu sniedzējiem, kuri reģistrēti šajā dalībvalstī, nevar pilnīgi tādā pašā veidā piemērot pārrobežu darbībai (šajā nozīmē skat. spriedumus, 1981. gada 17. decembris, *Webb*, 279/80, EU:C:1981:314, 16. punkts; 1991. gada 25. jūlijs, *Säger*, C-76/90, EU:C:1991:331, 13. punkts, un 2002. gada 24. janvāris, *Portugaia Construções*, C-164/99, EU:C:2002:40, 17. punkts).

70 Līdz ar to par pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojumu Savienības teritorijā ir uzskatāmi pasākumi, kuri ietekmē pakalpojumu sniegšanu dalībvalstī un kuros, lai gan tie ir piemērojami visiem bez izšķirības, nav ņemtas vērā prasības, kurām pakalpojumu sniedzēju, kas reģistrēti citā dalībvalstī, kurā tie likumīgi sniedz līdzīgus pakalpojumus, darbība jau ir pakļauta šajā valstī un kuras pēc būtības aizliedz, kavē vai padara par mazāk pievilcīgu šo pakalpojumu sniedzēju darbību šajā teritorijā.

71 Šajā gadījumā aplūkojamais tiesiskais regulējums, kas ietekmē pakalpojumu sniegšanas īstenošanu dalībvalstī, tik tiešām ir uzskatāms par tādu, kas piemērojams visiem bez izšķirības, jo tas ne tikai pakalpojumu sniedzējus, kuri reģistrēti citā dalībvalstī, bet arī pakalpojumu sniedzējus, kas reģistrēti dalībvalstī, pakļauj pienākumam nodrošināt, ka to nodarbinātajiem darba ņēmējiem, kuri ir trešo valstu valstspiederīgie, ir uzturēšanās atļauja.

72 Tomēr gadījumam, ja pakalpojumu sniegšanas ilgums uzņēmumiem, kas reģistrēti citā dalībvalstī, pārsniedz trīs mēnešus, šajā tiesiskajā regulējumā ir paredzēts, ka šiem uzņēmumiem jāizpilda arī papildu formalitātes – salīdzinājumā ar formalitātēm, kuras – uz Direktīvas 2009/52 pamata – tiem jau paredzējusi dalībvalsts, kur tie ir reģistrēti, lai to darbības vajadzībām nodarbinātu trešo valstu valstspiederīgos.

73 Tā kā tiesiskajam regulējumam ir tādas sekas, ka pakalpojumu sniegšanu starp dalībvalstīm paliek sarežģītāka nekā pakalpojumu sniegšana vienas dalībvalsts teritorijā, ir uzskatāms, ka ar šādu tiesisko regulējumu ir ieviests pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojums LESD 56. un 57. panta izpratnē, pat ja pakalpojumu sniedzējiem, kas reģistrēti dalībvalstī, esot arī darba devēja pienākums iesniegt pieteikumu uzturēšanās atļaujas saņemšanai attiecībā uz tādiem darba ņēmējiem, kuri ir trešo valstu valstspiederīgie, lai tie šajā teritorijā sniegtu līdzīgus pakalpojumus.

74 Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru dalībvalsts tiesiskais regulējums, kas piemērojams visiem bez izšķirības, neatkarīgi no tā, ka tas rada pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojumu, var būt attaisnojams, ja ar to tiek mēģināts ņemt vērā primārus sabiedrības vispārējo interešu apsvērumus (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2002. gada 24. janvāris, *Portugaia Construções*, C-164/99, EU:C:2002:40, 19. punkts).

75 Tomēr šādu attaisnojumu var pieņemt vienīgi tad, ja, pirmkārt, intereses, kuras ar aplūkojamo regulējumu ir paredzēts aizsargāt, vēl neaizsargā noteikumi, kuriem pakalpojuma sniedzējs ir pakļauts tā dibināšanas dalībvalstī (spriedumi, 2014. gada 11. septembris, *Essent Energie Productie*, C-91/13, EU:C:2014:2206, 48. punkts; 2016. gada 10. marts, *Safe Interenvíos*, C-235/14, EU:C:2016:154, 100. punkts, kā arī 2018. gada 14. novembris, *Danieli & C. Officine Meccaniche* u.c., C-18/17, EU:C:2018:904, 46. punkts).

76 Otrkārt, saskaņā ar samērīguma principu šim tiesiskajam regulējumam ir jābūt noderīgam izvirzītā mērķa sasniegšanai, un tas nozīmē, ka valsts tiesiskais regulējums var garantēt izvirzītā mērķa īstenošanu tikai tad, ja tas faktiski atspoguļo nolūku īstenot to saskanīgi un sistemātiski (spriedums, 2018. gada 14. novembris, *Memoria* un *Dall'Antonia*, C-342/17, EU:C:2018:906, 52. punkts), un tas nepārsniedz mērķa sasniegšanai nepieciešamo (spriedums, 2006. gada 21. septembris, Komisija/Austrija, C-168/04, EU:C:2006:595, 37. punkts).

77 Šajā gadījumā no Tiesai iesniegtajiem lietas materiāliem izriet, ka Nīderlandes valdība ir izvirzījusi četrus pamatus; tie attiecas uz, pirmkārt, nepieciešamību aizsargāt piekļuvi dalībvalsts darba tirgum, otrkārt, nepieciešamību pārliecināties, vai pakalpojumu sniedzējs, kas reģistrēts citā dalībvalstī, nevis dalībvalstī, kurā tas sniedz pakalpojumus, pakalpojumu sniegšanas brīvību neizmanto kādā citā nolūkā, kas nebūtu šīs pakalpojumu sniegšanas izpilde, treškārt, darbā norīkoto darba ņēmēju tiesību uz tiesisko drošību ievērošanu tādējādi, ka pēdējiem minētajiem tiek izsniegts uzturēšanās dokuments, kas dotu viņiem iespēju pierādīt, ka viņu uzturēšanās dalībvalstī, kurā viņi ir norīkoti darbā, nav nelikumīga un, ceturtkārt, nepieciešamību pārbaudīt to, ka darbā norīkotais darba ņēmējs nerada sabiedriskās kārtības apdraudējumu.

78 Pirmām kārtām, attiecībā uz piekļuves dalībvalsts darba tirgum aizsardzību, bažas saistībā ar izvairīšanos no traucējumiem darba tirgū, protams, ir primārs sabiedrības vispārējo interešu apsvērums (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2018. gada 14. novembris, *Danieli & C. Officine Meccaniche* u.c., C-18/17, EU:C:2018:904, 48. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra), ja vien šī vēlme izpaužas nevis attiecībā uz to dalībvalstu darba ņēmējiem, kuriem ir LESD 45. panta 3. punkta c) apakšpunktā paredzētās tiesības, neskarot ierobežojumus, kurus attaisno sabiedriskās kārtības, valsts drošības un sabiedrības veselības apsvērumi, uzturēties citā dalībvalstī ar nolūku tajā strādāt, bet trešo valstu valstspiederīgie.

79 Tomēr attiecībā uz dalībvalsts tiesību aktiem, kas ir piemērojami ne tikai trešo valstu valstspiederīgajiem, kuri norīkoti pagaidu darbā, lai saistībā ar norīkošanu darbā vai darba ņēmēju piesaistīšanu veiktu viņiem uzticētos uzdevumus uzņemošajā dalībvalstī izveidota uzņēmuma uzraudzībā un vadībā, bet arī – kā pamatlietas strīdā – attiecībā uz trešo valstu

valstspiederīgajiem, kurus darbā norīkojis uzņēmums, kas ir pakalpojumu sniedzējs un kas reģistrēts citā dalībvalstī ar nolūku tā uzraudzībā un vadībā veikt pakalpojumu sniegšanu, izņemot darbaspēka aizdošanu, jānorāda, ka jebkurā gadījumā nav uzskatāms, ka ar tiem tiktu konsekventi mēģināts sasniegt šādu mērķi.

80 Proti, lai gan darba ņēmēji, uz kuriem attiecas norīkošana darbā vai darbaspēka piesaistīšana, darbojas piesaistīti tās dalībvalsts darba tirgum, kurā viņi ir norīkoti darbā šajā nolūkā, viņi tiek norīkoti darbā, lai viņu darba devēja uzraudzībā un vadībā sniegtu pakalpojumu, izņemot darbaspēka piesaistīšanu, un nepretendē uz piekļuvi šim tirgum, jo jebkuri uzdevumi, ko viņi veic, notiek viņu darba devēja uzraudzībā un vadībā, un viņi pēc savu uzdevumu izpildes atgriežas savā izcelsmes vai dzīvesvietas valstī (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2018. gada 14. novembris, *Danieli & C. Officine Meccaniche* u.c., C-18/17, EU:C:2018:904, 48. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

81 Šādos apstākļos šā sprieduma 73. punktā konstatēto pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojumu nevar attaisnot ar primāru sabiedrības vispārējo interešu apsvērumu, lai izvairītos no satricinājumiem darba tirgū.

82 Otrām kārtām, attiecībā uz nepieciešamību pārliecināties, vai uzņēmumi, kas reģistrēti citā dalībvalstī, nevis dalībvalstī, kurā tas sniedz pakalpojumus, pakalpojumu sniegšanas brīvību neizmanto kādā citā nolūkā, kas nebūtu šīs pakalpojumu sniegšanas izpilde, Tiesa jau ir atzinusi, ka dalībvalsts var pārbaudīt, vai citā dalībvalstī dibināts uzņēmums, kas norīko darbā uz tās teritoriju trešo valstu darba ņēmējus, neizmanto pakalpojumu sniegšanas brīvību citam mērķim, nevis attiecīgā pakalpojuma sniegšanai, piemēram, sava personāla norīkošanai nodarbinātības nolūkos vai darba ņēmēju pakalpojumu piedāvāšanai (spriedums, 2006. gada 21. septembris, Komisija/Austrija, C-168/04, EU:C:2006:595, 56. punkts), savukārt tāda darba ņēmēju pārvietošanās brīvība kā LESD 45. pantā garantētā attiecas vienīgi uz dalībvalstu darba ņēmējiem.

83 Tomēr pamatlietā aplūkojamais tiesiskais regulējums paredz, ka jau pakalpojumu sniedzējs, kas reģistrēts citā dalībvalstī, informē dalībvalsts iestādes par pakalpojumu sniegšanu un vienlaikus – kā izriet no Tiesai iesniegtajiem lietas materiāliem – par darba ņēmēju, kurus tas plāno norīkot darbā, identitāti, kā arī šīs darbības būtību un ilgumu. Šāda prasība, ko nepieciešamības gadījumā varētu pastiprināt ar pienākumu sniegt citu informāciju, ja vien tas ir attaisnojami un samērīgi Direktīvas 2014/67 9. panta 1. punkta izpratnē, minētajām iestādēm jau garantē, ka likumīga ir šo darba ņēmēju uzturēšanās attiecīgajā dalībvalstī, kur viņi norīkoti darbā, un līdz ar to tas, ka attiecīgie uzņēmumi izmanto savas tiesības uz pakalpojumu sniegšanas brīvību, turklāt mazāk ierobežojošā, bet tikpat iedarbīgā veidā kā prasība iegūt uzturēšanās atļauju (pēc analoģijas skat. spriedumus, 2006. gada 21. septembris, Komisija/Austrija, C-168/04, EU:C:2006:595, 52. punkts, un 2018. gada 14. novembris, *Danieli & C. Officine Meccaniche* u.c., C-18/17, EU:C:2018:904, 50. punkts).

84 Līdz ar to šā sprieduma 73. punktā konstatēto pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojumu nevar attaisnot arī ar primāriem sabiedrības vispārējo interešu apsvērumiem, tostarp ar pārliecināšanos par to, vai uzņēmumi, kuri reģistrēti citā dalībvalstī, kas nav dalībvalsts, kurā tie īsteno pakalpojumu sniegšanu, pakalpojumu sniegšanas brīvību neizmanto kādā citā nolūkā, kas nebūtu šīs pakalpojumu sniegšanas izpilde.

85 Trešām kārtām, attiecībā uz tiesiskās drošības nodrošināšanu darbā norīkotajiem darba ņēmējiem, dodot viņiem iespēju vieglāk pierādīt, ka viņi dalībvalstī, kurā tiek īstenota pakalpojumu sniegšana, ir norīkoti darbā likumīgi un ka līdz ar to viņi tajā uzturas likumīgi, jāatzīst, ka šāds mērķis ir uzskatāms par primāru sabiedrības vispārējo interešu apsvērumu (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2006. gada 19. janvāris, Komisija/Vācija, C-244/04, EU:C:2006:49, 47.–49. punkts).

86 Attiecībā uz šāda pasākuma samērīgumu jānorāda arī tas, ka, pirmkārt, uzlikt pienākumu pakalpojumu sniedzējiem, kas reģistrēti citā dalībvalstī, nevis dalībvalstī, kurā viņi īsteno šo pakalpojumu sniegšanu, iegūt uzturēšanās atļauju katram darba ņēmējam, kas ir trešās valsts valstspiederīgais un ko šis pakalpojumu sniedzējs ir ieplānojis norīkot darbā, lai viņiem būtu pēc būtības aizsargāts dokuments, ir uzskatāms par pasākumu, ar kura palīdzību ir iespējams sasniegt darbā norīkota darba ņēmēja tiesiskās drošības uzlabošanas mērķi. Šī atļauja, kas – saskaņā ar Regulas Nr. 1030/2002 1. panta 1. punktu un 2. panta 1. punktu – ir sagatavojama, izmantojot tajā paredzēto vienoto formu un papildu tehniskos priekšrakstus, kuri noteikti atbilstoši šajā regulā paredzētajai procedūrai, nodrošina, ka ārvalsts iestāde atzīst pilngadīga ārvalsts valstspiederīgā tiesības uzturēties valsts teritorijā, un pierāda, ka darba ņēmējiem, kas norīkoti darbā, ir tiesības uzturēties uzņemošajā dalībvalstī.

87 Šiem darba ņēmējiem principā gan jau ir vienotā atļauja Direktīvas 2011/98 izpratnē, kas izdota, izmantojot Regulā Nr. 1030/2002 paredzēto vienoto formu, kurā atbilstoši šīs direktīvas 6. panta 1. punktam ir iekļauta informācija par darba atļauju, kas izsniegta dalībvalstī, kurā reģistrēts viņu darba devējs. Pretējā gadījumā – viņiem ir uzturēšanās atļauja, kura izsniegta ar nodarbinātību nesaistītām vajadzībām, paredzēta minētās direktīvas 7. panta 1. punktā, izdota atbilstoši Regulai Nr. 1030/2002 un kurā norādīts, ka viņiem ir atļauts strādāt dalībvalstī, kurā reģistrēts viņu darba devējs. No šīs regulas 2. panta izriet, ka dokumentos, kas izdoti, balstoties uz minētajā regulā paredzēto vienoto formu, ievēro paaugstinātus standartus viltošanas un falsifikācijas novēršanai.

88 Tomēr, ņemot vērā, ka Savienības likumdevējs Direktīvas 2011/98 3. panta 2. punkta c) apakšpunktā ir tieši formulējis, ka nupat minētā nav piemērojama attiecībā uz darbā norīkotajiem trešo valstu valstspiederīgajiem, kamēr viņi ir norīkoti darbā, un Regulas Nr. 1030/2002 1. panta 2. punktā – ka uzturēšanās atļaujas, kas izsniegtas atbilstoši pēdējai minētajai normai, ir derīga tikai to izdevušās dalībvalsts teritorijā, nevar izvirzīt iebildumus pret citu dalībvalstu prasībām, ka darba ņēmējiem, kuri tiek norīkoti darbā un kuri ir trešo valstu valstspiederīgie, jāiegūst drošs dokuments, ko izsnieguši to dienesti. Turklāt apstāklis, ka darba ņēmējam, kurš ir trešās valsts valstspiederīgais, vienā dalībvalstī ir izsniegta uzturēšanās atļauja un darba atļauja, ne vienmēr nozīmē, ka šis darba ņēmējs var uzturēties citā dalībvalstī, pat ja viņš tajā tiek norīkots darbā pakalpojumu sniegšanas vajadzībām; šī otra dalībvalsts var šādai norīkošanai darbā izvirzīt nosacījumu, ka tiek ievērotas konkrētas prasības, ja vien ir izpildīti šā sprieduma 74.–76. punktā atgādinātie nosacījumi.

89 Otrkārt, nešķiet, ka pamatlietā aplūkojamais tiesiskais regulējums pārsniegtu to, kas nepieciešams, lai sasniegtu šā sprieduma 85. punktā minēto mērķi. Kā norāda iesniedzējtiesa, šis tiesiskais regulējums tikai ietver prasības pakalpojumu sniedzējiem, lai iegūtu uzturēšanās atļauju darba ņēmējiem, kuri ir trešo valstu valstspiederīgie un kurus viņi plāno norīkot darbā uz laiku, kas pārsniedz trīs mēnešus, iepriekš informēt atbildīgās iestādes par aplūkojamo pakalpojumu sniegšanu un uzturēšanās atļaujām, kuras šiem darba ņēmējiem izdotas dalībvalstī, kurā viņi ir reģistrēti, kā arī par viņu darba līgumu.

90 Pienākums iepriekš informēt par pakalpojumu sniegšanu ir viena no prasībām, kuru ievērošanu var paredzēt dalībvalsts, kad pakalpojumu sniedzējs plāno izmantot savas tiesības uz pakalpojumu sniegšanas brīvību, savukārt pienākums informēt par darba ņēmēju, kas tiek norīkoti darbā, uzturēšanās atļaujām un darba līgumiem ir nepieciešams, lai varētu pārliecināties, ka attiecīgie darba ņēmēji ir uzskatāmi par tādiem, kas norīkoti darbā likumīgi un kas līdz ar to ir iesaistīti aplūkojamajā pakalpojumu sniegšanā.

91 Konkrētāk, Tiesai jau ir bijusi iespēja spriest, ka dalībvalsts var paredzēt, ka ikviens citā dalībvalstī reģistrēts pakalpojumu sniedzējs informē par pakalpojumu sniegšanu, kuru tas ieplānojis īstenot tās teritorijā, un ka tas tajā pašā laikā iesniedz dokumentus, kas nepieciešami, lai varētu pārliecināties, ka darba ņēmēju, kurus tas ieplānojis norīkot darbā tās teritorijā, statuss šajā laikā ir likumīgs, it īpaši attiecībā uz dzīvesvietas apstākļiem, darba atļauju un sociālo nodrošinājumu dalībvalstī, kurā šis uzņēmums viņus nodarbina (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2006. gada 19. janvāris, Komisija/Vācija, C-244/04, EU:C:2006:49, 40. un 41. punkts, kā arī tajos minētā judikatūra).

92 Atbilstoši tam – tādu valsts tiesisko regulējumu kā pamatlietā aplūkojamais varētu attaisnot mērķis uzlabot tiesisko drošību darba ņēmējiem, kas norīkoti darbā, un atvieglot administratīvās pārbaudes, un, ņemot vērā uzturēšanās atļauju piešķiršanas nosacījumus, kurus izklāstījusi iesniedzējtiesa, tas ir jāatzīst par samērīgu.

93 Ceturtām kārtām, attiecībā uz pamatu, ar kuru tiek apgalvots par nepieciešamību pārbaudīt, vai attiecīgais darba ņēmējs nerada apdraudējumu sabiedriskajai kārtībai, vispirms var norādīt, ka LESD 52. panta 1. punkts, uz kuru atsaucas LESD 62. pants, ietver tiešu formulējumu sabiedriskās kārtības aizsardzību kā iemeslu, ar kuru ir attaisnojams pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojums.

94 Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru uz sabiedriskās kārtības apsvērumiem attiecībā uz konkrētu personu gan drīkst atsaukties vienīgi tāda faktiska un pietiekoši nopietna apdraudējuma gadījumā, kurš skar plašas sabiedrības pamatintereses, turklāt tie nevar kalpot tīri saimnieciskiem mērķiem (pēc analoģijas skat. spriedumu, 2023. gada 2. marts, *PrivatBank* u.c., C-78/21, EU:C:2023:137, 62. punkts).

95 Tomēr dalībvalstīm tik un tā ir nepieciešama iespēja veikt šādas pārbaudes. Atbilstoši tam – mērķis, kas izpaužas kā nepieciešamība pārbaudīt, vai attiecīgais darba ņēmējs nerada apdraudējumu sabiedriskajai kārtībai, ir uzskatāms kā pietiekams attaisnojums pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežošanai.

96 Attiecībā uz tāda pasākuma atbilstīgumu, kas novērtējams samērīguma principa gaismā, proti, pienākuma noteikšanu uzņēmumam, kas reģistrēts citā dalībvalstī, iesniegt pieteikumu un iegūt uzturēšanās atļauju katram darba ņēmējam, kurš ir trešās valsts valstspiederīgais un kuru tas ieplānojis norīkot darbā uzņemošajā dalībvalstī, lai tur īstenotu pakalpojumu sniegšanu laikposmā, kas ilgāks par trim mēnešiem, šāds pienākums šķiet atbilstīgs tam, lai sasniegtu šo mērķi, un nevar uzskatīt, ka tas pārsniegtu to, kas nepieciešams šim nolūkam, ja vien ar to uzturēšanās tiek atteikta tikai personām, kuras rada reālu un pietiekoši nopietnu apdraudējumu sabiedrības pamatinteresēm (šajā nozīmē skat. spriedumus, 2010. gada 21. janvāris, Komisija/Vācija, C-546/07, EU:C:2010:25, 49. punkts, un 2019. gada 14. februāris, *Milivojević*, C-630/17, EU:C:2019:123, 67. punkts).

97 Šo interpretāciju neliek apšaubīt nedz tas, ka līdzīgas prasības eventuāli pastāv dalībvalstī, kurā pakalpojumu sniedzējs ir reģistrēts, nedz iespējamība, kas uzsvērta 2006. gada 21. septembra spriedumā Komisija/Austrija (C-168/04, EU:C:2006:595, 66. punkts), balstoties uz informāciju, kas iegūta paziņošanas procedūrā, pārliecināties, ka nav apdraudējuma sabiedriskajai kārtībai.

98 Tik tiešām – uzturēšanās atļaujas piešķiršanu darba ņēmējiem, kas ir trešo valstu valstspiederīgie, jau ir bijis iespējams pārbaudīt dalībvalstī, kurā reģistrēts uzņēmums, kas ieplānojis veikt viņu norīkošanu darbā, proti, par to, ka nepastāv risks, ka tiks apdraudēta sabiedriskā kārtība. Tomēr, tā kā novērtējums par sabiedriskās kārtības apdraudējumu, kas varētu izrietēt no personas dažādās valstīs un dažādos laikos var atšķirties (šajā nozīmē skat. spriedumu, 1977. gada 27. oktobris, *Bouchereau*, 30/77, EU:C:1977:172, 34. punkts), šāda pārbaude nevar mazināt nozīmīgumu pārbaudei, ko veic dalībvalsts, kurā īstenojama šī pakalpojumu sniegšana, par to, ka attiecīgās personas uzturēšanās tās teritorijā nerada risku, ka tiks aizskarta tās sabiedriskā kārtība, lai gan saskaņā ar Šengenas konvencijas 21. panta 1. punktu šāda pārbaude ir veicama tikai pēc trim mēnešiem.

99 Attiecībā uz 2006. gada 21. septembra spriedumu Komisija/Austrija (C-168/04, EU:C:2006:595, 66. punkts) Tiesa ir atzinusi, ka sabiedriskās kārtības aizsardzība nevar attaisnot noteikumu, kas izslēdz jebkādas iespējas reglamentēt tādu darba ņēmēju uzturēšanos, kuri ir darbā norīkoti trešo valstu valstspiederīgie, gadījumā, kad notikusi nelikumīga ierašanās uzņemošajā dalībvalstī, jo, ņemot vērā informāciju, kas paziņota pirms norīkošanas darbā, atbildīgajām valsts iestādēm jau bija iespējams katrā atsevišķā gadījumā veikt pasākumus, kas piemērojami tad, ja izrādās, ka darba ņēmējs, kurš ir trešās valsts valstspiederīgais un kura norīkošana darbā ir ieplānota, rada apdraudējumu sabiedriskajai kārtībai un valsts drošībai – vēl pirms viņš iekļūst dalībvalsts teritorijā.

100 Tomēr minētajā spriedumā Tiesa nav nospriedusi, ka prasība, ka darbā norīkotajam darba ņēmējam jāiegūst uzturēšanās atļauju, ko izsniegusi uzņemošā dalībvalsts, pati par sevi bija pretrunā Savienības tiesību normām. Proti, šāda prasība, ciktāl tā varētu dot dalībvalstij iespēju ievākt vai pārbaudīt informāciju, kas saistībā ar paziņošanas procedūru nevarēja tikt ievākta vai pārbaudīta, uztur konkrētu interesi attiecībā uz mērķi preventīvi novērst sabiedriskās kārtības apdraudējumu, bet šajā nolūkā valsts varas institūcijām ir jāīsteno dažādi pozitīvi pienākumi, kas varētu izrietēt no Eiropas Savienības Pamattiesību hartā garantētajām tiesībām.

101 Konkrētāk, atšķirībā no paziņošanas procedūras, kas balstīta uz pārbaudi, kurā tiek izmantota saņemtā vai jau uzglabātā informācija, uzturēšanās atļaujas procedūra, ciktāl tajā paredzēts, ka ieinteresētā persona personīgi ierodas atbildīgās iestādes telpās, varētu dot iespēju padziļināti pārliecināties par viņa identitāti, kurai saistībā ar cīņu pret sabiedriskās kārtības apdraudējumu ir īpaši svarīga loma.

102 Līdz ar to ir uzskatāms, ka mērķis aizsargāt sabiedrisko kārtību varētu attaisnot to, ka dalībvalsts pakalpojumu sniedzējiem, kas reģistrēti citā dalībvalstī un kas vēlas norīkot darbā darba ņēmējus, kuri ir trešo valstu valstspiederīgie, izvirza prasības, ka tiem, ja uzturēšanās šajā pirmajā dalībvalstī ilgums pārsniedz trīs mēnešus, jāiegūst uzturēšanās atļauja katram no šiem darba ņēmējiem, un to, ka pirmā minētā dalībvalsts vienlaikus nosaka, ka šādas atļaujas izsniegšana ir atkarīga no pārliecināšanās par to, ka attiecīgā persona nerada apdraudējumu sabiedriskajai kārtībai un valsts drošībai, ja nav iespējams pienācīgi veikt attiecīgas pārbaudes, balstoties uz informāciju, kuras iesniegšanu paziņošanas procedūrā minētā dalībvalsts paredz vai, saprātīgi spriežot, būtu varējusi paredzēt, bet par to būtu jāpārliecinās iesniedzējtiesai.

103 Ņemot vērā visu līdz šim izklāstīto, atbilde uz otro jautājumu ir šāda: LESD 56. pants jāinterpretē tādējādi, ka tas pieļauj tādu dalībvalsts tiesisko regulējumu, kurā paredzēts, ka – gadījumā, ja citā dalībvalstī reģistrēts uzņēmums pirmajā dalībvalstī sniedz pakalpojumus, kuru ilgums pārsniedz trīs mēnešus, – šim uzņēmumam ir pienākums iegūt no uzņemošās dalībvalsts uzturēšanās atļauju katram darba ņēmējam, kas ir trešās valsts valstspiederīgais un ko tas plāno tur norīkot darbā, un ka, lai iegūtu šo atļauju, tas iepriekš informē par pakalpojumiem, kuru sniegšanai ir nepieciešama šo darba ņēmēju norīkošana darbā, un informē uzņemošās dalībvalsts iestādes par uzturēšanās atļaujām, ko viņam izsniegusi dalībvalsts, kurā uzņēmums reģistrēts, kā arī iesniedz tām attiecīgo darba līgumu.

Par trešo jautājumu

Par pieņemamību

104 Nīderlandes valdība norāda, ka pamatlietā pakalpojumu sniedzējs ieguva uzturēšanās atļaujas, kas derīgas līdz strīdīgās pakalpojumu sniegšanas pabeigšanas dienai, proti, līdz 2021. gada 31. decembrim. Atbilstoši tam šī valdība jautā, ciktāl iesniedzējtiesai, lai varētu atrisināt pamatlietā aplūkojamo strīdu, tik tiešām ir nepieciešama atbilde uz trešo jautājumu.

105 Šajā ziņā jāatgādina, ka saskaņā ar pastāvīgo judikatūru LESD 267. pantā noteiktajā procedūrā, kuras pamatā ir funkciju sadale starp valsts tiesām un Tiesu, tikai valsts tiesas kompetencē ir konstatēt un novērtēt pamatlietas faktus, kā arī interpretēt un piemērot valsts tiesības. Tāpat vienīgi valsts tiesai, kura iztiesā šo lietu un kurai jāuzņemas atbildība par pieņemamo tiesas nolēmumu, ir jāizvērtē, ņemot vērā lietas īpatnības, gan Tiesai uzdodamo jautājumu nepieciešamība, gan to atbilstība. Tātad gadījumā, ja uzdotie jautājumi skar Savienības tiesību interpretāciju, Tiesai principā ir pienākums pieņemt nolēmumu (spriedumi, 2018. gada 7. augusts, *Banco Santander* un *Escobedo Cortés*, C-96/16 un C-94/17, EU:C:2018:643, 50. punkts, un 2022. gada 24. novembris, *Varhoven administrativen sad* (Apstrīdētās tiesību normas atcelšana), C-289/21, EU:C:2022:920, 24. punkts).

106 No tā var izsecināt, ka prezumpciju par valsts tiesas uzdotu prejudiciālo jautājumu nozīmīguma var atspēkot tikai izņēmuma gadījumos (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2005. gada 16. jūnijs, *Pupino*, C-105/03, EU:C:2005:386, 30. punkts). Atteikties lemt par valsts tiesas uzdotu prejudiciālo jautājumu Tiesa var tikai tad, ja ir acīmredzams, ka Savienības tiesību interpretācijai nav nekāda sakara ar pamatlietas apstākļiem vai tās priekšmetu, ja problēmai ir hipotētisks raksturs vai arī ja Tiesai nav zināmi faktiskie un tiesību apstākļi, kas vajadzīgi, lai sniegtu lietderīgu atbildi uz tai uzdotajiem jautājumiem (spriedums, 2023. gada 24. jūlijs, *Lin*, C-107/23 PPU, EU:C:2023:606, 62. punkts).

107 Šajā gadījumā vispirms ir jānorāda, ka Nīderlandes valdības paustās šaubas attiecas tikai uz to, cik nozīmīga pamatlietas strīda atrisināšanai ir viena no tiesiskā regulējuma iezīmēm, uz ko iesniedzējtiesa norāda savā jautājumā, proti, ka uzturēšanās atļauju derīguma termiņš nevar pārsniegt divus gadus.

108 Šajā ziņā tik tiešām ir tā, ka *IND* valsts sekretāra vārdā attiecīgajiem pieteicējiem pamatlietā izsniedza uzturēšanās atļaujas, kas bija derīgas līdz aplūkojamās darbības pabeigšanas dienai, par kuru bija informētas valsts atbildīgās iestādes, proti, līdz 2021. gada 31. decembrim. Nav strīda par to, ka pieteicēji pamatlietā iebilst pret viņu uzturēšanās atļauju derīguma termiņa ilgumu. Papildus tam, ka Tiesai nav jālemj par šādu prasību pieņemamības nosacījumiem Nīderlandes tiesību

normās, no lietas materiāliem izriet, ka viņu darba devējs pēc tam sniedza citus pakalpojumus Nīderlandē un ka saistībā ar tiem tas pienācīgi iesniedza jaunus pieteikumus uzturēšanās atļaujas saņemšanai, par kuru izskatīšanu no jauna tika pieprasīta administratīvo nodevu samaksa.

109 Ņemot vērā, ka tad, ja pieteicēji pamatlietā būtu saņēmuši uzturēšanās atļauju ilgākam laikposmam, nevar izslēgt, ka būtu bijis iespējams izvairīties no šīm nodevām, nešķiet acīmredzami, ka lūgumam interpretēt Savienības tiesību normas nebūtu nekādas saistības ar faktiskajiem apstākļiem vai strīda priekšmetu pamatlietā vai ka aplūkojamā problēma būtu tikai hipotētiska.

110 Turklāt, tā kā Tiesai ir zināmi visi faktiskie un juridiskie apstākļi, kas nepieciešami, lai tā varētu sniegt lietderīgu atbildi uz tai uzdoto jautājumu, trešais jautājumu kopumā ir jāatzīst par pieņemamu.

Par lietas būtību

111 Ar trešo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai LESD 56. pants nepieļauj tādu dalībvalsts tiesisko regulējumu, saskaņā ar kuru, pirmkārt, uzturēšanās atļaujas, kas varētu tikt piešķirta darba ņēmējam, kurš ir trešās valsts valstspiederīgais un kurš ir norīkots darbā šajā dalībvalstī, derīguma termiņš jebkurā gadījumā nevar pārsniegt aplūkojamajā valsts tiesiskajā regulējumā noteikto ilgumu, kas tātad varētu būtu mazāks par to, kas nepieciešams tādu pakalpojumu sniegšanai, kuru vajadzībām šis darba ņēmējs tiek norīkots darbā, otrkārt, šīs uzturēšanās atļaujas derīguma termiņš nepārsniedz tās uzturēšanās atļaujas derīguma termiņu, kas attiecīgajai personai piešķirta dalībvalstī, kurā pakalpojumu sniedzējs ir reģistrēts, un, treškārt, lai saņemtu minēto uzturēšanās atļauju, ir jāsamaksā nodeva apmērā, kas pārsniedz tās nodevas apmēru, kura Savienības pilsonim ir jāmaksā, lai saņemtu likumīgas uzturēšanās apliecinājumu.

112 Šajā ziņā – vispirms attiecībā uz apstākli, ka tādu uzturēšanās atļauju derīguma termiņš, kuras varētu tikt piešķirtas, nevar pārsniegt tādu pašu laikposmu, kas noteikts aplūkojamajā dalībvalsts tiesiskajā regulējumā, no Tiesas judikatūras izriet, ka jēdziens "pakalpojums" LESD izpratnē var attiekties uz ļoti atšķirīgu veidu pakalpojumiem, tostarp pakalpojumiem, ko dalībvalstī reģistrēts saimnieciskās darbības subjekts sniedz vairāk vai mazāk bieži vai regulāri, pat ilgākā laikposmā, personām, kas reģistrētas vienā vai vairākās citās dalībvalstīs (spriedums, 2021. gada 2. septembris, *Institut des Experts en Automobiles*, C-502/20, EU:C:2021:678, 35. punkts un tajā minētā judikatūra). Līdz ar to nevar izslēgt, ka tāda pakalpojumu sniegšana dalībvalstī, ko veic pakalpojumu sniedzējs, kas reģistrēts citā dalībvalstī, izmantojot darbiniekus, kuri norīkoti darbam šajā otrā dalībvalstī, pārsniedz dalībvalsts tiesiskajā regulējumā paredzēto maksimālo derīguma termiņa ilgumu, uz kādu var tikt piešķirta uzturēšanās atļauja.

113 Ņemot to vērā, lai varētu atsaukties uz LESD 56. pantā garantēto pakalpojumu sniegšanas brīvību, pakalpojumu sniedzējs, kas, pamatojoties uz pakalpojumu sniegšanas brīvību, norīko darbā darbiniekus, to var veikt tikai pagaidu statusā (spriedums, 2018. gada 22. novembris, *Vorarlberger Landes- und Hypothekenbank*, C-625/17, EU:C:2018:939, 36. punkts un tajā minētā judikatūra), un līdz ar to dalībvalstij ir nepieciešama iespēja paredzēt, ka uzturēšanās atļaujā, ko tā piešķir darba ņēmējam, kurš ir trešās valsts valstspiederīgais un kurš tiek norīkots darbā tās teritorijā, tiek norādīts attiecīgs derīguma termiņa ilgums.

114 Direktīvas 2014/67 9. panta 1. punktā tik tiešām ir paredzēts, ka dalībvalstis var pakalpojumu sniedzējiem, kuri reģistrēti citā dalībvalstī, izvirzīt prasības, ka tiem ir jāinformē valsts iestādes par pakalpojumu sniegšanu un tajā pašā laikā – par darba ņēmēju, kurus tie ieplānojuši norīkot darbā, identitāti, kā arī par šīs darbības būtību un ilgumu. Līdz ar to šī tiesību norma šīm iestādēm dod iespēju šādas informēšanas brīdī novērtēt uzdevumus, kas veicami šādas norīkošana darbā gaitā, un to veikšanai nepieciešamu laiku.

115 Tomēr, pat ja dalībvalsts šo iespēju izmantotu, tas, ka tiek paredzēts, ka piešķirto uzturēšanās atļauju derīguma termiņš jebkurā gadījumā nevar pārsniegt konkrētu ilgumu, kas noteikts aplūkojamajā dalībvalsts tiesiskajā regulējumā, nešķiet pats par sevi esam pretrunā Savienības tiesību normām, pat ja šis ilgums var būt mazāks nekā nepieciešams, lai varētu īstenot pakalpojumu sniegšanu, kuras vajadzībām šie darba ņēmēji ir norīkoti darbā. Proti, šajā ziņā no pastāvīgās judikatūras izriet, ka valsts tiesību akti, kuru mērķis nav regulēt kārtību, kādā attiecīgie uzņēmumi sniedz pakalpojumus, un kuru ierobežojošā iedarbība, ko tie varētu radīt pakalpojumu sniegšanas brīvībai, ir ārkārtīgi nejauša un ļoti netieša, lai tajos noteikto pienākumu varētu uzskatīt par tādu, kas varētu būt šķērslis šai brīvībai, nav pretrunā LESD 56. pantā noteiktajam aizliegumam (spriedums, 2022. gada 27. oktobris, *Instituto do Cinema e do Audiovisual*, C-411/21, EU:C:2022:836, 29. punkts).

116 Ar prasībām par to, ka uzņemošās dalībvalsts piešķirtās atļaujas derīguma termiņš jebkurā gadījumā nevar pārsniegt konkrētu ilgumu, nav paredzēts reglamentēt nosacījumus, ar kādiem citā dalībvalstī reģistrēts uzņēmums izmanto tiesības uz pakalpojumu sniegšanas brīvību, kas, tā kā šāds ierobežojums ir piemērojams arī šīs dalībvalsts uzņēmumam, kurš nodarbina trešo valstu valstspiederīgos, un tās pēc būtības neaizliedz, nekavē un nepadara mazāk pievilcīgu to, ka darba devējs izmanto savas tiesības uz pakalpojumu sniegšanas brīvību pietiekoši noteiktā un tiešā veidā, ja vien šis sākotnējais derīguma termiņa ilgums nav acīmredzami pārāk īss, lai atbilstu pakalpojumu sniedzēju vairākuma vajadzībām, vai ja – jebkurā gadījumā – panākt tās termiņa pagarināšanu būtu iespējams vienīgi pēc pārmērīgu formalitāšu izpildīšanas.

117 Turpinot – attiecībā uz to, ka uzturēšanās atļaujas, kuras dalībvalsts varētu piešķirt darba ņēmējus, kuri ir trešo valstu valstspiederīgie un kuri ir norīkoti darbā šajā dalībvalstī, otrā dalībvalstī reģistrēts pakalpojumu sniedzējs nevar pretendēt uz derīguma termiņu, kas būtu ilgāks par derīguma termiņu, kāds noteikts darba atļaujās, kuras ieinteresētajām personām izsniegtas šajā otrā dalībvalstī, jāatgādina, ka uz LESD 56. pantā garantēto pakalpojumu sniegšanas brīvību var atsaukties vienīgi tādi pakalpojumu sniedzēji, kas reģistrēti citā dalībvalstī, nevis dalībvalstī, kurā paredzēts veikt pakalpojumu sniegšanu un kurā tie likumīgi sniedz līdzīgus pakalpojumus (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2016. gada 10. marts, *Safe Interenvíos*, C-235/14, EU:C:2016:154, 98. punkts).

118 Tā kā pakalpojumu sniedzējs savus pakalpojumus var sniegt arī dalībvalstī, kurā tas ir reģistrēts, un atbilstoši tam izmantot pakalpojumu sniegšanas brīvību, vienīgi tad, ja darba ņēmēji, kurus tas nodarbina, atbilst šīs dalībvalsts tiesību normām – iemesls, lai dalībvalsts tādu uzturēšanās atļauju derīguma termiņu, kuras izsniegtas trešo valstu valstspiederīgajiem, kas norīkoti darbā tās teritorijā, saīsinātu līdz to darba atļauju derīguma termiņa ilgumam, kas viņiem izsniegtas dalībvalstī, kurā reģistrēts šis pakalpojumu sniedzējs, nevar būt uzskatāms par tā tiesību uz pakalpojumu sniegšanas brīvību neievērošanu.

119 Visbeidzot – attiecībā uz apstākli, ka nodevas, kas maksājamas par uzturēšanās atļaujas piešķiršanu darba ņēmējam, kurš ir trešās valsts valstspiederīgais un kuru darbā dalībvalstī norīkojis citā dalībvalstī reģistrēts uzņēmums, bet vienlaikus tās apmērs ir vienāds ar nodevas

apmēru, kas maksājams par parasto uzturēšanās atļauju darba pienākumu veikšanas vajadzībām, ir lielākas nekā to nodevu apmērs, kas maksājamas par uzturēšanās apliecinājuma izsniegšanu Savienības pilsonim, un saskaņā ar pastāvīgo judikatūru – un atbilstoši samērīguma principam – pasākums, kas paredz nodevu samaksu par dalībvalsts izsniegtām uzturēšanās atļaujām, par saderīgu ar LESD 56. pantu ir uzskatāms vienīgi tad, ja šo nodevu apmērs nav nedz pārmērīgs, nedz nesamērīgs (pēc analoģijas skat. spriedumu, 2002. gada 22. janvāris, *Canal Satélite Digital*, C-390/99, EU:C:2002:34, 42. punkts).

120 Maksājamo nodevu apmēra pārmērīgums vai nesaprātīgums un līdz ar to arī nesamērīgums tik un tā ir jānovērtē, ņemot vērā saistībā ar šā pieteikuma izskatīšanu radušās izmaksas, kuras sedz attiecīgā dalībvalsts.

121 Līdz ar to apstāklis, ka nodevas, kuru samaksa tiek prasīta par uzturēšanās atļaujas izdošanu darbā norīkotam darba ņēmējam, kurš ir trešās valsts valstspiederīgais, ir lielākas nekā nodevas, kas maksājamas par uzturēšanās apliecinājuma izsniegšanu Savienības pilsonim, principā nevar būt pietiekams, lai ar to vienu pašu pierādītu, ka šo nodevu apmērs ir pārmērīgs vai nesamērīgs un līdz ar to ir pretrunā LESD 56. pantam, bet var būt uzskatāms par pietiekamu norādi par šīs summas nesamērīgumu, ja uzdevumi, kas valsts pārvaldes iestādēm jāveic, lai piešķirtu šādu uzturēšanās atļauju, citastarp ņemot vērā aplūkojamajā dalībvalsts tiesiskajā regulējumā šajā ziņā izvirzītos nosacījumus, kā arī attiecīga droša dokumenta izgatavošanas izmaksas, ir līdzvērtīgas nepieciešamajām izmaksām saistībā ar uzturēšanās apliecinājuma izsniegšanu Savienības pilsonim, bet tas būtu jākonstatē iesniedzējtiesai.

122 Ņemot vērā visu līdz šim izklāstīto, atbilde uz trešo jautājumu ir šāda: LESD 56. pants jāinterpretē tādējādi, ka tas pieļauj tādu dalībvalsts tiesisko regulējumu, saskaņā ar kuru, pirmkārt, uzturēšanās atļaujas, kas varētu tikt piešķirta darba ņēmējam, kurš ir trešās valsts valstspiederīgais un kurš norīkots darbā šajā dalībvalstī, derīguma termiņš jebkurā gadījumā nevar pārsniegt aplūkojamajā valsts tiesiskajā regulējumā noteikto ilgumu, pat ja tas būtu mazāks par to, kas nepieciešams pakalpojumu sniegšanai, kuras vajadzībām šis darba ņēmējs tiek norīkots darbā, otrkārt, šīs uzturēšanās atļaujas derīguma termiņš nepārsniedz darba atļaujas derīguma termiņu un tās uzturēšanās atļaujas derīguma termiņu, kas attiecīgajai personai piešķirta dalībvalstī, kurā pakalpojumu sniedzējs ir reģistrēts, un, treškārt, lai saņemtu minēto uzturēšanās atļauju, ir jāsamaksā nodeva apmērā, kas pārsniedz tās nodevas apmēru, kura Savienības pilsonim jāmaksā, lai saņemtu likumīgas uzturēšanās apliecinājumu, ja vien – vispirms – šīs atļaujas sākotnējais derīgums termiņš nav acīmredzami pārāk īss, lai tas atbilstu pakalpojumu sniedzēju vairākuma vajadzībām, – turpinot – būtu iespējams panākt uzturēšanās atļaujas termiņa pagarināšanu bez pārmērīgām formalitātēm un – visbeidzot – šis apmērs aptuveni atbilst administratīvā procesa izmaksām saistībā ar pieteikuma šādas atļaujas saņemšanai izskatīšanu.

Par tiesāšanās izdevumiem

123 Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība izriet no tiesvedības, kas notiek iesniedzējtiesā, tāpēc tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies saistībā ar apsvērumu iesniegšanu Tiesai un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (piektā palāta) nospriež:

1) **LESD 56. un 57. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka darba ņēmējam, kas ir trešās valsts valstspiederīgais un ko darbam vienā dalībvalstī norīkojis otrā dalībvalstī reģistrēts pakalpojumu sniedzējs, ne vienmēr var atzīt "atvasinātas uzturēšanās tiesības" – nedz dalībvalstī, kurā viņš tiek nodarbināts, nedz dalībvalstī, kurā viņš ir norīkots darbā.**

2) **LESD 56. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tas pieļauj tādu dalībvalsts tiesisko regulējumu, kurā paredzēts, ka – gadījumā, ja citā dalībvalstī reģistrēts uzņēmums pirmajā dalībvalstī sniedz pakalpojumus, kuru ilgums pārsniedz trīs mēnešus, – šim uzņēmumam ir pienākums iegūt no uzņemošās dalībvalsts uzturēšanās atļauju katram darba ņēmējam, kas ir trešās valsts valstspiederīgais un ko tas plāno tur norīkot darbā, un ka, lai iegūtu šo atļauju, tas iepriekš informē par pakalpojumiem, kuru sniegšanai ir nepieciešama šo darba ņēmēju norīkošana darbā, un informē uzņemošās dalībvalsts iestādes par uzturēšanās atļaujām, ko viņam izsniegusi dalībvalsts, kurā uzņēmums reģistrēts, kā arī iesniedz tām attiecīgo darba līgumu.**

3) **LESD 56. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tas pieļauj tādu dalībvalsts tiesisko regulējumu, saskaņā ar kuru, pirmkārt, uzturēšanās atļaujas, kas varētu tikt piešķirta darba ņēmējam, kurš ir trešās valsts valstspiederīgais un kurš norīkots darbā šajā dalībvalstī, derīguma termiņš jebkurā gadījumā nevar pārsniegt aplūkojamajā valsts tiesiskajā regulējumā noteikto ilgumu, pat ja tas būtu mazāks par to, kas nepieciešams pakalpojumu sniegšanai, kuras vajadzībām šis darba ņēmējs tiek norīkots darbā, otrkārt, šīs uzturēšanās atļaujas derīguma termiņš nepārsniedz darba atļaujas derīguma termiņu un tās uzturēšanās atļaujas derīguma termiņu, kas attiecīgajai personai piešķirta dalībvalstī, kurā pakalpojumu sniedzējs ir reģistrēts, un, treškārt, lai saņemtu minēto uzturēšanās atļauju, ir jāsamaksā nodeva apmērā, kas pārsniedz tās nodevas apmēru, kura Savienības pilsonim jāmaksā, lai saņemtu likumīgas uzturēšanās apliecinājumu, ja vien – vispirms – šīs atļaujas sākotnējais derīgums termiņš nav acīmredzami pārāk īss, lai tas atbilstu pakalpojumu sniedzēju vairākuma vajadzībām, – turpinot – būtu iespējams panākt uzturēšanās atļaujas termiņa pagarināšanu bez pārmērīgām formalitātēm un – visbeidzot – šis apmērs aptuveni atbilst administratīvā procesa izmaksām saistībā ar pieteikuma šādas atļaujas saņemšanai izskatīšanu.**

[Paraksti]