ĢENERĀLADVOKĀTA PEDRO KRUSA VILJALONA [*PEDRO CRUZ VILLALÓN*] SECINĀJUMI, sniegti 2010. gada 5. maijā [1]

I — Ievads

1. Pēc *Rechtbank van eerste aanleg van het gerechtelijk arrondissement Antwerpen* (Antverpenes tiesu apgabala pirmās instances tiesa; turpmāk tekstā — "*Rechtbank*") ierosinājuma Tiesai tiek lūgts paskaidrot, vai Beļģijas tiesības var uzskatīt par atbilstošām Direktīvas 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā [2] 5. pantam un LESD 56. un 57. pantam.

2. Šī lieta būtībā ir radusies Tiesas sprieduma lietā *Arblade* u.c. [3] dēļ, kurā tika norādīti kritēriji, kas vajadzīgi, lai, ievērojot LESD 56. un 57. pantu, noteiktu, vai tiem atbilst valsts tiesību akts, ar kuru paredzēts pārbaudīt Kopienā veiktas darba ņēmēju pārvietošanās likumību. Konkrēti, virkne neskaidrību ir jautājumā par to, vai ir likumīgs darba devējam noteiktais pienākums pirms tam nosūtīt Beļģijas nodarbinātības dienestam paziņojumu par norīkošanu darbā, kā arī glabāt [tā] rīcībā dokumentus, kas pielīdzināmi Beļģijā izmantotajam individuālajam aprēķinam vai algas aprēķinam.

3. Desmit gadus vēlāk Tiesai jāiztirzā problēma, kas ir līdzīga lietā *Arblade* u.c. izklāstītajai, taču šoreiz saistībā ar jaunu valsts tiesisko regulējumu un pēc tam, kad notikusi ievērojama attīstība Savienības judikatūrā sociālā nodrošinājuma jomā. Tādēļ šī lieta dod iespēju izskaidrot, vai konstatējumam, ka Savienībai ir arī sociāls mērķis, kā Tiesa to noteikusi savos spriedumos lietā *Viking Line* un lietā *Laval un Partneri* [4], un apstāklim, ka stājies spēkā Lisabonas līgums, ir kāda ietekme uz spriedumā lietā *Arblade* u.c. iedibināto judikatūru.

1 — Oriģinālvaloda — spāņu.

2 — Eiropas Parlamenta un Padomes 1996. gada 16. decembra direktīva par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā (OV 1997, L 18, 1. lpp.).

3 — 1999. gada 23. novembra spriedums apvienotajās lietās C-369/96 un C-376/96 (*Recueil*, I-8453. lpp.).

4 — 2007. gada 11. decembra spriedums lietā C-438/05 *International Transport Workers' Federation* un *Finnish Seamen's Union* "Viking Line" (Krājums, I-10779. lpp.) un 2007. gada 18. decembra spriedums lietā C-341/05 *Laval un Partneri* (Krājums, I-11767. lpp.).

II — Atbilstīgie tiesību akti

A — *Savienības tiesības*

1) Pakalpojumu sniegšanas brīvība

4. LESD 56. pantā ir noteikts:

"Kā paredz še turpmāk izklāstītie noteikumi, Savienībā aizliedz pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojumus to dalībvalstu pilsoņiem, kas veic uzņēmējdarbību kādā dalībvalstī, bet sniedz pakalpojumus citas dalībvalsts personai.

Eiropas Parlaments un Padome saskaņā ar parasto likumdošanas procedūru šo nodaļu var attiecināt arī uz trešo valstu pilsoņiem, kas sniedz pakalpojumus un veic uzņēmējdarbību Savienības dalībvalstīs."

2) Direktīva 96/71

5. Lai saskaņotu no pārrobežu pakalpojumu sniegšanas izrietošo darba ņēmēju norīkošanu darbā, Direktīvā 96/71 tika paredzēta virkne pasākumu attiecībā uz darba ņēmēju tiesībām un darba devēju pienākumiem. Minētās direktīvas 3. panta 1. punktā attiecībā uz darba un nodarbinātības nosacījumiem ir noteikts šādi:

"Darba noteikumi un nosacījumi [Darba un nodarbinātības nosacījumi]

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

— ar normatīviem vai administratīviem aktiem

un/vai

— ar kolektīviem līgumiem [darba koplīgumiem] vai šķīrējtiesas nolēmumiem, kas ir pasludināti par vispārēji piemērojamiem 8. punkta nozīmē, ciktāl tie attiecas uz pielikumā minētajām darbībām:

a) maksimālo darba un minimālo atpūtas laiku;

b) minimālo apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu [apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma minimālo ilgumu];

c) minimālajām algas likmēm, to skaitā likmes par virsstundām; šo apakšpunktu nepiemēro darba pensiju papildu sistēmām;

d) darba ņēmēju izīrēšanas nosacījumiem, jo īpaši darba ņēmēju piegādi, ko veic pagaidu darbavietas [nosacījumiem, ar kādiem, tostarp pagaidu darba aģentūras, nodod rīcībā darba ņēmējus];

e) veselības aizsardzību, drošību un higiēnu darbā;

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

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

Šīs direktīvas 1. punkta c) apakšpunktā minēto minimālās algas likmes jēdzienu definē valsts tiesību aktos un/vai tās dalībvalsts praksē, kurā darba ņēmējs ir norīkots darbā. [..]"

6. [Direktīvas] 5. pantā dalībvalstīm ļauts veikt Direktīvas 96/71 izpildei vajadzīgos pasākumus, nosakot šādi:

"Pasākumi

Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus gadījumā, ja neizpilda šīs direktīvas prasības.

Tās jo īpaši nodrošina, lai darba ņēmējiem un/vai to pārstāvjiem būtu pieejamas atbilstīgas procedūras šīs direktīvas noteikto saistību izpildei."

B — *Valsts tiesības*

7. Beļģija Direktīvu 96/71 transponēja ar 2002. gada 5. marta likumu [5], tajā ietverdama arī spriedumā lietā *Arblade* u.c Tiesas izklāstītos norādījumus. Citu pasākumu starpā un tiktāl, ciktāl tas attiecas uz šo lietu, transponēšanas likumā tika paredzēta vienkāršota kārtība, kādā personāla dokumentus glabā uzņēmumi, kuri norīko darba ņēmējus darbam tās teritorijā (turpmāk tekstā — "vienkāršotā kārtība"). Šī kārtība ir ieviesta ar Karaļa

5 — 2002. gada 13. marta *Moniteur belge*.

2002. gada 29. marta dekrētu [6], kurā tika noteiktas minētā transponēšanas likuma 6. panta 2. punktā minētās darbības būvniecības jomā.

8. Kā izriet no Komisijas, Beļģijas valdības un apsūdzēto pamata lietā apgalvotā, likumā un Karaļa 2002. gada 29. marta dekrētā paredzēto vienkāršoto kārtību kopš 2007. gada 1. aprīļa nepiemēro, jo tā ir tikusi aizstāta "ar jaunu ērtāku un pieejamāku sistēmu", atbilstoši kurai paziņojums par norīkošanu darbā tiek sagatavots elektroniskā formātā un tas ir pazīstams ar nosaukumu "*Limosa* paziņojums" [7], tomēr šā prejudiciālā jautājuma vajadzībām *ratione tempore* atbilstīgie valsts tiesību akti ir 2002. gada tiesību akti.

9. Transponēšanas likuma 8. pantā šīs lietas faktu iestāšanās laikā spēkā esošajā redakcijā darba devējs tika atbrīvots no pienākuma izpildīt Karaļa 1978. gada 23. oktobra dekrēta Nr. 5 par personāla dokumentu glabāšanu 6.b panta 2. punkta nosacījumus, lai arī tikai saskaņā ar minēto tiesību normu Karaļa noteiktajā sešu mēnešu laikā. Tādējādi darba devējs bija atbrīvots no pienākuma sagatavot darba noteikumus [8], algas aprēķinu [9], darba līgumu dokumentāciju [10], kā arī vēstuli un tūlītēju paziņojumu par nodarbinātību, lai uz darba devēju neattiektos Beļģijas sociālā nodrošinājuma noteikumi [11].

10. Saskaņā ar minētā Karaļa dekrēta Nr. 5 6.b panta otro punktu darba devēji ir atbrīvoti no pienākuma sagatavot un glabāt personāla dokumentus, kas paredzēti minētā Karaļa dekrēta II nodaļā vai saskaņā ar to, ja vien tie atbilst diviem nosacījumiem. Pirmkārt, pirms darba ņēmēju nodarbināšanas tie nosūta atbildīgajām amatpersonām atbilstoši 6.c pantam sagatavotu paziņojumu par norīkošanu darbā. Otrkārt, tie 1. punktā noteiktajā laikā minēto amatpersonu rīcībā glabā darba devēja reģistrācijas vietas valsts tiesību aktos paredzēto dokumentu norakstu, ja vien tie ir līdzvērtīgi Karaļa dekrēta 4. panta 1. punktā regulētajam "individuālam aprēķinam" vai 1965. gada 12. aprīļa Likuma par darba ņēmēju darba samaksas aizsardzību 15. pantā minētajam "algas aprēķinam".

11. Gadījumā, ja darba devēja rīcībā nav "līdzvērtīgu dokumentu", minētā Karaļa dekrēta Nr. 5 6.c panta 4. punktā ir paredzēts, ka tam ir pienākums sagatavot un glabāt Beļģijas

6 — 2002. gada 17. aprīļa *Moniteur belge*.

7 — Abreviatūra, kas rodas no "Landenoverschrijdend Informatiesysteem ten behoeve van MigratieOnderzoek bij de Sociale Administratie" (Pārrobežu informācijas sistēma, kas paredzēta Sociālo lietu pārvaldes veiktajai migrācijas izpētei). Par šo sistēmu, kā savos apsvērumos norāda Komisija, ir tikusi veikta pienākumu neizpildes procedūra saistībā ar LESD 56. panta pārkāpumu (procedūra Nr. 2007/2367).

8 — 1965. gada 8. aprīļa likuma 4. pants.

9 — 1965. gada 12. aprīļa likuma 15. pants.

10 — 1978. gada 3. jūlija likuma 4. un 123. pants.

11 — 1996. gada 26. jūlija likuma 38. pants.

tiesību aktos paredzēto individuālo aprēķinu un algas aprēķinu.

12. Karaļa 2002. gada 29. marta dekrēta III nodaļā ar virsrakstu "Kārtība, kādā atbrīvo no personāla dokumentu sagatavošanas un glabāšanas pienākuma" ir 3. pants, kurā pirms norīkoto darba ņēmēju nodarbinātības sākuma darba devējiem tiek prasīts ar vēstuli, elektronisko pastu vai faksu Sociālā nodrošinājuma tiesību aktu inspekcijai nosūtīt "iepriekšēju paziņojumu par norīkošanu darbā" atbilstoši tā 4. pantā noteiktajam. Minētā paziņojuma saņemšanu un atbilstību apliecina piecu darba dienu laikā no dienas, kad to saņēmusi inspekcija, kurai šim mērķim ar tiem pašiem aprakstītajiem līdzekļiem jāpiešķir darba devēja paziņojuma "reģistrācijas numurs" (2. punkts). Minēto darba ņēmēju faktiska nodarbināšana var notikt tikai pēc dienas, kad inspekcija ir darba devējam paziņojusi reģistrācijas numuru, kuru nesaņemot tam nav tiesību uz minēto atbrīvojumu (3. punkts).

13. Šā paša Karaļa dekrēta IV nodaļā, kas attiecas uz "paziņojumu par norīkošanu darbā", ietilpst 4. pants, kurā ir izklāstītas minētajā iepriekšējā paziņojumā ietveramās ziņas:

"1. Attiecībā uz darbam Beļģijā darba ņēmējus norīkojošo darba devēju: uzvārds, vārds, dzīvesvietas adrese vai uzņēmuma firma vai juridiskā adrese, [uzņēmuma] darbības veids, adrese, tālruņa numurs, faksa numurs, elektroniskā pasta adrese un darba devēja identifikācijas vai reģistrācijas numurs izcelsmes valsts par sociālo nodrošinājumu atbildīgajā iestādē.

2. Attiecībā uz darba devēja pārstāvi vai pilnvarnieku, pie kura līdzvērtīgie dokumenti tiek glabāti nodošanai rīcībā: uzvārds, vārds, uzņēmuma firma, adrese, tālruņa numurs, faksa numurs un elektroniskā pasta adrese.

3. Attiecībā uz ikvienu darbam Beļģijā norīkoto darba ņēmēju: uzvārds, vārds, dzīvesvietas adrese, dzimšanas datums, civilstāvoklis, dzimums, valstspiederība, adrese, tālruņa numurs, personu apliecinoša dokumenta numurs un veids, darba līguma noslēgšanas diena, diena, kad sākta nodarbinātība Beļģijā, un veiktie darba pienākumi.

4. Attiecībā uz darbā norīkotajiem darba ņēmējiem piemērojamajiem darba nosacījumiem: darba ilgums nedēļā un darba laiks.

5. Attiecībā uz norīkošanu darbā: norīkojumā veiktā darba veids, norīkojuma sākuma

diena un tā paredzamais ilgums, un darba veikšanas vieta

6. Attiecībā uz līdzvērtīgajiem dokumentiem: vieta, kur tos glabā un saglabā atbilstoši šā dekrēta 5. pantam."

14. Šā Karaļa dekrēta 4. panta 2. punktā noteikts, ka minēto paziņojumu sagatavo atbilstoši Karaļa dekrēta pielikumā esošajam paraugam.

15. Tiesību akta V nodaļā ir noteikta "kārtība, kādā nodod rīcībā un saglabā līdzvērtīgos dokumentus", saskaņā ar kuru "Beļģijā norīkoto darba ņēmēju nodarbināšanas laikā" (5. pants) ievērojamā kārtība, kas izklāstīta pirmajā daļā, tiek nošķirta no otrajā daļā izklāstītās kārtības, ko ievēro "pēc darbam Beļģijā norīkoto darba ņēmēju nodarbināšanas laika" (6. pants).

16. [Dekrēta] 5. panta 1. punktā ir paredzēts darba devēju pienākums glabāt [minēto dokumentu] norakstu inspekcijas dienestu rīcībā vai nu darba vietā, kur norīkots darba ņēmējs, vai tos pilnvarnieka vai atbildīgās personas statusā glabājošās fiziskās personas dzīvesvietas adresē Beļģijā. Minētais pienākums ietver pienākumu regulāri papildināt dokumentus atbilstoši pienākumiem, kas attiecībā uz tiem piemērojami saskaņa ar izcelsmes valsts likumu. Šā pienākuma neizpildes gadījumā saskaņā ar 5. panta 1. punktā noslēgumā noteikto tiem jāsagatavo un jāiesniedz Beļģijas tiesību aktos paredzētais individuālais aprēķins un algas aprēķins.

17. Pēc Karaļa dekrēta 2. pantā minētajiem sešiem mēnešiem darba devējiem piecus gadus attiecīgo inspekcijas dienestu rīcībā un iepriekš minētajās vietās jāglabā minēto līdzvērtīgo dokumenti noraksts un šā pienākuma neizpildes gadījumā jāsagatavo Beļģijā paredzētais individuālais aprēķins un algas aprēķins. Tomēr minētā 5. panta 3. punktā līdzvērtīgo dokumentu norakstus ļauts glabāt jebkādā formā, ja vien tie ir salasāmi un to atveidošanas veids nodrošina iespēju tos iedarbīgi pārraudzīt.

18. Arī 6. pants attiecas uz darba devēju pienākumu iesniegt darba inspekcijai līdzvērtīgo dokumentu norakstu, ko saglabā pēc nodarbināšanas laika beigām.

III — Fakti un pamata lieta

19. Portugāles uzņēmums *Termiso Limitada*, kas specializējas siltumizolācijas un skaņas izolācijas nodrošināšanā kuģu remonta nozarē, no sava Portugālē esošo darbinieku skaita norīkoja metinātājus un montāžas atslēdzniekus darbam komercsabiedrībai

Antwerp Ship Repair Antverpenē piederošajā kuģu būvētavā, lai izpildītu darbu apakšuzņēmuma līgumus.

20. Ikreiz, kad tika noslēgts kāds līgums, *Termiso* lūdza Portugāles iestādēm veidlapas E101 [12], savukārt *Antwerp Ship Repair* nosūtīja darba inspekcijai attiecīgu paziņojumu par darba ņēmēju norīkošanu darbā saskaņā ar 1978. gada 14. augusta Likuma par tautsaimniecības pārkārtošanu [13] 69. pantu.

21. Federālā Sociālā nodrošinājuma valsts dienesta inspekcijas 2004. gada 12. jūlijā veiktās *Antwerp Ship Repair* kuģu būvētavas pārbaudes gaitā tika konstatēts, ka minētajās telpās strādāja *Termiso Limitada* darbā norīkotie 53 metalurģijas strādnieki. Minētais iepriekšējais paziņojums netika sagatavots par nevienu no minēto darba ņēmēju norīkojumiem darbā un tādējādi pirms norīkošanas darbā Beļģijas inspekcijai tas netika nosūtīts. Savukārt *Termiso* meistars nespēja uzrādīt nevienu algas dokumentu.

22. 2004. gada 14. jūlijā darba inspekcija pret *Termiso Limitada* uzsāka administratīvu procedūru saistībā ar personāla dokumentu glabāšanu reglamentējošo Beļģijas tiesību aktu pārkāpumu, kura tika izbeigta minētā gada 17. novembrī.

23. Beļģijas sociālā nodrošinājuma tiesību aktos paredzēto nosacījumu neievērošana Beļģijā tiek kvalificēta kā kriminālpārkāpums [14]. Ievērojot, ka ir paredzēta minētā kriminālatbildība, prokuratūra apsūdzēja *Termiso Limitada* (kura ir darba devējs un juridiskā persona ar kriminālatbildību), Vitoru Manuelu duš Santušu Paļotu [*Vítor Manuel Dos Santos Palhota*] (kurš ir akcionārs un ģenerāldirektors), Mariu de Mouru Gonsalvešu [*Mário de Moura Gonçalves*] (kurš ir jau miris) un Fernandu Luišu daš Nevešu Paļotu [*Fernando Luis das Neves Palhota*] (kurš ir akcionārs un tehniskais direktors) virknes kriminālpārkāpumu izdarīšanā saistībā ar norīkoto darba ņēmēju individuālā aprēķina nesagatavošanu, kā arī likumā noteiktās minimālās darba algas un Beļģijas tiesību aktos par virsstundu darbu paredzētās piemaksas nemaksāšanu.

IV — Prejudiciālais jautājums un tiesvedība Tiesā

24. Tiesvedībā krimināllietā, kura *Rechtbank* tika uzsākta pret *Termiso Limitada*, Vitoru Manuelu duš Santušu Paļotu, Mariu de Mouru Gonsalvešu un Fernandu Luišu daš Nevešu Paļotu, minētā [tiesa] apturēja tiesvedību un

12 — Atbildētāji pamata lietā norāda, ka, lai arī minētās veidlapas netika iesniegtas savlaicīgi, šis kavējums Beļģijas Darba inspekcijai nekad nav radījis aizdomas.

13 — 1978. gada 17. augusta *Moniteur belge*.

14 — Piemērojamās krimināltiesību normas nav tikušas norādītas nedz *Rechtbank* nolēmumā, nedz dažādo lietas dalībnieku argumentu rakstveida vai mutvārdu izklāstos.

saskaņā ar LESD 267. pantu vērsās Tiesā, uzdodot šādu prejudiciālo jautājumu:

"Vai ar 2002. gada 5. marta likuma 8. panta un Karaļa 2002. gada 29. marta dekrēta (īstenošanas dekrēta) 3., 4. un 5. panta noteikumiem, kuros paredzēts pienākums ārvalstu darba devējiem, kuri vēlas norīkot darbā darbiniekus, pirms tam sociālā nodrošinājuma tiesību aktu inspekcijas dienestam iesniegt paziņojumu par norīkošanu darbā, kā arī glabāt tā rīcībā dokumentus, kas pielīdzināmi Beļģijā paredzētajam individuālajam aprēķinam vai algas aprēķinam, [tādējādi] liedzot vai vismaz apgrūtinot to piekļuvi Beļģijas pakalpojumu tirgum, tiek pārkāpts EK līguma 49. un 50. pants?"

25. Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu Tiesas kancelejā reģistrēts 2008. gada 26. novembrī.

26. Tiesas Statūtu 23. pantā noteiktajā termiņā apsvērumus iesniedza Beļģijas, Vācijas, Francijas, Grieķijas un Dānijas valdība, kā arī Komisija un valsts krimināllietas tiesvedībā apsūdzētie.

27. 2010. gada 25. februārī rīkotajā tiesas sēdē piedalījās Beļģijas Karalistes, Grieķijas Republikas, Francijas Republikas un EBTA Uzraudzības iestādes, kā arī Komisijas pārstāvji.

V — Par pieņemamību

28. Beļģija apstrīd lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu pieņemamību, izvirzīdama trīs pamatus.

29. Pirmkārt, tā apgalvo, ka iesniedzējtiesas uzdotais jautājums izrietot no Direktīvu 96/71 transponējošā Beļģijas likuma 8. panta un tā īstenošanas tiesību akta kļūdainas izpratnes, proti, uzskatot attiecīgo "vienkāršoto kārtību" par pakalpojumu sniedzējiem obligāti saistošu. Taču minētajos tiesību aktos esot paredzēta alternatīva sistēma, ka ļauj attiecīgajam darba devējam vai nu izmantot vienkāršoto kārtību, vai arī sagatavot un glabāt Beļģijā paredzētos dokumentus.

30. Otrkārt, tā pārmet, ka esot trūkumi lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu pamatojumā, jo no tajā norādītajiem faktiskajiem un juridiskajiem apstākļiem neesot iespējams secināt iemeslus, kuru dēļ Beļģijas tiesību sistēma būtu pretrunā pašreizējam LESD 56. pantam, turklāt tā apšauba Direktīvas 96/71 piemērojamību lietas izspriešanai pēc būtības.

31. Treškārt, tā noliedz, ka Tiesa varētu spriest par LESD 57. pantu, jo neviens nav apstrīdējis, ka darbs, ko Beļģijā veikuši *Termiso Limitada* darbinieki, ir pakalpojumu sniegšana, un piebilst, ka turklāt to esot jāpiemēro valsts tiesai.

32. Kas attiecas uz pirmo nepieņemamības pamatu, ir skaidrs, ka tas ir nepietiekams, lai pamatotu prejudiciālā jautājuma noraidīšanu *a limine.* Pirmkārt, tāpēc, ka šai Tiesai nav jāizvērtē valsts tiesības, jo prejudiciālā nolēmuma mehānisma pamatā ir nepārprotama funkciju sadale starp valsts tiesām un Tiesu, kura var lemt tikai par Savienības tiesību akta interpretāciju vai spēkā esamību, tikai ievērojot valsts tiesas norādītos faktus [15]. Otrkārt, tāpēc, ka, lai vai kādi arī būtu bijuši iemesli, kas mudinājuši *Rechtbank* savus jautājumus vērst uz vienkāršoto kārtību, tikai tā var novērtēt vajadzību uzdot Tiesai jautājumu un izvēlēties to pamatojošos faktiskos un juridiskos apstākļus [16].

33. Kas attiecas uz otro nepieņemamības pamatu, jānorāda, ka saskaņā ar pastāvīgo judikatūru prejudiciāla jautājuma noraidīšana *a limine* ir attaisnojama tikai tad, ja acīmredzami ir skaidrs, ka prasītajai Kopienu tiesību interpretācijai nav nekāda sakara ar pamata lietas faktisko situāciju vai priekšmetu [17], ja problēma ir hipotētiska [18] vai arī ja Tiesas rīcībā nav tādu vajadzīgo faktisko un tiesību apstākļu, lai varētu sniegt noderīgu atbildi uz tai uzdotajiem jautājumiem [19].

34. Prejudiciālā jautājuma faktisko apstākļu un tiesiskā regulējuma konteksta noskaidrošana ir vajadzīga, lai šī Tiesa spētu valsts tiesai sniegt Savienības tiesību derīgu interpretāciju [20], kā arī tam, lai pirms tam prejudiciālā nolēmuma tiesvedības dalībnieki varētu sniegt apsvērumus [21].

35. Tādēļ un lai gan lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir lakonisks, nav noliedzams, ka tajā, lai arī minimāli, tomēr pietiekami ir parādīta attiecība starp LESD 56. pantu, Direktīvu 96/71 un Beļģijas 2002. gada tiesību aktiem, kā arī faktiskajiem apstākļiem, uz kuriem pamatotas iesniedzējtiesas šaubas. Turklāt apstāklis, ka jautājumā tā neatsaucas uz minēto direktīvu, nekādā ziņā neietekmē Tiesas kompetenci, jo iesniedzējtiesa pareizi atsaucas arī uz LESD 56. pantu, kurš ir jautājuma atbildēšanai piemērojamā tiesību norma.

15 — Tiesas 1994. gada 2. jūnija spriedums lietā C-30/93 *AC-ATEL Electronics Vertriebs* (*Recueil*, I-2305. lpp., 16. punkts); 1997. gada 20. marta spriedums lietā C-352/95 *Phytheron International* (*Recueil*, I-1729. lpp., 11. punkts) un 1998. gada 16. jūlija spriedums lietā C-235/95 *Dumon* un *Froment* (*Recueil*, I-4531. lpp., 25.–27. punkts).

16 — Tiesas 2001. gada 25. oktobra spriedums lietā C-475/99 *Ambulanz Glöckner* (*Recueil*, I-8089. lpp., 10. punkts); 2005. gada 2. jūnija spriedums lietā C-136/03 *Dörr* un *Ünal* (Krājums, I-4759. lpp., 46. punkts) un 2006. gada 22. jūnija spriedums lietā C-419/04 *Conseil général de la Vienne* (Krājums, I-5645. lpp., 24. punkts).

17 — Tiesas 2009. gada 1. oktobra spriedums lietā C-505/07 *Compañía Española de Comercialización de Aceite* (Krājums, I-8963. lpp., 26. punkts).

18 — 2002. gada 22. janvāra spriedums lietā C-390/99 *Canal Satélite Digital* (*Recueil*, I-607. lpp., 19. punkts).

19 — Tiesas 1993. gada 26. janvāra spriedums apvienotajās lietās no C-320/90 līdz C-322/90 *Telemarsicabruzzo* u.c. (*Recueil*, I-393. lpp., 6. punkts).

20 — 1993. gada 19. marta rīkojums lietā C-157/92 *Banchero* (*Recueil*, I-1085. lpp., 4. punkts); 1995. gada 7. aprīļa rīkojums lietā C-167/94 *Grau Gomis* u.c. (*Recueil*, I-1023. lpp., 8. punkts) un 2009. gada 23. decembra rīkojums lietā C-45/08 *Spector Photo Group* un *Van Raemdonck* (Krājums, I-12073. lpp., 26. punkts).

21 — Tiesas 1982. gada 1. aprīļa spriedums apvienotajās lietās no 141/81 līdz 143/81 *Holdijk* u.c. (*Recueil*, 1299. lpp., 6. punkts).

36. Tam pašam jānotiek ar trešo nepieņemamības pamatu, ko izvirzījusi Beļģija, ņemot vērā, ka LESD 57. pantā ir aizliegta diskriminācija saistībā ar pakalpojumu sniegšanas brīvību un *Rechtbank* uzsāktās lietas pamatā esošā problemātika ir saistīta tieši ar to.

37. Tādēļ uz lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu nav attiecināms neviens nepieņemamības pamats.

VI — Par lietas būtību

A — *Izspriešanas kritērijs*

1) Ievada apsvērumi: darba ņēmēju norīkošana darbā, Direktīva 96/71 un skartās intereses

38. Šī lieta vēlreiz apliecina raksturīgo saspīlējumu, kas valda iekšējais tirgus izveides un sabiedrības interešu aizsardzības starpā. Jau agrākās lietās ir redzēts, ka darba ņēmēju norīkošana darbā rada konfliktu starp pakalpojumu sniegšanas brīvību izmantojošajiem uzņēmumiem un to darbiniekiem, kuri pakalpojumu sniegšanas rezultātā tiek norīkoti darbā, un ar gan uzņēmumu, gan darbiniekus uzņemošajām dalībvalstīm. Šo saspīlējumu lūko risināt Direktīvā 96/71, kuras mērķis ir panākt līdzsvaru starp darba devēja brīvību sniegt savus pakalpojumus un sociālās aizsardzības standartu nodrošināšanu.

39. Būtiska pazīme, kuras dēļ direktīva ir piemērojama, ir apstāklis, ka saimnieciskā darbība tiek veikta no uzņēmuma izcelsmes vietas atšķirīgā dalībvalstī, un tas vienlaikus ar savu atbildību un savā vadībā norīko darbā darba ņēmēju. Tādēļ Savienības likumdevējs apzinās, ka izskaidrot "noteikumus, kas reglamentētu paredzētās darba attiecības [darba un nodarbinātības nosacījumus]," ir "pušu interesēs" [22], un tādēļ tajā ir noteikumi par piemērojamo darba tiesību noteikšanu.

40. Jautājums par piemērojamajām (reģistrācijas vietas vai uzņemošās valsts) tiesību normām tiek atrisināts ar norādi uz vajadzību koordinēt valstu tiesību aktus, lai noteiktu obligātos pamatnoteikumus minimālajai aizsardzībai [23], kas norīkojuma vietas valstī jāievēro neatkarīgi no darba ņēmēja norīkojuma ilguma [24]. Šī doma tiek konkretizēta direktīvas 3. panta 1. punktā, kurā ir noteikts, ka dalībvalstis nodrošina, lai "neatkarīgi no tiesību akta, ko piemēro darba attiecībām,

22 — Direktīvas 96/71 sestais apsvērums.
23 — Direktīvas 96/71 trīspadsmitais apsvērums.
24 — Direktīvas 96/71 četrpadsmitais apsvērums.

[..] uzņēmumi nodrošinātu to teritorijā darbā norīkotajiem darba ņēmējiem darba noteikumus [darba un nodarbinātības nosacījumus]", kas tostarp attiecas uz tik nozīmīgiem aspektiem kā maksimālais darba un minimālais atpūtas laiks, minimālās algas likmes vai veselības aizsardzība darbā. Šo principu papildina 7. punkts, kurš garantē katrā ziņā "tādu darba noteikumu un nosacījumu piemērošanu, kas ir labvēlīgāki darba ņēmējiem" [25].

41. Minētā 3. panta 10. punktā kā noslēdzošajā noteikumā dalībvalstīm ir atzīta iespēja ar nosacījumu, ka tās ievēro Līgumus, piemērot uzņēmumiem, kas norīko darba ņēmējus darbā tās teritorijā, darba noteikumus un nosacījumus jautājumos, kas nav minēti šī panta 1. punkta pirmajā daļā, ciktāl tas attiecas uz sabiedriskās kārtības noteikumiem.

42. Nupat minētais regulējums, kuru var uzskatīt par direktīvas materiāltiesisko punktu tajā ziņā, ka tas attiecas uz darba attiecībām, pastāv līdzās, lai arī papildu, tomēr būtiskam tā izpildei vajadzīgo normu kopumam, proti, uzraudzības un pārraudzības valsts tiesību normām, ar kurām paredzēts pārbaudīt minēto darba ņēmēju tiesību ievērošanu. Tieši šajā kopumā ietilpst šajā lietā apstrīdētās Beļģijas tiesību normas. Šīs tiesību normas, kuras parasti pieņem un iedzīvina norīkojuma vietas valsts, neietilpst direktīvas materiāltiesiskajā kopumā: pirmkārt, tāpēc, ka tās nav rodamas 3. pantā un, otrkārt, tāpēc, ka 5. pantā tās mērķus faktiski nodrošināt ir uzticēts dalībvalstīm.

43. No izklāstītā izdarāms kāds secinājums, proti, ciktāl minētajā 5. pantā valstīm tiek piešķirtas tiesības veikt pasākumus, lai nodrošinātu Direktīvas 96/71 noteikumu izpildi, šo pasākumu atbilstība Savienības tiesībām jāpārbauda, ievērojot Līgumus [26]. Tādēļ šajā lietā jāinterpretē nevis minētais 5. pants, bet gan LESD 56. un 57. pants, kuros ir noteikta pakalpojumu sniegšanas brīvība, kā arī pamatnosacījumi, kas valstīm noteikti, lai nodrošinātu šīs brīvības iedarbību.

25 — Direktīvā 96/71 paredzētās kārtības īpatnība ir jo skaidrāk saskatāma, ja to salīdzina ar Romas 1980. gada 19. jūnija konvencijas par tiesību aktiem, kas piemērojami līgumsaistībām (OV L 266, 1. lpp.) 3. un 6. pantā ietvertajiem vispārējiem noteikumiem par piemērojamajiem tiesību aktiem. Konvencijā priekšroka tiek dota citam risinājumam, paredzot, ka, ja puses nav izmantojušas izvēles iespēju (galvenais kritērijs), darba līgumu reglamentē tās valsts tiesību akti, kurā darbinieks, izpildot līgumu, parasti veic savu darbu, pat ja viņš uz laiku ir norīkots darbā citā valstī, vai tās valsts tiesību akti, kurā atrodas uzņēmums, kas nodarbinājis darba ņēmēju (pakārtotais kritērijs), tomēr neietekmējot iespēju, ka, ievērojot konkrētus nosacījumus, vienlaikus ar tiesību aktiem, kas pasludināti par piemērojamiem līgumam, var piemērot citas valsts, it īpaši tās dalībvalsts, kuras teritorijā darba ņēmējs uz laiku norīkots darbā, imperatīvās tiesību normas (imperatīvās tiesību normas kritērijs).

26 — 2004. gada 12. oktobra spriedums lietā C-60/03 *Wolff & Müller* (Krājums, I-9553. lpp., 30. punkts).

44. Šis iznākums turklāt ir saskanīgs ar Tiesas judikatūru, kurā Direktīvas 96/71 materiāltiesiskās normas nesen ir tikušas plaši interpretētas ar izteiktu sliekšanos par labu pakalpojumu sniegšanas brīvībai. Labi zināms, ka iepriekš minētajā spriedumā lietā *Laval un Partneri* ir ieviesta Direktīvas 96/71 3. panta izpratne, atbilstoši kurai dalībvalstu ieskatu brīvība jautājumā par minētajā tiesību normā neparedzētu sociālo aizsardzības pasākumu noteikšanu attiecībā uz to teritorijā darba ņēmējus norīkojošiem ārvalstu uzņēmumiem ir ierobežota. Atbilstoši šai Direktīvas 96/71 3. panta izpratnei arī LESD 56. panta piemērošana ir pakārtota nosacījumiem un, konkrētāk, mērauklai, pēc kuras pārbaudāmi valsts pasākumi darba ņēmēju aizsardzībai. Šis risinājums, kas nav pasargāts nedz no kritikām, nedz no neskaidrībām [27], ir nesen ticis atkārtots spriedumos lietā *Rüffert* [28] un lietā Komisija/Luksemburga [29].

45. Tomēr, kad attiecīgie pasākumi attiecas uz uzraudzības un pārraudzības pasākumiem, kurus dalībvalstis veic, lai nodrošinātu minētā Direktīvas 96/71 3. panta izpildi, Tiesa ir apstiprinājusi, ka atbilstīgais pārbaudes kritērijs ir Līgums. Tas redzams iepriekš minētajā spriedumā lietā Komisija/Luksemburga, kurā Tiesa par valsts materiāltiesiskajiem pasākumiem sprieda, ievērojot Direktīvas 96/71 3. pantu, savukārt uzraudzības un pārraudzības pasākumus atstājot uz Līgumiem balstītas pārbaudes ziņā.

46. Tādēļ izspriešanas kritērijs, kā arī iztirzātajiem valsts pasākumiem piemērojamā pārbaudes mēraukla ir Līgumos paredzētie, kā tas bija lietā *Arblade* u.c. Tādējādi minētajā lietā radītā doktrīna joprojām ir pilnībā piemērojama, neskatoties uz spriedumam lietā *Laval un Partneri* nesen sekojušo notikumu attīstību.

47. Tomēr, kā Tiesa noteikusi jau spriedumā lietā *Arblade* u.c., šis secinājums neliedz iesniedzējtiesai "valsts tiesību piemērošanas vajadzībām atbilstoši tās kriminālatiesības principam ņemt vērā labvēlīgākās Direktīvas 96/71 tiesību normas, lai arī Savienības tiesībās šajā ziņā nav noteikts nekāds pienākums" [30]. Tādēļ un ciktāl Direktīvā 96/71 ir noteikti kritēriji, kas mīkstina apsūdzēto personu kriminālatbildību, to varētu ņemt vērā LESD 56. un 57. panta piemērošanā.

2) Pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojumi un to pamatojums

48. Ievērojot, ka pakalpojumiem piemērojamās tiesību normas nav saskaņotas, šķēršļi

27 — Kilpatrick, C. "The ECJ and Labour Law: A 2008 Retrospective". *Industrial Law Journal*. 38. sēj., Nr. 2, Oxford University Press, 2009, 196.–202. lpp.

28 — 2008. gada 3. aprīļa spriedums lietā C-346/06 *Rüffert* (Krājums, I-1989. lpp.).

29 — 2008. gada 19. jūnija spriedums lietā C-319/06 Komisija/Luksemburga (Krājums, I-4323. lpp.).

30 — Iepriekš minētais spriedums lietā *Arblade* u.c., 29. punkts.

LESD 56. pantam dažkārt izriet no tā, ka valstu tiesību aktus paredzēts piemērot ikvienam, kurš atrodas valsts teritorijā, līdz ar to arī pakalpojumu sniedzējiem, kuri, lai arī reģistrēti citās dalībvalstīs, uz laiku atrodas to teritorijā. Judikatūrā ir vairākkārt apliecināts, ka šī pamatbrīvība liek ne vien izskaust jebkādu diskrimināciju attiecībā pret pārrobežu pakalpojumu sniedzēju tā pilsonības dēļ, bet arī atcelt jebkādu ierobežojumu, kaut arī tas ir vienādi piemērojams gan vietējiem, gan citu dalībvalstu pakalpojumu sniedzējiem, ja šis ierobežojums aizliedz, apgrūtina vai padara mazāk pievilcīgus tā pakalpojumu sniedzēja pakalpojumus, kurš reģistrēts citā dalībvalstī, kurā tas likumīgi sniedz līdzīgus pakalpojumus [31].

49. Tādēļ attiecībā uz pakalpojumu sniegšanas brīvību jēdzienu "ierobežojums" Tiesa izmanto plašā izpratnē, kas sniedzas no darbības faktiska aizlieguma līdz tās pievilcīguma mazināšanai vien. Šī evolūcijas gaita ir saskanīga ar attīstību, kas pieredzēta saistībā ar citām brīvībām, it īpaši preču brīvu apriti.

50. Saskaņā ar LESD 52. panta 1. punkta, kas pakalpojumu sniegšanas brīvībai piemērojams saskaņā ar atsauci, kura uz to izdarīta LESD 62. pantā, redakciju brīvības ierobežojumi var tikt pamatoti vienīgi ar sabiedriskās kārtības, valsts drošības vai veselības aizsardzības apsvērumiem. Tomēr gadījumā, ja ierobežojums ir pasākums, ko piemēro, nešķirojot un tieši nediskriminējot, Tiesa ir atzinusi, ka šādi pasākumi ir pamatojami arī ar "imperatīviem sabiedrības interešu apsvērumiem un piemērojami ikvienai personai vai uzņēmumam, kas veic darbību norīkojuma vietas valstī, ciktāl minētās intereses nav aizsargātas tiesību normās, kuras pakalpojumu sniedzējam ir saistošas dalībvalstī, kurā tas ir reģistrēts" [32]. Šis pamatojums jāinterpretē šauri [33] un veicot samērīguma pārbaudi [34].

51. Tomēr kopš 2009. gada 1. decembra, kad stājies spēkā Lisabonas līgums, jāņem vērā dažādas primāro sociālā nodrošinājuma tiesību normas attiecībā uz brīvību tiesisko regulējumu. Konkrēti, darba ņēmēju norīkošana darbā, ciktāl tā var mainīt pakalpojumu sniegšanas brīvības intensitāti, ir jāinterpretē, ievērojot ar minēto Līgumu ieviestās sociālā nodrošinājuma tiesību normas. LESD 9. pantā ir paredzēts transversāls sociālās

31 — Tiesas 1991. gada 25. jūlija spriedums lietā C-76/90 *Säger* (*Recueil*, I-4221. lpp., 12. punkts); 1997. gada 5. jūnija spriedums lietā C-398/95 *SETTG* (*Recueil*, I-3091. lpp., 16. punkts); 2006. gada 19. janvāra spriedums lietā C-244/04 Komisija/Vācija (Krājums, I-885. lpp., 30. punkts) un 2009. gada 1. oktobra spriedums lietā C-219/08 Komisija/Beļģija (Krājums, I-9213. lpp., 13. punkts).

32 — Šajā ziņā iepriekš minētais spriedums lietā *Arblade* u.c., 34. punkts, un 2001. gada 15. marta spriedums lietā C-165/98 *Mazzoleni* un *ISA* (*Recueil*, I-2189. lpp., 27. punkts); 2001. gada 25. oktobra spriedums apvienotajās lietās C-49/98, C-50/98, no C-52/98 līdz C-54/98 un no C-68/98 līdz C-71/98 *Finalarte* u.c. (*Recueil*, I-7831. lpp., 33. punkts), kā arī iepriekš minētie spriedumi lietā *International Transport Workers' Federation* un *Finnish Seamen's Union*, 77. punkts, un lietā *Laval un Partneri*, 103. punkts.

33 — Iepriekš minētais spriedums lietā C-319/06 Komisija/Luksemburga, 30. punkts.

34 — Iepriekš minētais spriedums lietā *Arblade* u.c., 35. punkts.

aizsardzības noteikums, ar kuru iestādēm noteikts pienākums ņemt vērā "prasības, kas saistītas ar [augsta nodarbinātības līmeņa], atbilstīga sociālās aizsardzības līmeņa nodrošināšanu, ar sociālās atstumtības apkarošanu, kā arī ar izglītības, mācību un cilvēku veselības aizsardzības līmeņa paaugstināšanu". Šī prasība tiek noteikta tāpēc, ka LES 3. panta 3. punktā ir noteikts, ka iekšējā tirgus izveide veicama ar politiku, kuras pamatā ir "sociālā tirgus ekonomika ar augstu konkurētspēju, kuras mērķis ir panākt pilnīgu nodarbinātību un sociālo attīstību".

52. Šis sociālais uzdevums vēl skaidrāk ir atspoguļots tagad Savienības primārās tiesībās ietilpstošās Pamattiesību hartas 31. pantā, kurā noteikts, ka "ikvienam darba ņēmējam ir tiesības uz veselībai nekaitīgiem, drošiem un cilvēka cieņai atbilstīgiem darba apstākļiem". Šādu nosacījumu starpā ir paredzēta darba un atpūtas laika ilguma un apmaksāta atvaļinājuma nodrošināšana, kas ilustrē, taču ne izsmeļoši, darba ņēmēja aizsardzības prasību minimuma regulējumu.

53. Ievērojot Lisabonas līguma stāšanos spēkā, gadījumā, ja darba nosacījumi ir primārs vispārējo interešu apsvērums, kas pamato atkāpi no pakalpojumu sniegšanas brīvības, tie vairs nav jāinterpretē šauri. Ciktāl darba ņēmēja aizsardzība ir pašos Līgumos aizsargājams aspekts, tā nav vienkārša atkāpe no kādas brīvības un nebūt ne nerakstīta un no judikatūras secināta atkāpe. Ciktāl jaunajā primāro tiesību kopumā obligāti paredzēts augsts sociālās aizsardzības līmenis, tajā dalībvalstīm tiek ļauts noteikta sociālā aizsardzības līmeņa nodrošināšanas mērķim pat ierobežot kādu brīvību, šādu rīcību Savienības tiesībās neuzskatot par kaut ko ārkārtīgu un tādēļ šauri interpretējamu. Šis uz jaunajām nupat minēto Līgumu tiesību normām balstītais uzskats praktiski izpaužas, piemērojot samērīguma principu.

54. Tādējādi, lai apšaubītos uzņemošās valsts darba [attiecību regulējuma] pasākumus varētu pamatot, kā nupat izklāstīts, tiem ir jābūt piemērotiem nospraustā mērķa īstenošanai un tie nedrīkst pārsniegt minētā mērķa sasniegšanai vajadzīgo. Šo samērīguma kritēriju, kuru Tiesa ir konsekventi piemērojusi savā judikatūrā par pamatbrīvībām, mēdz saukt par attiecīgi piemērotības un vajadzības *pārbaudi*.

55. Tādēļ jānoskaidro, vai apšaubītie pasākumi ir pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojums, un pēc tam apstiprinošas atbildes gadījumā jānovērtē, vai tas ir pamatots, veicot

samērīguma pārbaudi. Šis vērtējums jāveic individualizēti, katru attiecīgo pasākumu pārbaudot savrupi un ievērojot pārbaudes mērauklu, kurai saskaņā ar Līgumu jābūt it īpaši disponētai uz darba ņēmēja sociālo tiesību aizsardzību.

B — *Beļģijas pārbaudes pasākumi*

56. Saskaņā ar Beļģijā 2002. gadā ieviesto vienkāršoto kārtību citā dalībvalstī reģistrēts pakalpojumu sniedzējs tiek atbrīvots no pienākuma sagatavot noteiktus uzņemošās valsts tiesībās paredzētus dokumentus, ja vien tas (a) Beļģijas Sociālā nodrošinājuma tiesību aktu inspekcijas dienestam nosūta atbilstoši sīki izklāstītam paraugam sagatavotu iepriekšēju paziņojumu par katru darbā norīkoto darba ņēmēju, (b) glabā un tur attiecīgo iestāžu rīcībā uzņēmuma reģistrācijas vietas valsts dokumentus, kas ir pielīdzināmi Beļģijas tiesību sistēmā paredzētajam individuālajam aprēķinam un algas aprēķinam, un (c) minētā norīkošana darbā uz laiku nepārsniedz sešus mēnešus.

57. Tādēļ vienkāršoto kārtību nekad nepiemēro attiecībā uz norīkošanu darbā uz laiku, kura ilgums pārsniedz sešus mēnešus, lai arī to nepiemēro arī gadījumos, kad norīkošanas laika ilgums ir mazāks par sešiem mēnešiem, ja netiek izpildīta iepriekšēja paziņojuma prasība, tādā gadījumā piemērojot vispārējo kārtību.

1) Paziņojums pirms norīkošanas darbā

a) Jautājuma izklāsts

58. Komisija un pamata lietā apsūdzētie apgalvo, ka aiz obligātā paziņojums, kā arī tā neiesniegšanas sekām patiesībā slēpjoties īstena atļaujas piešķiršanas kārtība, kas ierobežo pakalpojumu sniegšanas brīvību. Turpretim Beļģijas valdība uzsver, ka Kopienu judikatūrā esot īpaši atļauts minētais pārbaudes paņēmiens, noliegdama, ka tas būtu vajadzīgais priekšnosacījums, lai varētu apiet parasto kārtību.

59. Par spīti Beļģijas izvirzītajiem argumentiem viss norāda uz pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojuma esamību, ievērojot, ka šī dalībvalsts ārvalstu pakalpojumu sniedzējam nenodrošina vienādus nosacījumus salīdzinājumā ar pašmāju pakalpojumu sniedzējiem, jo to darīt tiek prasīts tikai pirmajam no tiem.

60. Vispirms jāatgādina, ka judikatūrā ir ticis atzīts, ka iepriekšēju paziņojumu pamato darba ņēmēju aizsardzības mērķis [35]. Nav nekas iebilstams pret pakalpojumu sniedzēja

35 — Tiesas 2004. gada 21. oktobra spriedums lietā C-445/03 Komisija/Luksemburga (Krājums, I-10191. lpp., 46. punkts); iepriekš minētais spriedums lietā Komisija/Vācija, 41. un 42. punkts, un iepriekš arī minētais spriedums lietā Komisija/Beļģija, 16. punkts.

pienākumu veikt šādu formalitāti, apliecinot, ka attiecīgie darba ņēmēji tajā dalībvalstī, kurā šis uzņēmums tos nodarbina, atrodas likumīgā stāvoklī, īpaši attiecībā uz dzīvesvietas noteikumiem, darba atļauju un sociālo nodrošinājumu. Tādējādi šis pasākums nepārsniedz to, kas vajadzīgs, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas var rasties, īstenojot pakalpojumu sniegšanas brīvību.

61. Kā tas izklāstīts turpinājumā, šo pamatojumu var sekmīgi izvirzīt attiecībā uz paziņojuma *saturu* un *formu*. Tomēr tās pieņemšanu pakārtojot laikam *pirms* norīkošanas darbā, kā arī noteikti aspekti saistībā ar tā *piemērošanu praksē*, mudina apšaubīt tā saderīgumu ar LESD 56. pantu.

b) Paziņojuma saturs

62. Ziņas, kuras saskaņā ar Karaļa 2002. gada 29. marta dekrēta 4. pantu jānorāda iepriekšējā paziņojumā, tās izvērtējot atbilstoši Līgumiem, nerada pārlieku daudz šaubu. Kā norādījušas apsvērumus sniegušās valstis, šīs detalizētās informācijas mērķis ir saskaņā ar Direktīvas 96/71 kritērijiem pārbaudīt, vai darba ņēmēju stāvoklis izcelsmes valstī ir bijis likumīgs, un noteikt viņiem piekrītošās tiesības pagaidu darba izpildes vietā. Šīs ziņas turklāt ir vajadzīgas, lai noskaidrotu, kura tiesību norma viņiem ir labvēlīgāka. Sīkas ziņas par darba devēju, pašiem darba ņēmējiem [36], kā arī norāde uz piemērojamajiem darba nosacījumiem, konkrētāk darba ilgumu nedēļā un darba laiku, ir paredzētas, lai pārbaudītu, vai viņu nodarbinātība izcelsmes valstī ir likumīga. Tādēļ ar mērķi noskaidrot darbiniekiem uzņemošajā valstī piešķirtās tiesības ir samērīgi ievākt ziņas par tādiem nosacījumiem kā "norīkojumā veiktā darba veids, norīkojuma sākuma diena un tā paredzamais ilgums, un darba veikšanas vieta".

63. Tāpat ar darba ņēmēju tiesību efektīvu aizsardzību saskanīgi ir arī noskaidrot vietu, kurā glabā un saglabā līdzvērtīgos dokumentus, kā arī ziņas par personu, kas par tiem atbild Beļģijā. Šādi Tiesa ir konstatējusi spriedumā lietā *Arblade* u.c., nosakot, ka minētajai aizsardzībai it īpaši darba drošības, veselības un darba laika jomā "var būt nepieciešams, lai noteikti dokumenti būtu pieejami pakalpojuma sniegšanas vietā vai vismaz pieejamā un *skaidri identificētā* vietā uzņemošās dalībvalsts teritorijā, lai tie būtu pieejami šīs valsts iestādēm, kas ir atbildīgas par kontroļu

36 — It īpaši būtiskas ir ziņas par "darba līguma noslēgšanas dienu, nodarbinātības Beļģijā sākuma dienu un veiktajiem pienākumiem".

veikšanu, ja trūkst Direktīvas 96/71 4. pantā paredzētā sistēma sadarbības un informācijas apmaiņai starp dalībvalstīm".

c) Paziņojuma forma

64. Par pārmērīgu apgrūtinājumu pakalpojumu sniedzējam nav uzskatāma arī prasība, ka paziņojums jāsagatavo atbilstoši tipveida paraugam; tā drīzāk tiem nodrošina tiesisko skaidrību un vienkāršo paziņojuma nosūtīšanas uzdevumu. Turklāt pakalpojumu sniedzējs var veidlapu aizpildīt savā valodā [37].

d) Tā atbilstības apliecināšana pirms norīkošanas darbā

65. Pamatīgāk jāaplūko šeit apstrīdēto tiesību aktu papildinošās Beļģijas tiesību normas, it īpaši tās, kurās paredzēts atbrīvojums no pienākuma sagatavot un glabāt Beļģijas personāla dokumentus, ja vien inspekcija apliecina "minētā paziņojuma saņemšanu un atbilstību" piecu darba dienu laikā no tā saņemšanas brīža, piešķir minētā paziņojuma reģistrācijas numuru un to paziņo darba devējam.

66. Beļģija iepriekšēja paziņojuma sistēmu klasificē kā "vienkāršo paziņošanas procedūru" [38] un noliedz, ka tā būtu norīkošanai darbā vajadzīgs nosacījums. Tomēr minētajai izpratnei šķiet esam pretrunā tās apgalvojums, ka "vienkāršotās kārtības piemērošana ir pakārtota paziņojuma par norīkošanu darbā nosūtīšanai" [39], kā arī to regulējošo tiesību normu redakcija.

67. Lai arī ir skaidrs, ka *ex ante* norīkojuma vietas valsts iestāžu pārbaude saskaņā ar jau minēto spriedumu lietā Komisija/Vācija "pārsniedz to, kas ir nepieciešams, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas var rasties, īstenojot pakalpojumu sniegšanas brīvību" [40]. Iepriekšēja prasību ievērošanas pārbaude ir pretrunā tikai un vienīgi informatīvam mērķim, kāds judikatūrā ir piedēvēts minētā veida paziņojumiem, kas nav nekas vairāk, kā tikai ļaut valsts iestādēm "pārbaudīt šīs ziņas *a posteriori* un gadījumā, ja minēto darba ņēmēju stāvoklis būtu nelikumīgs, veikt vajadzīgos pasākumus" [41].

37 — Tā tiesas sēdē paskaidroja Beļģijas valdības pārstāve.

38 — Tās apsvērumu izklāsta 32. punkts.

39 — Tās apsvērumu izklāsta 31. punkts.

40 — Spriedums lietā C-244/04 Komisija/Vācija, 42. punkts.

41 — Iepriekš minētais spriedums lietā Komisija/Vācija, 41. punkts.

68. Turklāt ir svarīgi piebilst, ka attiecībā uz darba ņēmēju, kas ir trešās valsts pilsoņi un nodarbināti Savienībā reģistrētā uzņēmumā, judikatūrā ir ticis aizliegts ar valsts tiesisko regulējumu tā pakalpojumu sniegšanu pakārtot administratīvas atļaujas saņemšanai [42]. Tādēļ šķiet pamatoti, ka Tiesa ieņem līdzīgu nostāju jautājumā par darbiniekiem, kas ir Savienības pilsoņi, kā tas ir gadījumā ar *Termiso Limitada* darbiniekiem.

69. Tomēr šai lietai piemīt kāda īpatnība saistībā ar judikatūru, kas attiecas uz trešo valstu valstspiederīgajiem, jo pēc iepriekšējā paziņojums, kas jāizdara darba devējam, Beļģijas iestādēm obligāti ir jāpiešķir reģistrācijas numurs. Kā jau norādīts iepriekš, uzņemošās valsts iestāžu veiktajā atbilstības pārbaudē ne vienmēr tiek pārbaudīts, vai ar norīkošanu darbā ir paredzēts izpildīt visas sociālā nodrošinājuma tiesību aktos noteiktās prasības. Drīzāk gluži pretēji paziņojumu par atbilstību var uzskatīt par procesuālu formalitāti, kurā vienīgi ir jākonstatē, ka paziņojums ir pareizi aizpildīts. Tomēr Beļģijā paredzētā kārtība jāvērtē gaužām atšķirīgi, ievērojot, ka pakalpojumu sniegšanu nav iespējams uzsākt, kamēr nav piešķirts un darba devējam nosūtīts tā minētā paziņojuma reģistrācijas numurs, bez kura, kā ir apliecināts, norīkošana darbā nevar tikt veikta.

70. Tādēļ vienkārša informācijas nosūtīšana norīkojuma vietas valsts iestādēm, kā arī saņemšanas apliecinājums var iespējami pārtapt mehānismos pārbaudei un atļaujai pirms pakalpojumu sniegšanas sākuma. Šāds iznākums ir grūti savienojams ar Līgumiem, vēl jo vairāk gadījumā, ja to vērtē no tā iedarbīguma viedokļa.

e) Paziņojuma administratīvais iedarbīgums

71. Skaidrs, ka noteiktu darba attiecību apstākļiem zināšana atvieglo pārbaudes uzdevuma izpildi. Ar iepriekšējā paziņojuma atbilstības apliecināšanu inspektors uzzina darba attiecību saturu, lai novērstu iespējamos trūkumus, kas varētu rasties pirms pakalpojumu sniegšanas sākuma. Tādējādi gadījumā, ja tiek konstatētas šādas nelikumības, darba devējam netiks piešķirts reģistrācijas numurs (jo, kā jau teikts, bez reģistrācijas nav nedz norīkošanas darbā, nedz darba), tādējādi izvairoties no tā, lai inspektors šos trūkumus pārbaudītu darba vietā.

42 — Tiesas 1994. gada 9. augusta spriedumā lietā C-43/93 *Vander Elst* (*Recueil*, I-3803. lpp. 15. punkts); iepriekš minētajā spriedumā lietā C-445/03 Komisija/Luksemburga, 24. punkts, un iepriekš minētajā spriedumā lietā Komisija/Vācija, 34. punkts, šis nosacījums tiek uzskatīts par pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojumu EKL 49. panta izpratnē.

72. Tomēr un no LESD 56. panta viedokļa šāds pārvaldības iedarbīgums nepamato norīkošanas darbā pakārtošanu nosacījumam par paziņojuma apstiprināšanu ar reģistrācijas numura palīdzību.

73. Spriedums lietā *Arblade* u.c. ir kategorisks, nosakot, ka, "lai attaisnotu [..] pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojumu, nav pietiekami" ar apsvērumu par iestāžu pārbaudes uzdevuma atvieglošanu, un piebilstot, ka ir "arī vajadzīgs, lai šīs iestādes nevarētu efektīvi veikt savu kontroles uzdevumu" [43]. Tāpat spriedumā lietā Komisija/Luksemburga par nesamērīgu tika atzīta prasība, ka noteiktu dokumentu glabāšana jāveic Luksemburgā dzīvojošam pilnvarniekam, nosakot, ka Lielhercogiste "nav sniegusi nekādas konkrētas ziņas, lai pamatotu savu argumentu, saskaņā ar kuru vienīgi tas, ka attiecīgie dokumenti tiktu glabāti pie Luksemburgā dzīvojoša pārstāvja, ļautu šīm iestādēm veikt tām uzticēto kontroli" [44].

74. Paziņojumā esošās ziņas ir pietiekami skaidras, lai ļautu vēlāk veikt pārbaudes darbību, un nav saskatāms, kā tā pakārtošana apstiprinājumam piecus dienu laikā būtu vajadzīga to veikšanai.

75. Ar šādu prasību darbā norīkotajiem darba ņēmējiem arīdzan netiek nodrošinātas nedz faktiskas priekšrocības, nedz tādas, kas papildinātu tās, kuras tiem tiktu nodrošinātas ar pārbaudi *a posteriori* [45]. Patiešām jau tas vien, ka ir valsts tiesvedība, kurā konstatēta iestāžu izmeklēšana jautājumā par *Termiso Limitada* darbinieku darba samaksas prasījumiem, apliecina, ka atsevišķā paziņojuma par norīkošanu darbā iepriekšēja pārbaude Beļģijas inspekcijas uzdevumiem nav izšķiroša.

76. Turklāt jautājumā par piecu dienu termiņu, kādā Beļģijas iestādēm jāapliecina saņemšana un jāpiešķir reģistrācijas numurs, ir apliecināts, ka minētais laika posms, lai arī būdams īss, var būt šķērslis pakalpojumu sniegšanas brīvībai, uz kuru ir tiesības tādiem uzņēmumiem kā *Termiso*, tādā ziņā, ka tā piedāvātā pakalpojumu veida sniegšanai ir vajadzīga gandrīz vai tūlītēja tā darbinieku norīkošana darbam Beļģijā [46], kuru tas nevarētu izpildīt, ja tam būtu jāsagaida inspekcijas atbilde minētajā termiņā. Piemēram, apstiprinošas klusēšanas kārtība, saskaņā ar kuru tiktu pieņemts, ka numurs ir piešķirts, ja vien iestāde nav noteiktā laikā sniegusi atbildi, varētu būt alternatīvs paņēmiens. Tādēļ ar šo risinājumu tiek apliecināts, ka ir mazāk apgrūtinoši līdzekļi kā apstiprinājuma un reģistrācijas numura gaidīšana, un tādējādi

43 — Iepriekš minētais spriedums lietā *Arblade* u.c., 76. punkts.

44 — Iepriekš minētais spriedums lietā C-319/06 Komisija/Luksemburga, 91. punkts.

45 — Darba ņēmēju papildus gūstamā labuma kritērijs, lai arī tas attiecas tikai uz izcelsmes valsts un uzņemošās valsts tiesību aktu salīdzināšanu, tiek uzsvērts iepriekš minētajā spriedumā apvienotajās lietās *Finalarte* u.c.

46 — Atbildētāju pamata lietā argumentu izklāstā, kas apstiprināts tiesas sēdē, ir norādīts, ka tādiem remontdarbiem, kādus veic *Termiso*, ir vajadzīga darba ņēmēju steidzama norīkošana.

apstiprināts, ka tās vērtējums neiztur samērīguma pārbaudi [47].

f) Kopsavilkums

77. Ievērojot izklāstītos argumentus, LESD 56. un 57. pants jāinterpretē tādējādi, ka tajos netiek pieļauti valsts tiesību akti, kuros darba ņēmēju norīkošana darbā un pakalpojumu sniegšanas faktiska sākšana ir pakārtotas minētā paziņojuma saņemšanas un atbilstības apliecinājumam piecu darba dienu laikā no dienas, kad inspekcija to saņēmusi.

2) Uzņemošās valsts dokumentiem līdzvērtīgi reģistrācijas vietas valsts dokumenti

a) Jautājuma izklāsts

78. Otrais pasākums, kas radījis šaubas *Rechtbank*, ir tas, saskaņā ar kuru citā dalībvalstī reģistrētam uzņēmumam tiek noteikts pienākums glabāt atbildīgo iestāžu rīcībā noteiktus izcelsmes valsts dokumentus, kas būtu pielīdzināmi citiem norīkojuma vietas valsts dokumentiem, konkrēti tiem, kas attiecas uz Beļģijā paredzēto individuālo aprēķinu un algas aprēķinu.

79. "Divkāršās pārbaudes" aizliegums apvienojumā ar Tiesas judikatūru ļauj apgalvot, ka Direktīvā 96/71 tiek prasīts, lai būtu saprātīgas pakāpes līdzvērtība starp garantijas mehānismiem, kas noteikti uzņemošajā valstī, un tiem, kas pieprasīti darba devēja izcelsmes valstī. Jautājums par šo prasību salīdzināmību mēdz bieži rasties saistībā ar personāla dokumentiem, uz kuriem parasti pamatojas darba inspekcija.

80. Savos secinājumos lietā *Arblade* u.c. ģenerāladvokāts Ruiss-Harabo Kolomers [*Ruiz-Jarabo Colomer*] izvērtēja šīs līdzvērtīguma prasības iedarbīgumu, uzsvērdams, ka norīkojuma vietas valstīm "jāpārbauda, vai minētie uzņēmumi jau pilda tamlīdzīgus pienākumus saskaņā ar reģistrācijas vietas dalībvalsts tiesību aktiem, ne tik daudz ņemot vērā dažādo dokumentu nosaukumus, kā to saturu un mērķi, un apstiprinošas atbildes gadījumā jāatzīst to līdzvērtība". Tādējādi norīkojuma vietas valstis "drīkst [pakalpojumu sniedzējiem] prasīt savu tiesību aktu ievērošanu tikai tiktāl, ciktāl tie papildina reģistrācijas vietas

47 — Visai zīmīgi, ka tiesas sēdē to ir atzinis Komisijas pārstāvis.

valsts tiesību aktus, bet nevis gadījumā, ja tie savstarpēji pārklājas" (89. punkts).

81. Šo risinājumu Tiesa pārņēma spriedumā minētajā lietā, apstiprinādama, ka pienākums sagatavot un glabāt uzņemošās dalībvalsts dokumentus "rada izdevumus un papildu administratīvo un finansiālo nastu citā dalībvalstī reģistrētiem uzņēmumiem, jo tie no konkurences viedokļa neatrodas tādā pašā situācijā kā uzņemošās dalībvalsts darba devēji" (58. punkts). Tiesa uzskatīja, ka "tas vien, ka ir kādas atšķirības formas vai satura ziņā, nevar pamatot, ka tiek glabāti divi dokumentu kopumi, vieni saskaņā ar reģistrācijas vietas dalībvalsts tiesību aktiem, un citi saskaņā ar uzņemošās dalībvalsts tiesību aktiem, ja ar informāciju, kas ietverta reģistrācijas vietas dalībvalsts tiesību aktos paredzētajos dokumentos kopumā ir pietiekami, lai ļautu veikt vajadzīgās pārbaudes uzņemošajā dalībvalstī" [48]. Iznākumā tā secināja, ka "šāda pienākuma noteikšana ir pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojums Līguma 59. panta izpratnē" [49].

82. Spriedumā lietā *Arblade* u.c. iedibinātās doktrīnas pamatā ir dalībvalstu savstarpējās paļāvības princips, jo galu galā, lai atteiktos no "divkāršas nastas", citas dalībvalsts (izcelsmes valsts) tiesības jāpieņem kā derīgs līdzeklis vispārējo interešu aizsardzībai norīkojuma vietas valstī.

83. Pamatojoties uz izklāstīto, varētu apgalvot, ka izcelsmes valsts dokumentu pieprasīšana (*in abstracto*, neņemot vērā pienākumu tos glabāt un saglabāt) nav LESD 56. panta ierobežojums, ievērojot, ka, no vienas puses, uzņēmumam valstī, kurā tas ir reģistrēts, tie ir jāsagatavo gluži tāpat kā pārējiem, un, no otras puses, uzņēmumiem, kas atrodas pakalpojumu sniegšanas vietā, arī ir jāiesniedz "līdzvērtīgi" dokumenti, kuri paredzēti Beļģijas tiesību aktos. Tomēr Beļģijā paredzētās kārtības konkrēto iezīmju un it īpaši pienākuma minētos dokumentus glabāt dēļ, kā parādīts turpinājumā, tiek panākts atšķirīgs rezultāts.

b) Uzņemošās valsts individuālam aprēķinam un algu aprēķinam līdzvērtīgi dokumenti

84. Neiztirzājot izvēles, kura, kā apgalvo Beļģijas valdība, ar tās sistēmu tiek piedāvāta pakalpojumu sniedzējam (proti, izmantot vienkāršoto kārtību vai uzņemties tieši sagatavot Beļģijā paredzētos dokumentus), būtību, ir

48 — Iepriekš minētais spriedums lietā *Arblade* u.c., 64. punkts.
49 — Iepriekš minētais spriedums lietā *Arblade* u.c., 59. punkts.

manāms, ka vienkāršotās kārtības mērķis ir atbrīvot darba devēju no tādām procesuālām darbībām kā noteiktu dokumentu (tostarp individuālā aprēķina un algas aprēķina) sagatavošana un glabāšana, kuru izpildi saskaņā ar LESD 56. pantu saistībā ar darba ņēmēju norīkošanu darbā uz laiku var prasīt tikai tad, ja viņu sociālā aizsardzība netiek nodrošināta ar dokumentiem, kas paredzēti uzņēmuma reģistrācijas vietas dalībvalsts tiesību aktos.

85. Šādu izpratni pamato Beļģija apgalvojumi: jo spriedumā lietā *Arblade* u.c. ir liegts noteikt ārvalstu darba devējiem vispārēju pienākumu sagatavot Beļģijas tiesībās paredzēto individuālo aprēķinu, tajās darba devējs no šāda pienākuma ar zināmiem nosacījumiem tiek atbrīvots.

86. Minētajā judikatūrā tika noteikts kā galvenais, tā arī pakārtotais kritērijs, uzņemošās dalībvalsts iestādēm un vajadzības gadījumā tiesām uzdodot, lai tās "pēc kārtas pārliecinātos, pirms tās pieprasa sagatavot un glabāt tās teritorijā tās sociālā nodrošinājuma vai darba tiesību aktos paredzētos dokumentus, vai darba ņēmēju sociālā aizsardzība, ar kuru šādas prasības var pamatot, jau ir pietiekami nodrošināta, saprātīgā termiņā iesniedzot dokumentus, kas tiek glabāti reģistrācijas vietas dalībvalstī, vai to norakstus" [50].

87. Gadījumā, ja darba devējam nav šādu līdzvērtīgo dokumentu, uzņemošās valsts tiesību aktos tam ir noteikts pienākums sagatavot un glabāt Beļģijas tiesību sistēmā paredzēto individuālo aprēķinu un algas aprēķina lapu. Tādēļ nav peļama kārtība, saskaņā ar kuru tiek prasīti noteikti personāla dokumenti, kas ir līdzvērtīgi reģistrācijas vietas valstī esošajiem, parastās dokumentācijas kārtības prasībām piešķirot pakārtotu nozīmi. Skaidri redzams, ka šis risinājums ir saderīgs ar judikatūru, ko Tiesa iedibinājusi spriedumā lietā *Arblade* u.c.

88. Tomēr grūtāk ir pamatot, ka Beļģija Tiesas doktrīnu attiecina tikai uz norīkojumiem darbā, kuru ilgums ir īsāks par sešiem mēnešiem, ievērojot, ka LESD 56. pants attiecas arī uz tiem, kuru ilgums pārsniedz minēto termiņu. Galu galā norīkojumi, kuru ilgums pārsniedz sešus mēnešus, joprojām ir īslaicīgi, kā tas secināms no spriedumiem lietā *Rush Portuguesa*, lietā *Vander Elst*, *Finalarte* vai lietā Komisija/Luksemburga, kurās Tiesa precizēja, ka, ciktāl darba ņēmējus norīko uzņēmums, kurš nav reģistrēts uzņemošajā valstī, bet tur sniedz pakalpojumus, tie "nepretendē

50 — Iepriekš minētais spriedums lietā *Arblade* u.c., 65. punkts.

iekļūt darba tirgū dalībvalstī, kurā tie ir norīkoti darbā" [51].

c) Dokumentu saturs

89. Katra darba ņēmēja individuālajā aprēķinā tiek norādīts darba ņēmēja gadā nostrādātais, kā arī saņemtā darba samaksa. Algas aprēķina lapā, kuru darba ņēmējam nosūta katra darba samaksas periodā, ir rūpīgi izklāstīta viņa darba samaksas aprēķina kārtība un atbilstošie ieturējumi.

90. Abu šo dokumentu piemērotība darba ņēmēja mantisko prasījuma tiesību noskaidrošanai ir acīm redzama, jo ar tiem iespējams pārliecināties, ka ir ievēroti ierobežojumi, kas noteikti tiesību normās vai darba koplīgumā, kā arī, ka viņam ir patiešām samaksāts par visām nostrādātajām dienām, tostarp valsts brīvdienām un ikgadējo atvaļinājumu, un tie ir vajadzīgi arī tādēļ, lai pārliecinātos par minimālās darba algas un virsstundu darba maksājumu samaksu. Turklāt minētie dokumenti ir vajadzīgi, lai salīdzinātu darbinieka tiesības dažādās tiesību sistēmās, un, pamatojoties uz to, ka tiek ievērota reģistrācijas vietas un norīkojuma vietas valsts dokumentu līdzvērtība, tie nav tik smeldzīgi kā citas alternatīvas, kā, piemēram, Beļģijā paredzēto dokumentu tieša sagatavošana.

d) Dokumentu glabāšana

91. Jautājumā par dokumentu glabāšanu jānorāda uz tās trīs dažādajiem aspektiem: pirmais, kas attiecas uz līdzvērtīgo dokumentu nodošanu rīcībā un glabāšanu darbam Beļģijā norīkoto darba ņēmēju nodarbināšanas laikā; otrais, ka glabāšanas pienākums ilgst piecus gadus no dienas, kad pagājuši seši mēneši kopš pirmās norīkošanas darbā; un trešais, kas attiecas uz glabāšanas vietu, proti, darba vietu, kurā norīkots darba ņēmējs, vai fiziskās personas, kura tos glabā kā pilnvarnieks, dzīvesvietas adresi Beļģijā.

92. Kas attiecas uz minētā pienākuma izpildes obligātumu laikā, Direktīvas 96/71 4. pantā

51 — Skat. 1990. gada 27. marta spriedumu lietā C-113/89 *Rush Portuguesa* (*Recueil*, I-1417. lpp., 15. punkts), iepriekš minēto spriedumu lietā *Vander Elst*, 21. punkts; iepriekš minēto spriedumu apvienotajās lietās *Finalarte* u.c., 22. punkts; iepriekš minēto spriedumu lietā C-445/03 Komisija/Luksemburga, 38. punkts.

paredzētā sadarbības un informācijas apmaiņas starp dalībvalstīm sistēma padara lieku šo dokumentu glabāšanu uzņemošajā dalībvalstī pēc tam, kad darba devējs beidzis tur nodarbināt darba ņēmējus [52]. Turklāt judikatūrā ir pieļauts "uzglabāt atsevišķus dokumentus fiziskas personas dzīvesvietā, kas dzīvo uzņemošajā dalībvalstī", bet tikai uz norīkošanas darbā laiku [53]. Tādēļ, kaut arī prasība, lai līdzvērtīgie dokumenti tiktu glabāti uz norīkošanas darbā laiku, atbilst samērīgumam, apšaubāmāks ir noteikums, ka pienākumam jāilgst piecus gadus pēc darba izpildes, un tā tas ir apstiprināts sprieduma lietā *Arblade* u.c. 77. un 78. punktā, kā arī sprieduma lietā C-319/06 Komisija/Luksemburga 90.–94. punktā. Apstāklis, ka dalībvalstīm var būt alternatīvi sadarbības mehānismi, kas aizstāj šo pienākumu, ko uzņemas darba devējs, un kas turklāt ir saistīti ar pārvaldības izmaksām, kuras nevajadzīgi attur no pakalpojumu sniegšanas citā, nevis reģistrācijas vietas dalībvalstī, apstiprina, ka šī prasība ir nesamērīga un pretrunā LESD 56. pantam.

e) Kopsavilkums

93. No visa iepriekš izklāstītā secināms, ka LESD 56. un 57. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tajos tiek pieļauti valsts tiesību akti, kuros noteikts pienākums iesniegt noteiktus reģistrācijas vietas valsts dokumentus (šajā lietā — Beļģijā paredzēto individuālo aprēķinu un algas aprēķinu), kas būtu pielīdzināmi tiem, kuri jāsagatavo norīkojuma vietas valstī. Turpretim tāda kārtība kā Beļģijā paredzētā, saskaņā ar kuru noteikti reģistrācijas vietas valsts dokumenti, kas ir līdzvērtīgi uzņemošās valsts dokumentiem, ir jāglabā pēc darba ņēmēju faktiskās norīkošanas darbā beigām, ir nesamērīga un nav pamatota saskaņā ar LESD 56. un 57. pantu. Tas pats pārmetams sistēmai, kurā tieši tiek prasīti uzņemošās valsts dokumenti saistībā ar darba ņēmēju īslaicīgu norīkošanu darbā uz laiku, kura ilgums pārsniedz sešus mēnešus.

52 — Spriedums lietā C-319/06 Komisija/Luksemburga, 92. punkts, un spriedums lietā *Arblade* u.c., 79. punkts.

53 — Tā *sensu contrario* izriet no 2007. gada 18. jūlija sprieduma lietā C-490/04 Komisija/Vācija (Krājums, I-6095. lpp.) 74. punkta: "Lai gan iepriekš minētā sprieduma apvienotajās lietās *Arblade* u.c. 76. punktā Tiesa nosprieda, ka pakalpojuma sniegšanas brīvības ierobežojuma, kas izpaužas kā prasība ārvalsts darba devējam uzglabāt atsevišķus dokumentus fiziskas personas dzīvesvietā, kura dzīvo uzņemošajā dalībvalstī, pamatošanai vien nepietiek, ka šo dokumentu pieejamība minētajā valstī ļauj vispārīgi atvieglot šīs valsts iestāžu kontroles uzdevumu, šī sprieduma minētajā punktā tomēr runa ir par darba devējam paredzēto pienākumu nodot kompetento iestāžu rīcībā noteiktus dokumentus, lai gan viņš uzņemošajā dalībvalstī vairs nenodarbināja nevienu darba ņēmēju."

VII — Secinājumi

94. Ņemot vērā iepriekš minēto, iesaku Tiesai uz uzdoto prejudiciālo jautājumu atbildēt šādi:

"1) LESD 56. un 57. pants jāinterpretē tādējādi, ka tajos netiek pieļauti valsts tiesību akti, kuros darba ņēmēju norīkošana darbā un pakalpojumu sniegšanas faktiska sākšana ir pakārtotas minētā paziņojuma saņemšanas un atbilstības apliecinājumam piecu darba dienu laikā no dienas, kad inspekcija to saņēmusi;

2) LESD 56. un 57. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tajos tiek pieļauti valsts tiesību akti, kuros noteikts pienākums iesniegt noteiktus reģistrācijas vietas valsts dokumentus (šajā lietā — Beļģijā paredzēto individuālo aprēķinu un algas aprēķinu), kas būtu pielīdzināmi tiem, kuri jāsagatavo norīkojuma vietas valstī.

— LESD 56. un 57. pants jāinterpretē tādējādi, ka tajos turpretim netiek pieļauts valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru noteikti reģistrācijas vietas valsts dokumenti, kas ir līdzvērtīgi uzņemošās valsts dokumentiem, ir jāglabā pēc darba ņēmēju faktiskās norīkošanas darbā beigām;

— jāsagatavo uzņemošās valsts dokumenti saistībā ar darba ņēmēju īslaicīgu norīkošanu darbā uz laiku, kura ilgums pārsniedz sešus mēnešus."