TEISINGUMO TEISMO (pirmoji kolegija)

SPRENDIMAS

2004 m. spalio 21 d.*

Byloje C-445/03

dėl 2003 m. spalio 21 d. pareikšto ieškinio dėl įsipareigojimų neįvykdymo pagal EB 226 straipsnį

Europos Bendrijų Komisija, atstovaujama M. Patakia, nurodžiusios adresą dokumentams įteikti Liuksemburge,

ieškovė,

prieš

Liuksemburgo Didžiąją Hercogystę, atstovaujamą S. Schreiner, padedamo advokato A. Rukavina,

atsakovę,

* Proceso kalba: prancūzų.

TEISINGUMO TEISMAS (pirmoji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas P. Jann, teisėjai K. Lenaerts (pranešėjas), K. Schiemann, E. Juhász ir M. Ilešič,

generalinis advokatas D. Ruiz-Jarabo Colomer,
sekretorius R. Grass,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį,

susipažinęs su 2004 m. liepos 15 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,

priima šį

Sprendimą

1 Europos Bendrijų Komisija ieškiniu prašo Teisingumo Teismo pripažinti, kad:

— nustatydama kitoje valstybėje narėje įsteigtam paslaugų teikėjui, siekiančiam komandiruoti savo trečiosios valstybės pilietybę turinčius darbuotojus, nuolat gyvenančius ir dirbančius šioje kitoje valstybėje, reikalavimą turėti individualius

arba kolektyvinius leidimus dirbti, kurių išdavimas priklauso nuo su darbo rinka susijusių faktorių ir neterminuotos darbo sutarties buvimo, bei prieš tai būti išdirbus bent šešis mėnesius pas tą patį paslaugų teikėją, ir

— reikalaudama iš šio paslaugų teikėjo minimalios 60 000 Liuksemburgo frankų (1 487 eurų) dydžio banko garantijos,

Liuksemburgo Didžioji Hercogystė neįvykdė įsipareigojimų pagal EB 49 straipsnį.

Nacionalinės teisės aktai

2 1972 m. gegužės 12 d. Didžiosios Hercogystės reglamento, nustatančio užsienio darbuotojų įdarbinimui Liuksemburgo Didžiosios Hercogystės teritorijoje taikomas priemones (*Mémorial* A 1972, p. 945), pakeisto 1994 m. birželio 17 d. Didžiosios Hercogystės reglamentu (*Mémorial* A 1994, p. 1034, toliau – 1972 m. gegužės 12 d. Didžiosios Hercogystės reglamentas), 1 straipsnio pirmojoje ir ketvirtojoje pastraipose nustatyta:

„Nepažeidžiant atvykimo ir gyvenimo Liuksemburgo Didžiojoje Hercogystėje nuostatų, joks užsienietis Liuksemburgo teritorijoje negali dirbti kaip darbininkas ar darbuotojas, negavęs leidimo pagal šio reglamento nuostatas.

<...>

Šio reglamento nuostatos netaikomos Europos Sąjungos valstybės narės ar Europos Ekonominės Erdvės susitarimo šalies pilietybę turintiems darbuotojams."

3 Pagal 1972 m. gegužės 12 d. Didžiosios Hercogystės reglamento 2 straipsnį to paties reglamento 1 straipsnyje nurodytą leidimą patvirtina Darbo ministras arba jo įgaliotasis asmuo, išduodamas vienos iš keturių šiame straipsnyje išvardytų kategorijų leidimą dirbti.

4 1972 m. gegužės 12 d. Didžiosios Hercogystės reglamento 4 straipsnio pirmoji, antroji, penktoji ir šeštoji pastraipos numato:

„Joks darbdavys negali įdarbinti užsienio darbuotojo, neturinčio galiojančio leidimo dirbti, prieš tai nepranešęs Nacionalinei darbo tarnybai apie užimtiną darbo vietą.

Šis tinkamai darbuotojo pasirašytas ir dviem egzemplioriais pateikiamas pranešimas laikomas prašymu išduoti ar atnaujinti leidimą dirbti, jei darbuotojas dar neturi leidimo dirbti arba jo turimo leidimo galiojimas pasibaigė, arba leidimas dirbti galioja tik konkrečiam darbdaviui ir darbui.

<...>

Nacionalinė darbo tarnyba suinteresuotam darbuotojui išduoda pagal šio straipsnio antrąją pastraipą pateikto pranešimo gavimo kvitą. Šis kvitas reiškia laikiną leidimą dirbti. Jo kopija nusiunčiama darbdaviui.

Atsisakius išduoti leidimą dirbti, laikinas leidimas dirbti automatiškai netenka galios."

5 1972 m. gegužės 12 d. Didžiosios Hercogystės reglamento 8 straipsnis išdėstytas taip:

„Leidimą dirbti išduoda, atsisako jį išduoti ar panaikina Darbo ministras arba jo įgaliotasis asmuo, atsižvelgdamas į šio reglamento 7a straipsnyje numatytą (specialios konsultacinės komisijos) ir įdarbinimo administracijos nuomonę. Dviejose nuomonėse atsižvelgiama į darbo rinkos padėtį, plėtrą ir struktūrą."

6 1972 m. gegužės 12 d. Didžiosios Hercogystės reglamento 9 straipsnio 1 dalis nustato:

„Kolektyvinis leidimas dirbti laikinai į Liuksemburgo Didžiąją Hercogystę komandiruotiems užsienio darbuotojams gali būti išduodamas tik išimtiniais atvejais užsienio ar Liuksemburgo įmonės vardu, remiantis tos įmonės, kurioje darbuotojas yra įdarbintas, prašymu.

Pagal minėtą pastraipą kolektyvinis leidimas gali būti išduodamas tik darbuotojams, kurie juos komandiravusioje pagrindinėje įmonėje dirba pagal neterminuotą darbo sutartį ne mažiau kaip 6 mėnesius prieš įdarbinimą Liuksemburgo Didžiosios Hercogystės teritorijoje, kuriam prašoma kolektyvinio leidimo".

7 To paties reglamento 9a straipsnio pirmoji ir antroji pastraipos nustato:

„Individualūs ir kolektyviniai leidimai dirbti išduodami tik darbdaviui sudarius banko garantijos sutartį įgaliotoje finansinėje įstaigoje dėl galimo darbuotojų, kuriems prašoma leidimo dirbti, išsiuntimo išlaidų atlyginimo.

Banko garantijos dydį nustato pagal šio reglamento 7a straipsnį įsteigta speciali komisija ir ji negali būti mažesnė nei 60 000 frankų už darbuotoją."

Ikiteisminė procedūra

8 Manydama, kad 1972 m. gegužės 12 d. Didžiosios Hercogystės reglamento 1, 4, 8, 9 ir 9a straipsnių reikalavimai prieštarauja EB 49 straipsniui, Komisija pradėjo procedūrą dėl įsipareigojimų neįvykdymo.

9 Oficialiai įspėjusi Liuksemburgo Didžiajai Hercogystę pateikti savo pastabas, Komisija 2002 m. kovo 21 d. laišku išsiuntė argumentuotą nuomonę, nurodydama šiai valstybei narei per du mėnesius nuo gavimo imtis būtinų priemonių, kad į ją būtų tinkamai atsižvelgta. Liuksemburgo Didžiajai Hercogystei neatsakius į šią nuomonę, Komisija pareiškė ieškinį.

Dėl ieškinio

Šalių argumentai

10 Komisija visų pirma mano, kad nustatydamas laikinam darbuotojų komandiravimui į Liuksemburgo teritoriją sąlygas, taikomas darbuotojų patekimui į vietinę darbo rinką, 1972 m. gegužės 12 d. Didžiosios Hercogystės reglamentas diskriminuoja paslaugas teikiančias įmones. Ji priduria, jog šis reglamentas bet kuriuo atveju sudaro EB 49 straipsniui prieštaraujančius apribojimus.

11 Antra, vertindama 1972 m. gegužės 12 d. Didžiosios Hercogystės reglamentu nustatytas įvairias sąlygas, ji teigia, kad išankstinio leidimo dirbti reikalavimas paverčia laisvę teikti paslaugas iliuzija, o šio leidimo išdavimas paliekamas vietos administracijos nuožiūrai. Ji mano, kad Liuksemburgo socialinės apsaugos taisyklių laikymąsi teikiant darbuotojų komandiravimo paslaugas galima užtikrinti mažiau griežtomis priemonėmis.

12 Dėl neterminuotos darbo sutarties, kuri turi būti įsigaliojusi bent prieš šešis mėnesius iki komandiravimo, ji nurodo, kad tai prieštarauja proporcingumo principui. Komisija mano, kad jei paslaugų teikėjo įsisteigimo valstybės narės teisės

aktuose numatyti profesiniai reikalavimai dėl trečiosios valstybės piliečio įdarbinimo yra įvykdyti, pripažintina, kad šis pilietis turi legalų ir nuolatinį darbą. Ji priduria, kad ginčijamu reikalavimu nėra atsižvelgiama nei į tam tikrų veiklos sektorių, kuriuose dažnai sudaromos terminuotos darbo sutartys, ypatumus, nei į tai, jog paslaugos gali būti atsitiktinės ir teikiamos labai trumpą laiką.

13 Banko garantijos reikalavimo atžvilgiu Komisija mano, kad ši garantija yra papildoma finansine našta užsienio valstybėse įsisteigusiems darbdaviams, kuriems jau nustatytos piniginės prievolės ar net banko garantijos reikalavimas, jų įsisteigimo valstybėje narėje siekiant gauti leidimą dirbti šioje valstybėje. Ji priduria, jog kitos mažiau griežtos priemonės leistų užtikrinti darbuotojo grįžimą į darbdavio įsisteigimo valstybę narę nustojus teikti paslaugas.

14 Liuksemburgo vyriausybė visų pirma atsikerta, kad 1972 m. gegužės 12 d. Didžiosios Hercogystės reglamentas turi būti vertinamas atsižvelgiant į nacionalinės socialinės teisės aktus, kurie nustato griežtas normas minimalaus atlyginimo, darbo saugos ir darbo sutarties termino atžvilgiu. Ji mano, kad vienintelis veiksmingas būdas šių teisės aktų laikymuisi užtikrinti, įskaitant užsienio įmonių paslaugų teikimą samdant trečiosios šalies piliečius, yra kontrolė, pagrįsta administracinių leidimų išdavimu. Ji tvirtina, kad ginčijami reikalavimai, pirma, atitinka bendrojo intereso tikslą, t. y. darbuotojų socialinę apsaugą, siekiant išvengti jų, ypač trečiųjų valstybių piliečių, išnaudojimo rizikos, ir, antra, taikomi vienodai ir užsienio paslaugų teikėjams, ir Liuksemburge įsteigtoms įmonėms, siekiant išvengti pastarųjų diskriminacijos.

15 Antra, ji ginčija Komisijos nurodytų reikalavimų pagrįstumą įvairių 1972 m. gegužės 12 d. Didžiosios Hercogystės reglamento nustatytų reikalavimų atžvilgiu.

16 Dėl išankstinio leidimo ji teigia, kad rėmimasis darbo rinkos padėtimi ir išimtiniais atvejais, nurodytais 1972 m. gegužės 12 d. Didžiosios Hercogystės reglamento 8 ir 9 straipsniuose, yra tik 1968 m. spalio 15 d. Tarybos reglamente (EEB) Nr. 1618/68 dėl laisvo darbuotojų judėjimo Bendrijos viduje (OL L 257, p. 2) numatyto Bendrijos piliečių įdarbinimo pirmenybės principo taikymas. Ji priduria, kad galimybė apskųsti teismui sprendimus dėl atsisakymo išduoti leidimą pašalina bet kokią Liuksemburgo valdžios institucijų galimybę veikti savo nuožiūra.

17 Be to, ji nesutinka, kad kolektyvinio leidimo išdavimas paverčia paslaugų teikimą iliuzija, pabrėždama, jog paslaugų teikėjui leidžiama pateikti prašymą prieš sutarties sudarymą, o šis prašymas yra nagrinėjamas supaprastinta tvarka.

18 Dėl neterminuotos darbo sutarties, kuri turi būti įsigaliojusi bent prieš šešis mėnesius iki komandiravimo, ji tvirtina, kad šiuo reikalavimu siekiama užtikrinti, jog darbuotojas turėtų pastovų ryšį su kilmės valstybe nare bei glaudų ir nuolatinį ryšį su ją komandiruojančia įmone, kad būtų išvengta trečiųjų valstybių darbo jėgos pernelyg didelio išnaudojimo rizikos bei konkurencijos iškraipymo dėl socialinio dempingo taikymo. Liuksemburgo vyriausybė priduria, jog nesant ilgalaikio darbo perspektyvos pagrindinėje įmonėje, komandiruotas darbuotojas, vieną kartą tam tikram laikotarpiui pasiųstas dirbti Liuksemburgo darbo rinkoje, gali bandyti joje pasilikti. Be to, ji nesutinka, kad ginčijamas reikalavimas yra neproporcingas pabrėždama, kad turint omenyje didelius skirtumus tarp valstybių narių šioje srityje, komandiruotų darbuotojų apsauga nebūtinai yra užtikrinama valstybėje narėje, iš kurios jie atvyko.

19 Banko garantijos reikalavimo atžvilgiu ji tvirtina, kad ši garantija reiškia tai, kad reikia gauti banko garantijos laišką ir sumokėti du kartus per metus apie 25 eurus.

Teisingumo Teismo vertinimas

20 Iš nusistovėjusios teismo praktikos matyti, jog EB 49 straipsnis reikalauja ne tik panaikinti bet kokią kitoje valstybėje narėje įsisteigusio paslaugų teikėjo diskriminaciją dėl pilietybės, bet taip pat panaikinti bet kokį apribojimą, net taikomą ir nacionaliniams, ir kitų valstybių narių paslaugų teikėjams, jeigu jis draudžia, trukdo ar daro mažiau patrauklią paslaugų teikėjo, įsteigto kitoje valstybėje narėje, kurioje jis teisėtai teikia analogiškas paslaugas, veiklą (šiuo klausimu žr. 2002 m. sausio 24 d. Sprendimo *Portugaia Construções*, C-164/99, Rink. p. I-787, 16 punktą ir cituojamą teismo praktiką).

21 Vis dėlto nacionalinės teisės aktas, reglamentuojantis Bendrijos lygiu nesuderintą sritį ir vienodai taikomas bet kuriam asmeniui ar įmonei, vykdančiai veiklą atitinkamos valstybės narės teritorijoje, nepaisant ribojančio poveikio laisvei teikti paslaugas, gali būti pateisinamas, jeigu atitinka privalomąjį bendrojo intereso pagrindą, kurio dar nesaugo paslaugų teikėjui jo įsisteigimo valstybėje narėje taikomos taisyklės, yra tinkamas užtikrinti jo siekiamo tikslo įgyvendinimą ir neviršija to, kas būtina jam pasiekti (žr. 1999 m. lapkričio 23 d. Sprendimo *Arblade ir kt.*, C-369/96 ir C-376/96 , Rink. p. I-8453, 34–35 punktus ir minėto sprendimo *Portugaia Construções* 19 punktą).

22 Būtent atsižvelgiant į šiuos principus reikėtų nagrinėti ginčijamų reikalavimų atitiktį EB 49 straipsniui.

23 Neginčytina, kad 1972 m. gegužės 12 d. Didžiosios Hercogystės reglamente nustatytos sąlygos, kurias turi atitikti paslaugas teikianti įmonė, ketinanti į Liuksemburgo teritoriją komandiruoti trečiosios valstybės pilietybę turinčius

darbuotojus, dėl sukuriamos finansinės ir administracinės naštos sudaro kliūtis planuojamam komandiravimui bei šios įmonės paslaugų teikimo veiklos vykdymui (šiuo klausimu žr. 2001 m. spalio 25 d. Sprendimo *Finalarte ir kt.*, C-49/98, C-50/98, C-52/98 iki C-54/98 ir C-68/98 iki C-71/98, Rink. p. I-7831, 30 punktą).

24 Dėl paslaugas teikiančios Bendrijos įmonės darbuotojų, kurie yra trečiosios valstybės piliečiai, komandiravimo jau buvo nuspręsta, jog nacionalinės teisės aktai, siejantys kitoje valstybėje narėje įsteigtos įmonės paslaugų teikimą nacionalinėje teritorijoje su administracinio leidimo išdavimu, riboja šią laisvę EB 49 straipsnio prasme (žr. 1994 m. rugpjūčio 9 d. Sprendimo *Vander Elst*, C-43/93, Rink. p. I-3803, 15 punktą).

25 Pagal darbo sutartį dirbančių darbuotojų, turinčių trečiosios valstybės pilietybę, komandiravimas, siekiant teikti tarpvalstybines paslaugas, nėra suderintas Bendrijos lygiu, nes 1999 m. vasario 12 d. Komisijos pateiktas pasiūlymas, susijęs su Europos Parlamento ir Tarybos direktyva dėl trečiosios valstybės pilietybę turinčių pagal darbo sutartį dirbančių darbuotojų komandiravimo sąlygų tarpvalstybinių paslaugų teikimo srityje (OL 1999, C 67, p. 12) iki šiol nėra priimtas. Be to, 1972 m. gegužės 12 d. Didžiosios Hercogystės reglamentas vienodai taikomas ir už Didžiosios Hercogystės teritorijos ribų, ir joje įsteigtoms įmonėms, ir tai matyti ir iš šio reglamento 9 straipsnio 1 dalies.

26 Šiomis aplinkybėmis reikia išnagrinėti, ar iš 1972 m. gegužės 12 d. Didžiosios Hercogystės reglamento kylantys laivės teikti paslaugas apribojimai gali būti pateisinami privalomais bendrojo intereso pagrindais ir prireikus, – ar jie yra būtini veiksmingai ir tinkamomis priemonėmis siekiant šio tikslo (žr. minėto sprendimo *Finalarte ir kt.* 37 punktą).

27 Šiuo atveju, siekiant pagrįsti 1972 m. gegužės 12 d. Didžiosios Hercogystės reglamente nustatytus reikalavimus, nurodomi motyvai dėl socialinės apsaugos ir darbo rinkos stabilumo.

28 Visų pirma, Liuksemburgo vyriausybė nurodo būtinybę laikytis nacionalinės teisės aktų, ypač minimalaus darbo užmokesčio, darbo saugos ir darbo sutarties termino srityje, kad būtų užtikrinta į jos teritoriją komandiruojamų darbuotojų socialinė apsauga bei socialiniu požiūriu vienodos konkurencijos sąlygos Liuksemburge ir užsienyje įsteigtoms įmonėms. Šios vyriausybės manymu, ypač prašant kolektyvinio leidimo dirbti, neterminuotų darbo sutarčių, pagal kurias darbuotojai savo pagrindinėje įmonėje būtų išdirbę mažiausiai šešis mėnesius, reikalavimu siekiama išvengti pernelyg didelio trečiųjų valstybių darbo jėgos išnaudojimo, sudarant nepatikimas mažai apmokamo darbo sutartis, rizikos bei konkurencijos iškraipymo pavojaus dėl socialinio dempingo taikymo.

29 Iš tiesų tarp Teisingumo Teismo pripažintų privalomųjų bendrojo intereso pagrindų yra ir darbuotojų apsauga (žr. minėto sprendimo *Finalarte ir kt.*, 33 punktą ir sprendimo *Portugaia Construções* 20 punktą). Taip pat akivaizdu, jog Bendrijos teisei neprieštarauja tai, kad valstybės narės išplečia savo teisės aktų ar socialinių partnerių sudarytų kolektyvinių sutarčių taikymą kiekvienam net laikinai pagal darbo sutartį dirbančiam jų teritorijoje asmeniui, neatsižvelgiant į darbdavio įsisteigimo šalį, ir ji nedraudžia valstybėms narėms tinkamais būdais užtikrinti, kad būtų laikomasi šių taisyklių (žr. 1982 m. vasario 3 d. Sprendimo *Seco ir Desquenne & Giral*, 62/81 ir 63/81, Rink. p. 223, 14 punktą), jei pasirodo, kad šių teisės aktų ir sutarčių suteikiamos apsaugos neužtikrina identiškos ar iš esmės panašios įmonių pareigos, nustatytos jų įsisteigimo valstybėje narėje (žr. 1996 m. kovo 28 d. Sprendimo *Guiot*, C-272/094, Rink. p. I-1905, 16–17 punktus ir minėto sprendimo *Arbladeir kt.* 51 punktą).

30 Vis dėlto 1972 m. gegužės 12 d. Didžiosios Hercogystės reglamente įtvirtintas leidimas dirbti negali būti laikomas tinkama priemone. Iš tikrųjų jis nustato formalumus ir tam tikrus terminus, kurie atgraso nuo laisvės teikti paslaugas, komandiruojant trečiosios valstybės pilietybę turinčius darbuotojus.

31 Taigi paslaugas teikiančios įmonės pareiga iš anksto įspėti vietines valdžios institucijas apie vieno ar daugiau pagal darbo sutartį dirbančių komandiruotų darbuotojų buvimą, numatomą buvimo laiką ir paslaugas, pateisinančias komandiravimą, yra taip pat veiksminga ir mažiau griežta priemonė nei ginčijamas reikalavimas. Ji leistų šioms valdžios institucijoms kontroliuoti Liuksemburgo socialinės teisės aktų laikymąsi komandiravimo laikotarpiu, atsižvelgiant į pareigas, kurios įmonei jau nustatytos pagal socialinės teisės normas kilmės valstybėje narėje.

32 Be to, kolektyvinio leidimo dirbti išdavimo siejimas su reikalavimu turėti neterminuotą darbo sutartį, įsigaliojusią bent prieš šešis mėnesius iki darbuotojų komandiravimo į Liuksemburgo teritoriją pradžios, viršija tai, ko galima reikalauti socialinės apsaugos tikslais, kaip būtinos sąlygos, siekiant teikti paslaugas komandiruojant trečiosios šalies pilietybę turinčius asmenis.

33 Iš tikrųjų, kaip teisingai pastebi Komisija, šis reikalavimas gerokai apsunkina trečiosios valstybės pilietybę turinčių darbuotojų komandiravimą į Liuksemburgo teritoriją, siekiant teikti paslaugas sektoriuose, kuriuose dėl veiklos ypatumų dažnai sudaromos trumpalaikės arba skirtos tam tikrai paslaugai suteikti sutartys. Šiuo klausimu pastebėtina, jog pagal Liuksemburgo vyriausybės pateiktus duomenis, įdarbinant Bendrijos darbuotojus tam tikroms užduotims atlikti, nacionalinės teisės aktai darbo sutarčių srityje leidžia sudaryti tokias sutartis.

34 Kaip pastebėjo generalinis advokatas savo išvados 52 punkte, ginčijamas reikalavimas, *inter alia*, daro poveikį naujai įsteigtų įmonių, kurios pageidauja teikti paslaugas Liuksemburge įdarbindamos trečiosios valstybės pilietybę turinčius darbuotojus, padėčiai.

35 Be to, šiuo reikalavimu neatsižvelgiama į socialines priemones, kurios komandiruoti darbuotojus ketinančiai įmonei yra nustatytos kilmės valstybėje, būtent, darbo sąlygų ir darbo užmokesčio srityje, pagal konkrečios valstybės teisę arba galimą tarp Europos Bendrijos ir atitinkamos trečiosios valstybės sudarytą bendradarbiavimo sutartį, kurių taikymas pašalina pastebimą darbuotojų išnaudojimo ir įmonių konkurencijos iškraipymo riziką (žr. minėto sprendimo *Vander Elst* 25 punktą).

36 Todėl reikia pripažinti, kad 1972 m. gegužės 12 d. Didžiosios Hercogystės reglamente įtvirtinti reikalavimai nėra tinkamos priemonės, siekiant darbuotojų apsaugos tikslų.

37 Antra, kaip aiškiai nurodė Liuksemburgo vyriausybė dėl šio sprendimo 32–35 punktuose nurodytų reikalavimų, 1972 m. gegužės 12 d. Didžiosios Hercogystės reglamentu siekiama išvengti nacionalinės darbo rinkos sutrikdymo dėl trečiųjų valstybių pilietybę turinčių darbuotojų srauto.

38 Šiuo klausimu reikia priminti, kad nors rūpestis išvengti darbo rinkos sutrikdymų iš tikrųjų atitinka privalomąjį bendrojo intereso pagrindą (šiuo klausimu žr. 1990 m. kovo 27 d. Sprendimo *Rush Portuguesa*, C-113/89, Rink. p. I-1417, 13 punktą), kitoje valstybėje narėje įsteigtos įmonės darbuotojai, komandiruojami į kitą valstybę narę paslaugų teikimo tikslais, vis dėlto nesiekia patekti į šios antros valstybės darbo rinką, nes pabaigę užduotį jie grįžta į savo kilmės arba gyvenamosios vietos valstybę (žr. minėtų sprendimų *Rush Portuguesa* 15 punktą, *Vander Elst* 21 punktą bei *Finalarte ir kt.* 22 punktą).

39 Be to, jau buvo nuspręsta, kad valstybė narė gali tikrinti, ar kitoje valstybėje įsteigta įmonė, kuri į jos teritoriją komandiruoja trečiosios valstybės pilietybę turinčius darbuotojus, nesinaudoja laisve teikti paslaugas kitu nei atitinkamos paslaugos teikimo tikslu, pavyzdžiui, organizuoja savo darbuotojų atvykimą, siekdama juos įdarbinti ar sudaryti galimybes jiems įsidarbinti (žr. minėto sprendimo *Rush Portuguesa* 17 punktą).

40 Vis dėlto, tokia kontrolė turi atitikti Bendrijos teisės nustatytas ribas, ypač kylančias iš laisvės teikti paslaugas, kuri negali būti paversta iliuzija, o jos įgyvendinimas negali būti paliktas administracijos nuožiūrai (minėto sprendimo *Rush Portuguesa* 17 punktas).

41 Taigi nagrinėjamu atveju, kaip buvo pastebėta šio sprendimo 30 punkte, būtinybe gauti leidimą dirbti dėl jam nustatytos procedūros formalumų ir terminų, pašalinamas interesas naudotis laisve teikti paslaugas Liuksemburgo teritorijoje, komandiruojant trečiosios valstybės pilietybę turinčius darbuotojus.

42 Be to, kaip pastebi Komisija, nustatant, jog prašymų išduoti individualius leidimus dirbti nagrinėjimas turi būti atliekamas atsižvelgiant į padėtį darbo rinkoje, o kolektyvinis leidimas dirbti gali būti išduodamas tik išimtiniais atvejais, 1972 m. gegužės 12 d. Didžiosios Hercogystės reglamentas palieka vietos administracijai galimybę savo nuožiūra spręsti dėl trečiosios valstybės pilietybę turinčių asmenų komandiravimo į Liuksemburgo teritoriją paslaugų teikimo tikslais.

43 Priešingai nei tvirtina Liuksemburgo vyriausybė, argumentai dėl Bendrijos piliečių įdarbinimo pirmenybės neturi reikšmės darbuotojų, kuriuos planuojama komandiruoti paslaugų teikimo tikslais, ir kurie nėra linkę patekti į priimančiosios valstybės narės rinką, atžvilgiu. Tos pačios vyriausybės nurodytas faktas, kad administracijos

sprendimus galima apskųsti teismui, sustiprina išvadą, jog reikalavimas gauti leidimą dirbti gali sąlygoti vilkinimus, sukeliančius žalą paslaugų teikėjui.

44 Dėl reikalavimo, kai pateikiamas prašymas išduoti kolektyvinį darbo leidimą, kad atitinkami darbuotojai jų pagrindinėje įmonėje dirbtų pagal neterminuotą darbo sutartį, įsigaliojusią bent prieš šešis mėnesius, šio sprendimo 33–35 punktuose jau buvo pastebėta, jog jis gerokai apsunkina įmonių, veikiančių sektoriuje, kuriam būdingos trumpalaikės ar su konkrečios paslaugos teikimu susijusios sutartys, arba naujai įsteigtų įmonių paslaugų teikimą Liuksemburgo teritorijoje, komandiruojant trečiosios valstybės pilietybę turinčius darbuotojus.

45 Be to, šis reikalavimas nėra proporcingas tikslui užtikrinti darbuotojų grįžimą į kilmės valstybę narę pasibaigus jų komandiravimo terminui.

46 Iš tikrųjų paslaugas teikiančios įmonės pareiga pateikti vietos valdžios institucijoms informaciją, patvirtinančią, kad toje valstybėje narėje, kurioje ši įmonė yra juos įdarbinusi, darbuotojų padėtis yra teisėta, ypač gyvenamosios vietos, leidimo dirbti ir socialinio draudimo atžvilgiu, minėtoms institucijoms mažiau griežtomis, tačiau tiek pat veiksmingomis, kaip ir nagrinėjami reikalavimai, priemonėmis suteiktų garantijas dėl šių darbuotojų padėties teisėtumo ir dėl to, kad jie savo pagrindinę veiklą vykdo valstybėje narėje, kurioje yra įsteigta paslaugas teikianti įmonė. Kartu su šios įmonės suteikta informacija dėl numatomo komandiravimo laikotarpio (žr. šio sprendimo 31 punktą) šie įrodymai leistų Liuksemburgo valdžios institucijoms prireikus imtis būtinų priemonių jam pasibaigus.

47 Šiuo atveju, siekiat gauti darbo leidimą, pareiga pateikti banko garantiją, skirtą galimoms darbuotojo išsiuntimo komandiravimo laikotarpio pabaigoje išlaidoms padengti, yra per didelė finansinė našta paslaugas teikiančiai įmonei, palyginti su siekiamu tikslu. Kaip pastebi generalinis advokatas savo išvados 56 punkte, visiškai įmanomos būtų priemonės, kurios labiau nei ši bendra išankstinės garantijos pareiga gerbia laisvę teikti paslaugas, pavyzdžiui, nurodymas sumokėti realiai dėl išsiuntimo patirtas išlaidas.

48 Taigi reikia pripažinti, kad 1972 m. gegužės 12 d. Didžiosios Hercogystės reglamentu nustatyti reikalavimai yra netinkami, siekiant apsaugoti vietinę darbo rinką nuo nestabilumo.

49 Atsižvelgiant į tai, kas buvo pasakyta, Komisijos reikalavimai dėl 1972 m. gegužės 12 d. Didžiosios Hercogystės reglamento yra pagrįsti.

50 Todėl konstatuotina, jog nustatydama kitoje valstybėje narėje įsisteigusiems paslaugų teikėjams, siekiantiems komandiruoti į jos teritoriją trečiosios valstybės pilietybę turinčius darbuotojus, reikalavimą dėl individualaus leidimo dirbti, kurio išdavimas priklauso nuo su darbo rinka susijusių faktorių, arba reikalavimą dėl kolektyvinio leidimo dirbti, kuris išduodamas tik išimtiniais atvejais, jei atitinkami darbuotojai komandiruojančioje įmonėje dirba pagal neterminuotą darbo sutartį bent šešis mėnesius iki jų komandiravimo, bei nustatydama šiems paslaugų teikėjams pareigą pateikti banko garantiją, Liuksemburgo Didžioji Hercogystė neįvykdė įsipareigojimų pagal EB 49 straipsnį.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

51 Pagal Darbo reglamento 69 straipsnio 2 dalį pralaimėjusiai šaliai nurodoma padengti išlaidas, jei laimėjusi šalis to prašė. Kadangi Komisija prašė priteisti išlaidas, ir Liuksemburgo Didžioji Hercogystė pralaimėjo bylą, pastaroji turi padengti išlaidas.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (pirmoji kolegija) nusprendžia:

1. **Nustatydama kitoje valstybėje narėje įsisteigusiems paslaugų teikėjams, siekiantiems komandiruoti į jos teritoriją trečiosios valstybės pilietybę turinčius darbuotojus, reikalavimą dėl individualaus leidimo dirbti, kurio išdavimas priklauso nuo su darbo rinka susijusių faktorių, arba reikalavimą dėl kolektyvinio leidimo dirbti, kuris išduodamas tik išimtiniais atvejais, jei atitinkami darbuotojai komandiruojančioje įmonėje dirba pagal neterminuotą darbo sutartį bent šešis mėnesius iki jų komandiravimo, bei nustatydama šiems paslaugų teikėjams pareigą pateikti banko garantiją, Liuksemburgo Didžioji Hercogystė neįvykdė įsipareigojimų pagal EB 49 straipsnį.**

2. **Priteisti iš Liuksemburgo Didžiosios Hercogystės bylinėjimosi išlaidas.**

Parašai.