GENERALINIO ADVOKATO
YVES BOT IŠVADA,
pateikta 2014 m. gegužės 8 d.[1]

Byla C-91/13

Essent Energie Productie BV
prieš
Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

(Raad van State (Nyderlandai) pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą)

„EEB ir Turkijos asociacijos susitarimas — Asociacijos tarybos sprendimo Nr. 1/80 13 straipsnis — Papildomo protokolo 41 straipsnis — Status quo išlygos — Taikymo sritis — Laisvė teikti paslaugas — SESV 56 ir 57 straipsniai — Darbuotojų komandiravimas — Trečiųjų šalių piliečiai — Komandiruojant darbuotojus taikomas reikalavimas turėti leidimą dirbti“

1. Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas nagrinėjant *Essent Energie Productie BV* (toliau – *Essent*) ir *Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid* (socialinių reikalų ir darbo ministras, toliau – *Minister*) ginčą dėl jo minėtai bendrovei skirtos baudos už darbų vykdymą pasitelkiant darbuotojus trečiųjų šalių piliečius, kuriems nebuvo gauti darbo leidimai.

2. *Essent* yra Nyderlanduose įsteigta bendrovė, pavedusi taip pat Nyderlanduose įsteigtai *BIS Industrial Services Nederland BV* (toliau – BIS) atlikti pastolių statymo darbus savo padalinyje Gertreidenberge (Nyderlandai).

3. Vadovaujantis 2010 m. kovo 8 d. Darbo inspekcijos ataskaita, per 2008 m. gegužės 15, 19 ir 20 d. minėtoje bendrovėje šios inspekcijos atliktą oficialų patikrinimą buvo nustatyta, kad atliekant šiuos darbus nuo 2008 m. sausio 1 d. iki gegužės 20 d. dalyvavo 33 trečiųjų šalių piliečiai, t. y. 29 Turkijos piliečiai, trys buvusios Jugoslavijos piliečiai ir Maroko pilietis.

4. Iš tos pačios atskaitos matyti, kad darbuotojai užsieniečiai į BIS buvo komandiruoti iš *Ekinci Gerüstbau GmbH* (toliau – *Ekinci*), Kelne (Vokietija) įsteigtos bendrovės, kurioje šie darbuotojai buvo įdarbinti, nors leidimai dirbti nebuvo išduoti.

5. 2010 m. gegužės 11 d. sprendimu *Minister* skyrė *Essent* 264 000 eurų dydžio piniginę baudą už pagrindinėje byloje taikytinos redakcijos 1994 m. gruodžio 21 d. Įstatymo dėl užsieniečių darbo (*Wet arbeid vreemdelingen*)[2] (toliau – *1994 m. Wav*) 2 straipsnio 1 dalies pažeidimą, nes ši bendrovė vykdė minėtus darbus pasitelkusi darbuotojus užsieniečius, kuriems nebuvo gautas darbo leidimas, nors toks leidimas privalomas pagal Nyderlandų teisę.

6. *Essent* šį sprendimą apskundė.

1 — Originalo kalba: prancūzų.

2 — *Stb.*, 1994, Nr. 959.

7. 2010 m. gruodžio 22 d. sprendimu *Minister* šį skundą pripažino nepagrįstu ir motyvavo tuo, kad *Ekinci* teikiama paslauga buvo tik darbuotojų komandiravimas, kaip jis suprantamas pagal 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje 1 straipsnio 3 dalies c punktą[3], todėl *Essent*, kaip užsakovė ir užsieniečių darbdavė, kaip tai suprantama pagal *1994 m. Wav*, privalėjo turėti jų darbo leidimus.

8. Dėl minėto sprendimo pareikštą *Essent* ieškinį *Rechtbank 's-Hertogenbosch* (Hertogenbošo apylinkės teismas, Nyderlandai) 2011 m. rugsėjo 27 d. sprendimu atmetė kaip nepagrįstą. Šis teismas, be kita ko, vadovaudamasis Sprendimu *Vicoplus ir kt.*[4], nusprendė, kad *Minister* teisėtai skyrė baudą *Essent*, nes nebuvo išduotas joks darbo leidimas, nors *Ekinci* suteikta paslauga buvo tik darbuotojų komandiravimas, kaip jis suprantamas pagal Direktyvos 96/71 1 straipsnio 3 dalies c punktą.

9. Grįsdamas šią išvadą *Rechtbank 's-Hertogenbosch* nurodė, kad nors Sprendimas *Vicoplus ir kt.* (EU:C:2011:64) buvo susijęs su paslaugų teikimu komandiruojant darbuotojus iš Lenkijos, iš jo buvo galima spręsti, jog esant situacijai, kai komandiruojami darbuotojai trečiųjų šalių piliečiai, pagal SESV 56 ir 57 straipsnius nedraudžiami valstybės narės teisės aktai, šiuo atveju *1994 m. Wav* 2 straipsnio 1 dalis, kuriuose reikalaujama, kad šiems darbuotojams būtų gautas darbo leidimas.

10. *Essent* šį teismo sprendimą apeliacine tvarka apskundė *Raad van State* (Nyderlandai).

11. Kaip ir *Rechtbank 's-Hertogenbosch*, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, kad iš Sprendimo *Vicoplus ir kt.* (EU:C:2011:64) galima spręsti, jog pagal SESV 56 ir 57 straipsnius valstybei narei nedraudžiama darbuotojų iš trečiųjų šalių komandiravimą į jos teritoriją, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 96/71 1 straipsnio 3 dalies c punktą, susieti su reikalavimu gauti leidimą dirbti. Kadangi, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo manymu, tai, kad tokio leidimo dirbti reikalavimo suderinamumas su SESV 56 ir 57 straipsniais aiškiai išplaukia iš Sprendimo *Vicoplus ir kt.* (EU:C:2011:64), šis teismas nemanė esant reikalinga Teisingumo Teismui pateikti su tuo susijusį klausimą.

12. Jis nusprendė kreiptis į Teisingumo Teismą kitu klausimu ir paprašė šio išaiškinti, pirma, Europos ekonominės bendrijos ir Turkijos asociacijos susitarimo[5] Papildomo protokolo[6] 41 straipsnį ir, antra, 1980 m. rugsėjo 19 d. Asociacijos tarybos sprendimo Nr. 1/80 (toliau – Sprendimas Nr. 1/80) 13 straipsnį.

13. Šiuose dviejuose straipsniuose įtvirtinta *status quo* taisyklė, kuria valstybėms narėms nuo jos įsigaliojimo draudžiama nustatyti naujus įsisteigimo laisvės, laisvės teikti paslaugas ir laisvo darbuotojų judėjimo tarp Turkijos Respublikos ir Europos Sąjungos valstybių narių apribojimus.

14. Tiksliau tariant, Papildomo protokolo II skirsnio II skyriuje esančio jo 41 straipsnio 1 dalyje nurodyta:

„Susitariančiosios Šalys susilaiko nuo bet kokių naujų įsisteigimo laisvės ar laisvės teikti paslaugas apribojimų viena kitos atžvilgiu įvedimo.“

3 — OL L 18, 1997, p. 1; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k. 5 sk., 2 t., p. 431.

4 — C-307/09–C-309/09, EU:C:2011:64.

5 — Susitarimas, 1963 m. rugsėjo 12 d. Ankaroje pasirašytas Turkijos Respublikos, Europos ekonominės bendrijos valstybių narių ir Bendrijos, kuris jos vardu buvo sudarytas, aprobuotas ir patvirtintas 1963 m. gruodžio 23 d. Tarybos sprendimu 64/732/EEB (OL 217, 1964, p. 3685; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 11 sk., 11 t., p. 10).

6 — Protokolas, 1970 m. lapkričio 23 d. Briuselyje pasirašytas ir Bendrijos vardu sudarytas, aprobuotas bei patvirtintas 1972 m. gruodžio 19 d. Tarybos reglamentu (EEB) Nr. 2760/72 (OL L 293, p. 1; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 11 sk., 11 t., p. 41; toliau – Papildomas protokolas). Nyderlandų Karalystės europinėje dalyje Papildomas protokolas įsigaliojo 1973 m. sausio 1 dieną.

15. Sprendimo Nr. 1/80 13 straipsnyje nustatyta:

„Bendrijos valstybės narės ir Turkija negali nustatyti naujų apribojimų, susijusių su darbuotojų ir jų šeimos narių, kurie teisėtai gyvena ir dirba atitinkamoje teritorijoje, įsidarbinimo sąlygomis.“

16. Vadovaujantis minėto sprendimo 16 straipsnio 1 dalimi, ši nuostata taikytina nuo 1980 m. gruodžio 1 dienos.

17. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, be kita ko, klausia, ar Nyderlandų teisėje apibrėžta darbdavio sąvoka galėtų būti laikoma nauju apribojimu, kaip tai suprantama pagal minėtas nuostatas.

18. Reikia tiksliau apibrėžti Nyderlandų teisės nuostatas, dėl kurių kilo ginčas.

19. 1980 m. gruodžio 1 d. užsieniečių įdarbinimas Nyderlanduose buvo reglamentuojamas 1978 m. lapkričio 9 d. Įstatymu dėl darbuotojų užsieniečių darbo (*Wet arbeid buitenlandse werknemers*)[7].

20. Vadovaujantis *Wabw* 1 straipsnio b punkto 1 papunkčiu, taikant šio įstatymo nuostatas arba iš jų kylančias nuostatas, darbdaviu laikomas asmuo, sudarantis darbo sutartį su kitu asmeniu darbui atlikti, jei šis kitas asmuo nėra komandiruotas trečiojo asmens pagal 1965 m. liepos 31 d. Darbuotojų komandiravimo įstatymą (*Wet op het ter beschikking stellen van arbeidskrachten*)[8].

21. Pagal *Wabw* 1 straipsnio b punkto 3 papunktį darbdaviu taip pat laikomas asmuo, pas kurį yra komandiruotas kitas asmuo, jei šiam komandiravimui taikytinas Darbuotojų komandiravimo įstatymas.

22. Remiantis *Wabw* 4 straipsniu, darbdaviui draudžiama įdarbinti užsienietį be kompetentingo ministro suteikto leidimo.

23. Pagal Darbuotojų komandiravimo įstatymo 1.1 straipsnio b punktą darbuotojų komandiravimu laikomas darbuotojo darbas kitam subjektui už atlygį, kad jis šio subjekto įmonėje atliktų paprastai joje vykdomą darbą kitokiu pagrindu nei pagal su šia įmone sudarytą darbo sutartį.

24. Šioje byloje taikytina *1994 m. Wav* redakcija galiojo iki 2009 m. liepos 1 d., kai įsigaliojo 2009 m. birželio 25 d. įstatymas[9].

25. Remiantis *1994 m. Wav* 1 straipsnio 1 dalies b punkto 1 papunkčiu, darbdavys yra tas, kas vykdydamas tarnybines pareigas ir užsiimdamas profesine veikla arba savo įmonėje nurodo kitam asmeniui atlikti darbą.

26. Pagal *1994 m. Wav* 2 straipsnio 1 dalį darbdaviui draudžiama Nyderlanduose įdarbinti užsienietį be darbo leidimo.

27. Tačiau šis draudimas netaikytinas užsieniečiui, kuris, teikdamas tarptautines paslaugas, laikinai atlieka darbą Nyderlanduose ir yra įsidarbinęs pas kitoje nei Nyderlandų Karalystė Sąjungos valstybėje narėje įsteigtą darbdavį, jei tai nėra darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimas.

28. Be to, *1994 m. Wav* 3 straipsnio 1 dalies a punkte nurodyta, kad šis draudimas netaikytinas užsieniečiui, dėl kurio negali būti išduotas darbo leidimas, vadovaujantis su kitomis valstybėmis sudarytų sutarčių nuostatomis arba Nyderlandų Karalystei privalomu tarptautinės viešosios teisės organizacijos sprendimu.

7 — *Stb.*, 1978, Nr. 737, toliau – *Wabw*.

8 — *Stb.*, 1965, Nr. 379, toliau – Darbuotojų komandiravimo įstatymas.

9 — *Stb.*, 2009, Nr. 265.

29. Iš šios nacionalinės teisės nuostatų apžvalgos matyti, kad prieš įsigaliojant Sprendimui Nr. 1/80 darbdavys turėjo gauti darbo leidimą pagal *Wabw* 1 straipsnio b punkto 1 papunktį, jei įdarbino užsienietį pagal darbo sutartį, išskyrus atvejus, kai užsienietį komandiruoja trečiasis asmuo pagal Darbuotojų komandiravimo įstatymą. Vadovaujantis *Wabw* 1 straipsnio b punkto 3 papunkčiu, darbdavys, kaip jis suprantamas pagal šį įstatymą, šiuo atveju buvo subjektas, į kurį buvo komandiruotas užsienietis. Tai reiškia, kad BIS, į kurią darbuotojus užsieniečius komandiravo *Ekinci*, prieš įsigaliojant Sprendimui Nr. 1/80 buvo darbdavė, turinti gauti darbo leidimą.

30. Kaip nurodo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, iš *1994 m. Wav* 1 ir 2 straipsnių parengiamųjų dokumentų matyti, kad leidimą gauti privalo darbdavys, faktiškai įdarbinantis užsienietį, ir kad šis darbdavys visada atsako už tai, kad būtų gautas reikalingas darbo leidimas. Šiuo klausimu nesvarbu, ar sudaryta darbo sutartis ir ar egzistuoja pavaldumo santykis. Darbo atlikimo darbdavio pavedimu arba jo naudai pakanka, kad asmuo būtų pripažintas darbdaviu. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas patikslina, kad toks nacionalinės teisės aktų pritaikymas buvo būtinas, nes praktikoje darbdaviai ieškojo būdų, kaip paslapčia arba naudojant sudėtingas schemas išvengti reikalavimo gauti leidimą dirbti užsieniečiams darbuotojams. Pagal pasirinktą sprendimą išsaugoma plati darbdavio, kuriam gali kilti atsakomybė dėl negauto leidimo dirbti jo įdarbintiems trečiųjų šalių piliečiams, sąvokos apibrėžtis.

31. Atsižvelgiant į šią *1994 m. Wav* įtvirtintą plačią darbdavio sąvoką matyti, kad esant pagrindinėje byloje nagrinėjamai situacijai reikalavimas gauti darbo leidimą kyla ne tik įmonei naudotojai, šiuo atveju BIS, bet ir kitiems įdarbinimo grandinėje esantiems darbdaviams, įskaitant užsakovę, šiuo atveju *Essent*.

32. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas paaiškina, kad jam kilo klausimas, ar *1994 m. Wav* išplėstą darbdavio sąvoką reikia pripažinti nauju apribojimu, kaip jis suprantamas pagal Sprendimo Nr. 1/80 13 straipsnyje ir Papildomo protokolo 41 straipsnyje įtvirtintą *status quo* išlygą, ir ar dėl to baudos skyrimas *Essent* prieštarauja šiems straipsniams. *Essent* manymu, atsižvelgiant į tai, kad darbdavio sąvokos išplėtimas po minėtų straipsnių įsigaliojimo galėjo būti priežastis, dėl kurios jos įdarbinti užsieniečiai darbuotojai neturėjo leidimų dirbti, buvo apribota galimybė darbuotojams turkams patekti į Nyderlandų darbo rinką.

33. Prieš pateikdamas klausimą, ar šis darbdavio sąvokos išplėtimas yra pagal Sprendimo Nr. 1/80 13 straipsnį ir Papildomo protokolo 41 straipsnį draudžiamas naujas apribojimas, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas taip pat klausia, ar *Essent* gali remtis šiais straipsniais.

34. Šiomis aplinkybėmis *Raad van State* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui tokius prejudicinius klausimus:

„1. Ar tokiu atveju, kaip nagrinėjamasis pagrindinėje byloje, užsakovas, kuris pagal [*1994 m. Wav*] 2 straipsnio 1 dalį laikomas atitinkamų darbuotojų turkų darbdaviu, prieš Nyderlandų valstybę gali remtis Sprendimo Nr. 1/80 13 straipsnyje įtvirtinta *status quo* išlyga arba Papildomo protokolo 41 straipsnyje įtvirtinta *status quo* išlyga?

2. a) Ar Sprendimo Nr. 1/80 13 straipsnio *status quo* išlyga arba Papildomo protokolo 41 straipsnio *status quo* išlyga aiškintina taip, kad pagal ją draudžiama įvesti užsakovui taikomą draudimą, kaip antai įtvirtintą [*1994 m. Wav*] 2 straipsnio 1 dalyje, pavesti atlikti darbus Nyderlanduose trečiosios šalies, šiuo atveju Turkijos [Respublikos], pilietybę turintiems darbuotojams be darbo leidimo, jei šie darbuotojai įdarbinti Vokietijos įmonėje ir užsakovui Nyderlanduose dirba per Nyderlandų įmonę – laikinojo darbo naudotoją?

b) Ar šiuo atveju svarbu tai, kad dar prieš įsigaliojant Papildomo protokolo 41 straipsnyje įtvirtintai *status quo* išlygai ir Sprendimo Nr. 1/80 13 straipsnyje įtvirtintai *status quo* išlygai darbdaviui buvo draudžiama įdarbinti pagal darbo sutartį užsienietį be darbo leidimo ir kad šis draudimas prieš įsigaliojant Sprendimo Nr. 1/80 13 straipsnyje įtvirtintai *status quo* išlygai buvo taikomas ir įmonėms, laikinojo darbo naudotojoms, į kurias komandiruojami užsieniečiai?“

I – **Analizė**

35. Reikia priminti, jog tai, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas formaliai pateikė klausimą ir nurodė tam tikras Sąjungos teisės nuostatas, netrukdo Teisingumo Teismui pateikti nacionaliniam teismui išsamų išaiškinimą, kuris gali būti naudingas sprendimui šio teismo nagrinėjamoje byloje priimti, neatsižvelgiant į tai, ar jis apie tai užsimena savo pateiktuose klausimuose. Tokiu atveju Teisingumo Teismas, atsižvelgdamas į bylos dalyką, turi iš visos nacionalinio teismo pateiktos informacijos, ypač iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą motyvuojamosios dalies, išrinkti aiškintinus Sąjungos teisės klausimus [10].

36. Dėl priežasčių, kurias nurodysiu vėliau, manau, kad Sprendimo Nr. 1/80 13 straipsnis ir Papildomo protokolo 41 straipsnis yra nereikšmingi sprendimui pagrindinėje byloje priimti.

37. Kita vertus manau, kad šioje byloje keliami klausimai turi būti nagrinėjami atsižvelgiant į SESV 56 ir 57 straipsnius.

A – *Dėl taikytinų Sąjungos teisės nuostatų*

38. Neginčijama, kad *Ekinci* yra Vokietijoje įsteigta įmonė. Vokietijos verslo registre nurodyta, kad šios įmonės veikla yra statyba, montavimas ir pastolių nuoma.

39. *Ekinci* komandiravo BIS kelių trečiųjų valstybių, įskaitant Turkijos Respublikos, piliečius pastoliams statyti nuo 2008 m. sausio 1 d. iki gegužės 20 dienos.

40. Neginčijama, kad atitinkami darbuotojai, kurių didžioji dalis buvo Turkijos piliečiai, turėjo leidimą gyventi Vokietijoje ir joje teisėtai dirbo.

1. Dėl Sprendimo Nr. 1/80 13 straipsnio netaikytinumo

41. Iš nusistovėjusios teismo praktikos matyti, kad Sprendimo Nr. 1/80 13 straipsnyje įtvirtinta *status quo* išlyga apskritai draudžiama bet kokią nauja vidaus priemonę, kurios tikslas ar pasekmė būtų tai, jog Turkijos piliečio naudojimasis laisvu darbuotojų judėjimu nacionalinėje teritorijoje būtų susiejamas su labiau ribojančiomis sąlygomis nei tos, kurios jam taikytos atitinkamoje valstybėje narėje, kai įsigaliojo Sprendimas Nr. 1/80 [11].

42. Be to, Teisingumo Teismas yra ne kartą nusprendęs, kad, kitaip nei valstybių narių darbuotojai, Turkijos piliečiai negali naudotis laisvu judėjimu Sąjungos viduje, bet gali pasinaudoti tik tam tikromis teisėmis vien priimančiosios valstybės narės teritorijoje [12].

10 — Be kita ko, žr. Sprendimo *Vicoplus ir kt.* (EU:C:2011:64) 22 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką.

11 — Be kita ko, žr. Sprendimo *Demir* (C-225/12, EU:C:2013:725) 33 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką.

12 — Be kita ko, žr. Sprendimo *Derin* (C-325/05, EU:C:2007:442) 66 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką). Taip pat žr. Sprendimo *Demirkan* (C-221/11, EU:C:2013:583) 53 punktą.

43. Šioje byloje Turkijos piliečius priimančioji valstybė yra Vokietijos Federacinė Respublika – valstybė narė, kurioje jie gyvena ir dirba teisėtai. Tai reiškia, kad iš Sprendimo Nr. 1/80 kylančiomis teisėmis šie darbuotojai gali remtis būtent prieš šią valstybę narę.

44. Be to, Sprendimo Nr. 1/80 13 straipsnis taikytinas nacionalinėms priemonėms, susijusiomis su galimybe įsidarbinti. Dėl to Teisingumo Teismas nustatė, kad šis straipsnis „skirtas apsaugoti ne jau integruotus į valstybės narės darbo rinką Turkijos piliečius, bet turi būti taikomas tiems šios šalies piliečiams, kurie dar negali pasinaudoti įsidarbinimo ir atitinkamai apsigyvenimo teisėmis pagal Sprendimo Nr. 1/80 6 straipsnio 1 dalį“ [13].

45. Be to, reikia priminti, kad Teisingumo Teismas Sprendime *Abatay ir kt.* [14] nusprendė dėl vairuotojų turkų, dirbančių Turkijoje įsteigtoje bendrovėje ir vykdančių tarptautinius prekių pervežimus Vokietijoje. Jis visų pirma pažymėjo, kad vairuotojai turkai „Vokietijos teritorijoje yra tik labai ribotus laikotarpius ir tik tam, kad atvežtų ir iškrautų iš Turkijos atvežtas prekes arba pasiimtų prekes vežti į tokias šalis kaip Turkija, Iranas arba Irakas“ [15]. Be to, jis pripažino, kad „po kiekvieno reiso jie grįžta į Turkiją, kur gyvena su savo šeimomis ir kur yra įsteigta bendrovė, kurioje jie dirba ir iš kurios gauna atlyginimą“ [16], ir vadovaudamasis tuo priėjo prie išvados, kad „todėl šie Turkijos piliečiai visiškai nesiekia integruotis į Vokietijos Federacinės Respublikos, kaip priimančiosios valstybės narės, darbo rinką“ [17].

46. Taigi, Teisingumo Teismo teigimu, „iš Sprendimo Nr. 1/80 struktūros ir tikslo matyti, kad dabartiniame laisvo darbuotojų judėjimo pagal EEB ir Turkijos asociacijos susitarimą vystymosi etape <...> minėtu sprendimu iš esmės siekiama palaipsniui integruoti darbuotojus turkus [priimančiojoje valstybėje narėje], suteikiant galimybę teisėtai nepertraukiamai dirbti [18].

47. Taigi Sprendimo Nr. 1/80 13 straipsnis netaikytinas esant situacijai, kai darbuotojai Turkijos piliečiai Vokietijoje yra laikinai, nes ji negali būti pripažinta atspindinčia šių darbuotojų norą integruotis į minėtos valstybės narės darbo rinką.

48. Manau, kad tas pats taikytina šioje byloje dėl darbuotojų Turkijos piliečių, teisėtai gyvenančių ir dirbančių Vokietijoje, kuri yra jų priimančioji valstybė Sąjungoje, komandiruotų į Nyderlandų teritoriją ribotam laikui, atitinkančiam laiką, reikalingą BIS užsakytų pastolių statybai. Įvykdę šią užduotį atitinkami darbuotojai išvyko iš Nyderlandų teritorijos ir grįžo į Vokietiją. Taigi, kaip teisingai pabrėžia Nyderlandų vyriausybė, minėti darbuotojai nesiekė integruotis į Nyderlandų darbo rinką. Tai reiškia, kad pagrindinėje byloje Nyderlandų valdžios institucijoms Sprendimo Nr. 1/80 13 straipsnis netaikytinas.

2. Dėl Papildomo protokolo 41 straipsnio 1 dalies netaikytinumo

49. Papildomo protokolo 41 straipsnio 1 dalyje, kaip matyti iš jos teksto, aiškiai, tiksliai ir besąlygiškai įtvirtinta nedviprasmiška *status quo* išlyga, pagal kurią susitariančioms šalims draudžiama įvesti bet kokius naujus įsisteigimo laisvės ar laisvės teikti paslaugas apribojimus nuo Papildomo protokolo įsigaliojimo datos [19].

13 — Sprendimo *Sahin* (C-242/06, EU:C:2009:554) 51 punktas.

14 — C-317/01 ir C-369/01, EU:C:2003:572.

15 — 89 punktas.

16 — Ten pat.

17 — Ten pat.

18 — Sprendimo *Abatay ir kt.* (EU:C:2003:572) 90 punktas.

19 — Be kita ko, žr. Sprendimo *Demirkan* (EU:C:2013:583) 37 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką.

50. Remiantis nusistovėjusia Teisingumo Teismo praktika, Papildomo protokolo 41 straipsnio 1 dalis taikoma tiesiogiai. Todėl šia nuostata gali remtis Turkijos piliečiai, kuriems ji taikytina valstybių narių teismuose [20].

51. Reikia pažymėti, kad *status quo* išlyga apskritai draudžiama bet kokia nauja vidaus priemonė, kurios tikslas ar pasekmė būtų tai, jog Turkijos piliečio naudojimasis minėtomis ekonominėmis laisvėmis valstybės narės teritorijoje būtų susiejamas su labiau ribojančiomis sąlygomis nei tos, kurios buvo taikytinos, kai šiai valstybei narei įsigaliojo Papildomas protokolas [21].

52. Šiuo klausimu Teisingumo Teismas Sprendime *Abatay ir kt.* (EU:C:2003:572) yra nusprendęs, kad Papildomo protokolo 41 straipsnio 1 dalimi gali remtis Turkijoje įsteigta įmonė, teisėtai teikianti paslaugas valstybėje narėje, ir tokioje įmonėje vairuotojais dirbantys Turkijos piliečiai [22].

53. Tame pačiame sprendime Teisingumo Teismas nusprendė, kad minėta nuostata draudžiama valstybės narės teisės aktuose nustatyti reikalavimą, kurio juose nebuvo, kai šiai valstybei narei įsigaliojo Papildomas protokolas, turėti leidimą dirbti tam, kad Turkijoje įsteigta įmonė ir jos darbuotojai Turkijos piliečiai galėtų teikti paslaugas šios valstybės teritorijoje [23].

54. Iš Papildomo protokolo 41 straipsnio 1 dalies teksto matyti, kad juo siekiama panaikinti susitariančiųjų šalių viena kitai taikomus laisvės teikti paslaugas apribojimus [24]. Be kita ko, šioje nuostatoje valstybėms narėms draudžiama nuo Papildomo protokolo įsigaliojimo nustatyti naujus Turkijos fizinių asmenų ar joje įsteigtų juridinių asmenų teikiamų paslaugų apribojimus ir trukdyti Turkijos piliečiams atvykti į valstybės narės teritoriją tam, kad teiktų paslaugas Turkijoje įsteigtos įmonės sąskaita [25].

55. Pagrindinėje byloje vienintelė sąsaja su Turkijos Respublika buvo tai, kad *Ekinci* į Nyderlandų teritoriją komandiruotų darbuotojų dauguma buvo Turkijos piliečiai. Vis dėlto šios sąsajos nepakanka, kad pagrindinėje byloje nagrinėjama situacija patektų į Papildomo protokolo 41 straipsnio 1 dalies taikymo sritį.

56. Tam būtų reikėję įrodyti buvus ekonominę veiklą tarp Turkijos Respublikos ir Nyderlandų Karalystės, kurią būtų galima pripažinti, jei atitinkami Turkijos piliečiai būtų buvę nepriklausomi darbuotojai, teikiantys paslaugas šioje valstybėje narėje, arba Turkijoje įsteigtos bendrovės komandiruoti darbuotojai.

57. Kadangi pagrindinė byla nėra susijusi su Turkijos piliečio laisvės teikti paslaugas įgyvendinimu, manau, Papildomo protokolo 41 straipsnio 1 dalis netaikytina.

20 — Ten pat, 38 punktas ir jame nurodyta teismo praktika.

21 — Ten pat, 39 punktas ir jame nurodyta teismo praktika.

22 — 105 ir 106 punktai.

23 — 117 punkto šešta įtrauka.

24 — Sprendimo *Demirkan* (EU:C:2013:583) 43 punktas ir jame nurodyta teismo praktika. Vis dėlto Teisingumo Teismas tame pačiame sprendime pažymėjo, kad „Papildomo protokolo 41 straipsnio 1 dalies tikslas ir jos kontekstas iš esmės skiriasi nuo SESV 56 straipsnio tikslo ir konteksto, ypač kiek tai susiję su šių nuostatų taikymu paslaugų gavėjams“ (49 punktas). Todėl „Papildomo protokolo 41 straipsnio 1 dalyje numatyta sąvoka „laisvė teikti paslaugas“ aiškintina taip, kad ji neapima Turkijos piliečių, paslaugų gavėjų, teisės atvykti į valstybę narę tam, kad joje gautų paslaugą“ (63 punktas).

25 — Dėl šios situacijos žr. Sprendimą *Soysal ir Savatli* (C-228/06, EU:C:2009:101).

3. Dėl SESV 56 ir 57 straipsnių taikytinumo

58. Matėme, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas prašyme priimti prejudicinį sprendimą minėjo SESV 56 ir 57 straipsnius. Vis dėlto jis nepateikė Teisingumo Teismui klausimo šia tema, nes, jo manymu, iš Sprendimo *Vicoplus ir kt.* (EU:C:2011:64) aiškiai matyti, kad pagal minėtus straipsnius valstybei narei nedraudžiama komandiruojant darbuotojus iš trečiosios valstybės į jos teritoriją, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 96/71 1 straipsnio 3 dalies c punktą, taikyti reikalavimą gauti leidimą dirbti.

59. Manau, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pagrįstai svarstė SESV 56 ir 57 straipsnių taikymą. Iš tiesų Teisingumo Teismo praktikoje nurodyta, kad veikla, kai įmonė už atlyginimą skiria savo darbuotojus dirbti paslaugos gavėjui ir su juo nesudaromos darbo sutartys, yra SESV 57 straipsnio pirmoje pastraipoje nustatytas sąlygas atitinkanti profesinė veikla, todėl pagal šią nuostatą turi būti pripažinta paslauga [26].

60. Šioje byloje darbuotojus komandiravo Vokietijoje įsteigta įmonė Nyderlanduose įsteigtai įmonei naudotojai. Toks dviejų skirtingose valstybėse narėse įsteigtų įmonių paslaugų teikimas viena kitai, be abejonės, patenka į SESV 56 ir 57 straipsnių taikymo sritį. Šiuo atveju nesvarbu, kad darbuotojų komandiravimas susijęs su trečiųjų šalių piliečiais. Iš tiesų Teisingumo Teismo praktika patvirtina, kad darbuotojų trečiųjų šalių piliečių komandiravimas turi būti nagrinėjamas būtent pagal ESV sutarties nuostatas, susijusias su laisve teikti paslaugas [27].

61. Vis dėlto prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas negali nuspręsti, kad Teisingumo Teismo praktikoje jau aiškiai atsakyta į klausimą, ar Nyderlandų teisės aktai tiek, kiek juose reikalaujama, kad dėl dviejų skirtingose valstybėse narėse įsteigtų įmonių viena kitai komandiruojamų darbuotojų trečiųjų šalių piliečių būtų gautas darbo leidimas, prieštarauja SESV 56 ir 57 straipsniams.

62. Be kita ko, kitaip, nei teigia prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, manau, kad atsakymas į šioje byloje kilusius klausimus nėra aiškus iš Sprendimo *Vicoplus ir kt.* (EU:C:2011:64). Vėliau turėsiu galimybę nurodyti, kodėl byloje, kurioje buvo priimtas minėtas sprendimas, Teisingumo Teismo pasirinktas sprendimo būdas buvo glaudžiai susijęs su tos bylos aplinkybėmis, t. y. pereinamojo laikotarpio nuostatų taikymu po naujų valstybių narių įstojimo į Sąjungą.

63. Taigi Teisingumo Teismas iki šiol dar nėra aiškiai atsakęs į pagrindinį šioje byloje kilusį klausimą, todėl norėdamas prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui pateikti pagrindinės bylos sprendimui naudingą atsakymą jis galėtų pagrįstai performuluoti šio teismo pateiktus klausimus. Taigi Teisingumo Teismas turėtų atsakyti į klausimą, ar SESV 56 ir 57 straipsnius reikia aiškinti taip, kad jais draudžiami valstybės narės teisės aktai, pagal kuriuos siekiant į jos teritoriją komandiruoti darbuotojus trečiosios šalies piliečius, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 96/71 1 straipsnio 3 dalies c punktą, būtina gauti leidimą dirbti.

64. Kaip *Essent* nurodo savo pastabose, Teisingumo Teismas turi nustatyti, ar šios bylos aplinkybėmis, t. y. kai Vokietijos įmonė komandiruoja darbuotojus trečiosios šalies piliečius Nyderlanduose įsteigtai įmonei naudotojai, vykdančiai darbus kitos taip pat Nyderlanduose įsteigtos bendrovės sąskaita, Nyderlandų valstybės institucijų reikalavimas gauti leidimus dirbti suderinamas su SESV 56 ir 57 straipsniais.

26 — Sprendimo *Vicoplus ir kt.* (EU:C:2011:64) 27 punktas ir jame nurodyta teismo praktika.

27 — Be kita ko, žr. Sprendimą *Komisija / Liuksemburgas* (C-445/03, EU:C:2004:655).

B – *Dėl Nyderlandų teisės aktų suderinamumo su SESV 56 ir 57 straipsniais*

65. Įsitikinome, kad pagrindinės bylos situacija susijusi su SESV 56 ir 57 straipsniais. Prieš nagrinėjant, ar Nyderlandų teisės aktai suderinami su šiais straipsniais, reikia nurodyti priežastis, dėl kurių, mano manymu, reikia pripažinti, kad *Essent* gali remtis minėtais straipsniais pagrindinėje byloje.

1. Dėl *Essent* galimybės remtis SESV 56 ir 57 straipsniais pagrindinėje byloje

66. Šios bylos situacijai būdinga tai, kad nagrinėjama įmonių grandinė. Užsakovė, šiuo atveju *Essent*, pavedė kitai įmonei BIS pastatyti pastolius viename iš jos objektų. Šiai užduočiai įvykdyti BIS pasitelkė Vokietijoje įsteigtą įmonę *Ekinci*, kad ši jai komandiruotų darbuotojus.

67. Tokiomis aplinkybėmis Nyderlandų teisės aktai buvo suformuluoti taip, kad jei dėl darbą atliekančių trečiosios šalies piliečių nebuvo išduotas darbo leidimas, atsakomybė kyla užsakovui. Tokį pasirinkimą lėmė Nyderlandų valdžios institucijų noras užkirsti kelią tam, kad užduotį atliekančių įmonių skaičiaus didėjimas suteiktų galimybę apeiti reikalavimą darbuotojams trečiųjų šalių piliečiams gauti leidimą dirbti.

68. Šioje byloje kompetentingos valdžios institucijos Nyderlandų teisės aktus taikė taip, kad už darbo leidimų neturėjimą skyrė baudą tik užsakovei, t. y. *Essent*, bet ne BIS, kaip *Ekinci* komandiruotų darbuotojų įmonei naudotojai.

69. Tokiomis aplinkybėmis neleidus *Essent*, kuri yra vienintelė Nyderlandų valdžios institucijų apkaltinta įmonė, pasinaudoti galimybe ginčijant jai skirtą baudą remtis SESV 56 ir 57 straipsniais taptų neveiksmingos su laisve teikti paslaugas susijusios ESV sutarties nuostatos.

70. Tai reikštų pripažinimą, kad nors reikalavimas turėti leidimą dirbti komandiruotiems trečiosios šalies piliečiams iš esmės turi būti nagrinėjamas pagal šiuos straipsnius, tai, jog *Essent* yra nagrinėjamų įmonių grandinės viršūnėje ir todėl jai darbuotojai nekomandiruojami tiesiogiai, užkerta kelią jai remtis vienintele gynybos priemone, t. y. SESV 56 ir 57 straipsniais.

71. Kadangi pagal Nyderlandų teisės aktus už leidimų dirbti darbuotojams trečiųjų šalių piliečiams neturėjimą gali būti pripažinta atsakinga užsakovė, tokiu atveju tik ji gali veiksmingai remtis minėtais straipsniais. Jeigu jai nebūtų suteikta tokia galimybė, reikėtų pripažinti, kad Nyderlandų teisės aktuose įtvirtinta sistema, pagal kurią numatyta atsakomybės grandinė iki užsakovo suteikia galimybę toliau taikyti laisvės teikti paslaugas apribojimus.

72. Jei galimybė remtis ESV sutarties nuostatomis dėl laisvės teikti paslaugas būtų suteikta tik tiesioginėms sutarties šalims, būtų nepaisoma aplinkybės, kad, kaip patvirtina ši byla, subrangos grandines gali sudaryti kelios bendrovės. Neretai tarp darbuotojo ir rangovo yra daugiau kaip keturi tarpininkai [28].

73. Būtent dėl tokios praktikos, kuria gali būti pasinaudota siekiant piktnaudžiauti socialinės apsaugos teisės aktais arba juos apeiti, Nyderlandų teisės aktuose numatyta galimybė taikyti atsakomybę užsakovui, kai vienam iš jo subrangovų dirbantiems trečiųjų valstybių piliečiams nebuvo gauti leidimai dirbti.

74. Šiuo klausimu Nyderlandų teisės aktai atspindi pasikeitusią vykstančių diskusijų dėl Sąjungos teisės aktų, susijusių su darbuotojų komandiravimu, kryptį, pagal kurią viena iš galimų naujovių būtų būtent didesnė užsakovo atsakomybė.

28 — Žr. F. Muller „L'affaire Flamanville: détachement ou fraude sociale?“, *Droit social*, Nr. 7/8, 2012, p. 675, ypač p. 685.

75. Manau, kad pakankamai lanksti Teisingumo Teismo praktika dėl asmenų, galinčių remtis Sutarčių nuostatomis dėl laisvo darbuotojų judėjimo, suteikia galimybę palaikyti platų požiūrį dėl galimybės remtis SESV 56 ir 57 straipsniais.

76. Laisvo darbuotojų judėjimo srityje Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad „nors nustatyta, kad [SESV 56 straipsnyje] numatytomis laisvo judėjimo teisėmis naudojasi darbuotojai <...>, iš jo formuluotės nematyti, kad šiomis teisėmis negali remtis ir kiti asmenys“ [29]. Vėliau jis nurodė, kad „SESV 45 straipsniu gali remtis ne tik darbuotojai, bet ir jų darbdaviai. Iš tiesų tam, kad darbuotojų teisė būti įdarbintiems ir dirbti nepatiriant diskriminacijos būtų veiksminga ir naudinga, darbdaviai turi turėti teisę juos įdarbinti laikydamiesi laisvą darbuotojų judėjimą reglamentuojančių teisės normų“ [30].

77. Taip Teisingumo Teismas atskyrė asmenis, patenkančius į SESV 45 straipsnio taikymo sritį, ir asmenis, galinčius remtis šiuo straipsniu. Antroji grupė yra platesnė, siekiant užtikrinti minėto straipsnio veiksmingumą [31].

78. Manau, kad laisvės teikti paslaugas srityje reikia vadovautis ta pačia logika. Šia pagrindine laisve turi galėti remtis asmuo, kuriam ji formaliai nėra skirta. Iš tikrųjų laisve teikti paslaugas, kaip ir laisvu darbuotojų judėjimu, siekiama bendrojo intereso tikslo sukurti vidaus rinką. Šio tikslo siekimas pateisina galimybės naudotis Sąjungos teisės nuostatomis išplėtimą kitiems asmenims nei vien paslaugų teikėjai ir gavėjai, turintiems konkretų ryšį su tokį statusą turinčiu asmeniu [32].

79. Jei *Essent* nebūtų suteikta galimybė remtis SESV 56 ir 57 straipsniais, reikėtų pripažinti, kad taikydama plačią darbdavio sąvoką priimančioji valstybė narė gali trukdyti taikyti ESV sutarties nuostatas dėl laisvės teikti paslaugas ir išvengti draudimo riboti šią SESV 56 straipsnyje įtvirtintą pagrindinę laisvę [33].

80. Tokiomis aplinkybėmis užsakovė, kaip antai *Essent*, turi turėti galimybę pasinaudoti SESV 56 ir 57 straipsniuose paslaugų teikėjams ir gavėjams tiesiogiai pripažintomis teisėmis.

81. Šiuo klausimu išvada, kad *Ekinci* ir BIS nėra pagrindinės bylos šalys, man neatrodo labai svarbi. Iš tiesų dėl to neišnyko *Essent*, kaip dėl leidimų dirbti negavimo nubaustos užsakovės, suinteresuotumas, kad būtų išspręstas klausimas dėl reikalavimo turėti tokius leidimus suderinamumo su SESV 56 ir 57 straipsniais. Kitaip tariant, šis klausimas yra tiesiogiai svarbus pagrindinei bylai, susijusiai su *Essent* skirtos baudos teisėtumu, išspręsti.

2. Dėl laisvės teikti paslaugas apribojimo

82. Visų pirma reikia priminti, kad pagal nusistovėjusią teismo praktiką EB 56 straipsnyje reikalaujama ne tik panaikinti bet kokią paslaugas teikiančių asmenų, įsisteigusių kitoje valstybėje narėje, diskriminaciją dėl pilietybės, bet ir bet kokius apribojimus, net jeigu jie vienodai taikomi nacionaliniams ir iš kitų valstybių narių veikiantiems paslaugų teikėjams, kuriais siekiama užkirsti kelią, riboti arba daryti mažiau patrauklią paslaugų teikėjų, įsisteigusių kitoje valstybėje narėje ir ten teisėtai teikiančių tokias pačias paslaugas, veiklą [34].

29 — Be kita ko, žr. Sprendimo *Caves Krier Frères* (C-379/11, EU:C:2012:798) 28 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką.

30 — Be kita ko, žr. Sprendimo *Las* (C-202/11, EU:C:2013:239) 18 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką.

31 — Sprendime *ITC* (C-208/05, EU:C:2007:16) Teisingumo Teismas pripažino, kad privati įdarbinimo agentūra, sudariusi sutartį dėl įdarbinimo su darbą siūlančiu asmeniu, gali remtis teisėmis, tiesiogiai pripažįstamomis Bendrijos darbuotojams pagal SESV 45 straipsnį (25 punktas).

32 — Pagal analogiją žr. generalinio advokato N. Fennelly išvados byloje *Clean Car Autoservice* (C-350/96, EU:C:1997:587) 19 ir 21 punktus.

33 — Pagal analogiją žr. Sprendimo *Clean Car Autoservice* (C-350/96, EU:C:1998:205) 21 punktą.

34 — Be kita ko, žr. Sprendimo *dos Santos Palhota ir kt.* (C-515/08, EU:C:2010:589) 29 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką.

83. Dėl Sąjungos valstybėje narėje įsteigtos įmonės paslaugų teikėjos darbuotojų trečiosios šalies piliečių komandiravimo jau nuspręsta, jog nacionalinės teisės aktai, siejantys kitoje valstybėje narėje įsteigtos įmonės paslaugų teikimą nacionalinėje teritorijoje su administracinio leidimo išdavimu, riboja šią laisvę, kaip tai suprantama pagal SESV 56 straipsnį [35].

84. Kaip nurodyta anksčiau, pagal *1994 m. Wav* 2 straipsnio 1 dalį darbdaviui draudžiama Nyderlanduose įdarbinti užsienietį neturint darbo leidimo. Vis dėlto šis draudimas netaikytinas užsieniečiui, kuris, teikdamas tarptautines paslaugas, laikinai atlieka darbą Nyderlanduose ir yra įsidarbinęs pas kitoje nei Nyderlandai Sąjungos valstybėje narėje įsteigtą darbdavį, jei tai nėra darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimas.

85. Taigi pagal Nyderlandų teisės aktus taikoma speciali paslaugų teikimo tvarka, kai kitoje valstybėje narėje įsteigta įmonė komandiruoja darbuotojus trečiosios šalies piliečius Nyderlanduose įsteigtai įmonei. Tokiai paslaugų teikimo rūšiai lieka galioti reikalavimas darbuotojams trečiosios šalies piliečiams gauti leidimus dirbti.

86. Atsižvelgiant į minėtą Teisingumo Teismo praktiką, reikia pripažinti, kad reikalavimas gauti leidimus dirbti darbuotojams trečiosios šalies piliečiams, kitoje valstybėje narėje įsteigtos įmonės paslaugų teikėjos, kaip antai *Ekinci*, komandiruotiems į įmonę naudotoją, kaip antai BIS, dėl su šiuo reikalavimu susijusios administracinės naštos yra SESV 56 straipsniu iš esmės draudžiamas laisvės teikti paslaugas ribojimas.

87. Siekiant gauti leidimus dirbti darbuotojams trečiosios šalies piliečiams, kitoje valstybėje narėje įsteigtos įmonės komandiruotiems į Nyderlanduose įsteigtą įmonę, taikomos įvairios sąlygos, kaip antai išankstinis patikrinimas, ar nacionalinėje darbo rinkoje nėra galinčių dirbti darbuotojų, ir su terminais susiję apribojimai. Taigi tai nėra tik paprastas formalumas. Todėl reikalavimas gauti leidimus dirbti gali atgrasyti įmonę, kaip antai *Ekinci*, naudotis savo laisve teikti paslaugas, nes jai suteikiamas ribotas pasirinkimas personalo, kurį ji gali lengvai ir per trumpą laiką pateikti kitoje valstybėje narėje įsteigtai įmonei.

3. Dėl apribojimo pateisinimo

88. Iš nusistovėjusios teismo praktikos matyti, kad nacionalinės teisės aktai, kuriais reglamentuojama Sąjungos lygiu nesuderinta sritis ir kurie vienodai taikomi bet kuriam asmeniui ar įmonei, vykdančiai veiklą atitinkamos valstybės narės teritorijoje, nepaisant jų ribojamojo poveikio laisvei teikti paslaugas, gali būti pateisinami, jei atitinka privalomąjį bendrojo intereso, kuris vis dar neginamas pagal paslaugų teikėjui jo įsisteigimo valstybėje narėje taikomas taisykles, pagrindą, yra tinkami užtikrinti, kad bus įgyvendintas jais siekiamas tikslas, ir neviršija to, kas būtina šiam tikslui pasiekti [36].

89. Darbuotojų trečiųjų šalių piliečių komandiravimo tarptautinėms paslaugoms teikti sritis nėra suderinta Sąjungos lygiu. Todėl reikia išnagrinėti, ar iš *1994 m. Wav* 2 straipsnio 1 dalies kylantys laivės teikti paslaugas apribojimai gali būti pateisinami privalomais bendrojo intereso pagrindais, ir, jei taip, ar jie yra būtini veiksmingai ir tinkamomis priemonėmis siekti šio tikslo.

90. Atsakydama į posėdyje šia tema pateiktą klausimą Nyderlandų vyriausybė nurodė tikslą ginti nacionalinę darbo rinką.

35 — Be kita ko, žr. Sprendimo *Komisija / Austrija* (C-168/04, EU:C:2006:595) 40 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką.

36 — Be kita ko, žr. Sprendimo *dos Santos Palhota ir kt.* (EU:C:2010:589) 45 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką.

91. Šiuo klausimu reikia priminti, kad nors pastangos išvengti darbo rinkos sutrikdymo iš tiesų yra privalomasis bendrojo intereso pagrindas [37], Teisingumo Teismas daug kartų yra nusprendęs, „kad vienoje valstybėje narėje įsteigtos įmonės darbuotojai, komandiruojami į kitą valstybę narę paslaugų teikimo tikslais, nesiekia patekti į šios antros valstybės darbo rinką, nes pabaigę užduotį jie grįžta į savo kilmės arba gyvenamosios vietos valstybę“ [38].

92. Vis dėlto Teisingumo Teismas pripažino, 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“ [39].

93. Teisingumo Teismo teigimu, „tačiau tokia kontrolė turi atitikti [Sąjungos] teisės nustatytas ribas, ypač tas, kurios kyla iš laisvės teikti paslaugas, kuri negali būti paversta netikra, o jos įgyvendinimas negali būti paliktas administracijos nuožiūrai“ [40].

94. Teisingumo Teismas daug kartų pripažino, kad reikalavimas komandiruojamiems trečiųjų šalių piliečiams gauti leidimą dirbti, siekiant teikti tarptautines paslaugas, dėl nustatytos procedūros formalumų ir terminų pašalina interesą naudotis laisve teikti paslaugas valstybių narių teritorijoje, komandiruojant darbuotojus trečiosios valstybės piliečius [41]. Kadangi toks reikalavimas yra neproporcingas tikslams užtikrinti, pirma, priimančiosios valstybės narės darbo rinkos stabilumą ir, antra, komandiruotų darbuotojų socialinę apsaugą, jis buvo pripažintas prieštaraujančiu ESV sutarties nuostatoms dėl laisvės teikti paslaugas.

95. Vis dėlto Teisingumo Teismas dar nėra priėmęs sprendimo būtent dėl to, ar su SESV 56 ir 57 straipsniais suderinamas reikalavimas gauti leidimą dirbti darbuotojams trečiosios šalies piliečiams, kurių komandiravimas yra ne pagalbinis tarptautinių paslaugų teikimo elementas, bet vienintelis tokio paslaugų teikimo tikslas.

96. Norint gerai suprasti, kodėl ši problema yra nauja ir svarbi, reikia priminti Teisingumo Teismo apibrėžtą darbuotojų komandiravimo sąvoką.

97. Iš tikrųjų Sprendime *Vicoplus ir kt.* (EU:C:2011:64) Teisingumo Teismas patikslino apibrėžimą priemonės, kuri pagal Direktyvos 96/71 1 straipsnio 3 dalies c punktą apibūdinama kaip priemonė, kai įmonė „kaip laikino įdarbinimo įmonė ar įdarbinimo agentūra samdo darbuotoją įmonei, kuri yra įsisteigusi ar veikia valstybės narės teritorijoje, su sąlyga, kad komandiruotės metu laikino įdarbinimo įmonė ar įdarbinimo agentūra ir darbuotojas saistomi darbo santykiais“.

98. Tame sprendime Teisingumo Teismas nusprendė, kad „darbuotojų komandiravimas pagal Direktyvos 96/71 1 straipsnio 3 dalies c punktą yra atlygintinas paslaugų teikimas, kai komandiruotas darbuotojas lieka dirbti paslaugas teikiančioje įmonėje, nesudaręs darbo sutarties su įmone, kuriai reikalingos paslaugos. Jam būdinga tai, kad įmonės teikiamų paslaugų tikslas yra darbuotojo perkėlimas į priimančiąją valstybę narę, kur šis darbuotojas savo užduotis atlieka kontroliuojamas ir vadovaujamas įmonės, kuriai reikalingos paslaugos“ [42].

37 — Be kita ko, žr. Sprendimo *Komisija / Liuksemburgas* (EU:C:2004:655) 38 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką.

38 — Be kita ko, žr. Sprendimo *Komisija / Austrija* (EU:C:2006:595) 55 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką.

39 — Ten pat, 56 punktas ir jame nurodyta teismo praktika.

40 — Be kita ko, žr. Sprendimo *Komisija / Liuksemburgas* (EU:C:2004:655, 40 punktas ir jame nurodyta teismo praktika).

41 — Ten pat, 41 punktas.

42 — Sprendimo *Vicoplus ir kt.* (EU:C:2011:64) 51 punktas.

99. Atsižvelgdamas į šį apibrėžimą, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi patikrinti, ar iš tiesų nagrinėja darbuotojų komandiravimo atvejį, atitinkantį Teisingumo Teismo sprendime *Vicoplus ir kt.* (EU:C:2011:64) įtvirtintus kriterijus.

100. Reikia priminti, kad pagal Darbuotojų komandiravimo įstatymo 1.1 straipsnio b punktą darbuotojo komandiravimu vadinamas jo komandiravimas kitam subjektui už atlyginimą, kad jis šio subjekto įmonėje atliktų paprastai joje vykdomą darbą kitokiu pagrindu nei pagal su šia įmone sudarytą darbo sutartį. Atrodo, kad šis apibrėžimas yra ne toks išsamus kaip įtvirtintasis Teisingumo Teismo.

101. Todėl prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turės įsitikinti, kad darbuotojai užsieniečiai vykdė darbą vadovaujami ir prižiūrimi BIS, o ne *Ekinci*.

102. Iš tiesų, jei pasitvirtintų minėtas antrasis variantas, nagrinėjama situacija būtų ne darbuotojų komandiravimas, atitinkantis Teisingumo Teismo sprendime *Vicoplus ir kt.* (EU:C:2011:64) įtvirtintus kriterijus, bet subrangos sutartis [43]. Tada neliktų abejonių, kad pagal Teisingumo Teismo praktiką jau dabar draudžiama reikalauti leidimo dirbti darbuotojams trečiosios šalies piliečiams, komandiruotiems teikti paslaugas.

103. Tačiau jei nagrinėjamas paslaugų teikimas iš tiesų ir išimtinai yra Teisingumo Teismo sprendime *Vicoplus ir kt.* (EU:C:2011:64) įtvirtintus kriterijus atitinkantis darbuotojų komandiravimas, kaip, atrodytų, ir yra, Teisingumo Teismo praktika vis dar nevienareikšmė ir dėl to galėtų būti patikslinta.

104. Iš tikrųjų iš Teisingumo Teismo praktikos matyti, kad paslaugų teikimas komandiruojant darbuotojus visada buvo suprantamas kaip specifinio pobūdžio paslaugų teikimas [44]. Todėl jam buvo taikomas kitoks vertinimas, o teisinės pasekmės buvo pritaikytos prie jo specifinio pobūdžio.

105. Iš esmės šios iš Teisingumo Teismo praktikos kylančios aplinkybės leidžia prieiti prie išvados, kad darbuotojų skyrimas yra specifinio pobūdžio paslaugų teikimas, nes išsiskiria savo tikslu – suteikti galimybę darbuotojams patekti į priimančiosios valstybės narės darbo rinką. Šia prasme darbuotojų komandiravimas, nors tai yra ekonominė veikla, kuri pirmiausia patenka į ESV sutarties nuostatų dėl laisvės teikti paslaugas taikymo sritį, negali būti visiškai atskirtas nuo klausimų, susijusių su laisvu darbuotojų judėjimu Sąjungos teritorijoje.

106. Sprendime *Vicoplus ir kt.* (EU:C:2011:64) Teisingumo Teismas atkreipė dėmesį į ypatingą darbuotojų komandiravimo paslaugų pobūdį. Nurodęs savo Sprendimą *Webb* [45] jis priminė, kad „tokia veikla gali turėti įtakos valstybių narių, kurioms šios paslaugos teikiamos, darbo rinkai“ [46]. Iš tikrųjų, Teisingumo Teismo teigimu, pirma, „SESV 45–48 straipsniai ir jiems įgyvendinti priimti Sąjungos reglamentai prireikus gali būti taikomi darbuotojus [komandiruojančiose] įmonėse dirbantiems darbuotojams“ [47]. Antra, „dėl su darbuotojų [komandiravimu] susijusių darbo ryšių ypatingo pobūdžio šios veiklos vykdymas daro tiesioginį poveikį tiek darbo rinkos santykiams, tiek teisėtiems šių darbuotojų interesams“ [48].

43 — Šiuo klausimu žr. mano išvados byloje *Vicoplus ir kt.* (C-307/09 – C-309/09,EU:C:2010:510) 62–64 punktus.

44 — Turėjau galimybę plačiau panagrinėti šį klausimą savo išvados byloje *Vicoplus ir kt.* (EU:C:2010:510) 31–43 punktuose, į kuriuos pakartotinai teikiu nuorodą.

45 — 279/80, EU:C:1981:314.

46 — Sprendimo *Vicoplus ir kt.* (EU:C:2011:64) 28 punktas ir jame nurodyta teismo praktika.

47 — Ten pat.

48 — Ten pat, 29 punktas ir jame nurodyta teismo praktika.

107. Sprendime *Vicoplus ir kt.* (EU:C:2011:64) Teisingumo Teismas taip pat priminė, kad Sprendimo *Rush Portuguesa* [49] 16 punkte jis nusprendė, jog „[komandiruojanti] darbuotojus įmonė, nors ir yra paslaugų teikėja pagal ESV sutartį, vis dėlto vykdo veiklą, kurios esmė yra darbuotojų įdarbinimas priimančiosios valstybės narės darbo rinkoje“ [50].

108. Teisingumo Teismo teigimu, „dėl šios išvados pateisinama tai, kad pagal Direktyvos 96/71 1 straipsnio 3 dalies c punktą [komandiruotas] darbuotojas paprastai per paskyrimo laikotarpį įmonėje, kuriai reikalingos paslaugos, užima iki tol jos darbuotojui priklausiusią darbo vietą“ [51].

109. Atsižvelgdamas į minėtą darbuotojų komandiravimo ypatingą pobūdį Teisingumo Teismas Sprendimo *Vicoplus ir kt.* (EU:C:2011:64) 32 punkte nusprendė, kad valstybės teisės aktai, kuriuose į jos teritoriją komandiruojant darbuotojus kitos valstybės narės piliečius, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 96/71 1 straipsnio 3 dalies c punktą, taikomas reikalavimas gauti leidimą dirbti, turi būti laikomi „priemone, kuria reglamentuojamas Lenkijos piliečių įdarbinimas [pirmosios valstybės] darbo rinkoje pagal 2003 m. Stojimo akto XII priedo 2 skyriaus 2 dalį“ [52].

110. Teisingumo Teismas nusprendė, kad „todėl šie teisės aktai, pagal kuriuos per 2003 m. Stojimo akto XII priedo 2 skyriaus 2 dalyje numatytą pereinamąjį laikotarpį Lenkijos piliečių komandiravimas pagal Direktyvos 96/71 1 straipsnio 3 dalies c punktą į šios valstybės narės teritoriją tebesiejamas su darbo leidimo gavimu, yra suderinami su SESV 56 ir 57 straipsniais“ [53].

111. Ar, kaip siūlo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, tokį vertinimą galima be pakeitimų taikyti šios bylos situacijai, kai reikalavimas gauti leidimą dirbti susijęs su trečiųjų valstybių piliečių komandiravimu, kaip jis suprantamas pagal Direktyvos 96/71 1 straipsnio 3 dalies c punktą?

112. Manau, kad į šį klausimą reikia atsakyti neigiamai.

113. Iš tiesų reikia pažymėti, kad išvada, prie kurios Teisingumo Teismas priėjo Sprendime *Vicoplus ir kt.* (EU:C:2011:64), be abejonės, buvo pagrįsta ne tik paslaugų teikimo komandiruojant darbuotojus ypatingu pobūdžiu, bet ir pereinamojo laikotarpio nuostatos, dėl kurios aiškinimo į jį buvo kreiptasi, tikslu.

114. Šiuo klausimu Teisingumo Teismas nurodė, kad išvada, prie kurios jis priėjo, darytina ir „atsižvelgiant į minėtos nuostatos tikslus, mat ja siekiama užkirsti kelią trikdymams, kurių galėtų atsirasti naujoms valstybėms įstojus į Sąjungą ankstesnių valstybių narių darbo rinkose dėl staigaus didelio skaičiaus naujųjų valstybių piliečių darbuotojų atvykimo“ [54]. Teisingumo Teismas taip pat pažymėjo, kad „šis tikslas, be kita ko, matyti ir 2003 m. Stojimo akto XII priedo 2 skyriaus 5 dalyje, kiek joje numatyta galimybė valstybei narei, esant dideliems jos darbo rinkos trikdymams ar kilus tokiai grėsmei, toliau taikyti to paties 2 skyriaus 2 dalyje numatytas priemones iki septintųjų metų nuo Lenkijos Respublikos įstojimo dienos pabaigos“ [55].

49 — C-113/89, EU:C:1990:142.

50 — Sprendimo *Vicoplus ir kt.* (EU:C:2011:64) 30 punktas.

51 — Ten pat, 31 punktas.

52 — Aktas dėl Čekijos Respublikos, Estijos Respublikos, Kipro Respublikos, Latvijos Respublikos, Lietuvos Respublikos, Vengrijos Respublikos, Maltos Respublikos, Lenkijos Respublikos, Slovėnijos Respublikos ir Slovakijos Respublikos stojimo sąlygų ir sutarčių, kuriomis yra grindžiama Europos Sąjunga, pritaikomųjų pataisų (OL L 236, p. 33, toliau – 2003 m. Stojimo aktas).

53 — Sprendimo *Vicoplus ir kt.* (EU:C:2011:64) 33 punktas.

54 — Sprendimo *Vicoplus ir kt.* (EU:C:2011:64) 34 punktas ir jame nurodyta teismo praktika.

55 — Ten pat.

115. Atsižvelgiant į minėtą tikslą, „atribojimas to, kaip darbuotojai patenka į priimančiosios valstybės narės darbo rinką – paskirti ar tiesiogiai ir savarankiškai – yra dirbtinis, nes abiem atvejais tai potencialiai didelio masto darbuotojų judėjimas, dėl kurio gali būti sutrikdyta darbo rinka“ [56]. Todėl „jei darbuotojų [komandiravimas] nepatektų į 2003 m. Stojimo akto XII priedo 2 skyriaus 2 dalies taikymo sritį, atsirastų rizika, kad ši nuostata didele dalimi netektų savo veiksmingumo“ [57].

116. Todėl Sprendime *Vicoplus ir kt.* (EU:C:2011:64) Teisingumo Teismas nusprendė, kad *1994 m. Wav* 2 straipsnio 1 dalyje siekiant teikti paslaugas įtvirtintas reikalavimas, kurį sudaro darbuotojų komandiravimas, gauti leidimą dirbti buvo proporcinga priemonė pagal SESV 56 ir 57 straipsnius, atsižvelgiant į 2003 m. Stojimo akto XII priedo 2 skyriaus 2 dalyje numatytą išlygą dėl laisvo darbuotojų judėjimo, ypatingą šios nuostatos tikslą ir būtinybę išsaugoti jos veiksmingumą.

117. Kadangi nebereikia atsižvelgti į specifinį komandiruojamus darbuotojus priimančios valstybės narės tikslą apsaugoti savo darbo rinką nuo staigaus ir galbūt didelio skaičiaus darbuotojų atvykimo į Sąjungą įstojus naujoms valstybėms narėms, reikia atsakyti į klausimą, ar nuolatinio reikalavimo kitoje valstybėje narėje įsteigtos įmonės komandiruojamiems darbuotojams trečiosios šalies piliečiams gauti leidimą dirbti išlaikymas yra proporcingas tikslui užtikrinti komandiruojamus darbuotojus priimančios valstybės narės darbo rinkos stabilumą apskritai.

118. Manau, kad nors darbuotojų komandiravimui, kaip patekimo į šios valstybės darbo rinką būdui, gali būti taikomas reikalavimas gauti leidimą dirbti pereinamuoju laikotarpiu į Sąjungą įstojus naujoms valstybėms narėms, kuriam būdinga konkreti ir padidėjusi minėtos valstybės darbo rinkos sutrikdymo rizika, nuolatinis tokio reikalavimo gauti leidimą dirbti išlaikymas darbuotojams trečiosios šalies piliečiams, komandiruotiems kitoje valstybėje narėje įsteigtos įmonės, būtų nepagrįstas laisvės teikti paslaugas ribojimas. Iš tiesų tokiu atveju negalima pripažinti, kad kilo tokios pačios rūšies rizika komandiruojamus darbuotojus priimančiosios valstybės narės darbo rinkos stabilumui.

119. Manau, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas klaidingai suprato Sprendimo *Vicoplus ir kt.* (EU:C:2011:64) 37 punktą. Jame Teisingumo Teismas, nurodė ankstesnius savo sprendimus ir priminė, kad „valstybė narė, atsižvelgdama į Sąjungos teisėje nustatytas ribas, turi turėti galimybę patikrinti, ar realiai laisve teikti paslaugas nesinaudojama tam, kad būtų [komandiruojami] judėjimo laisvės neturintys darbuotojai“. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas plačiai vertina šį sprendimą ir dėl to prieina prie išvados, kad pagal SESV 56 ir 57 straipsnius valstybei narei nedraudžiama komandiruojant darbuotojus iš trečiųjų šalių, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 96/71 1 straipsnio 3 dalies c punktą, taikyti reikalavimo gauti leidimą dirbti.

120. Pritaikius tokį aiškinimą būtų galima teigti, kad atsižvelgiant į tai, jog pasinaudoję komandiravimu darbuotojai trečiųjų šalių piliečiai gali patekti į priimančiosios valstybės narės darbo rinką, ši tokiems darbuotojams gali pagrįstai toliau taikyti nacionalines priemones, kuriomis reglamentuojamas minėtų darbuotojų patekimas į šios valstybės narės darbo rinką.

121. Manau, kad taip būtų nepakankamai atsižvelgta į Teisingumo Teismo aiškiai nurodytą sąlygą, kad valstybių narių galimybė patikrinti turi atitikti Sąjungos teisėje nustatytas ribas. Primenu, kad Teisingumo Teismas yra nurodęs, jog tarp šių ribų yra ir kylančios „iš laisvės teikti paslaugas, kuri negali būti paversta netikra, o jos įgyvendinimas negali būti paliktas administracijos nuožiūrai“ [58].

56 — Sprendimo *Vicoplus ir kt.* (EU:C:2011:64) 35 punktas.

57 — Ten pat.

58 — Be kita ko, žr. Sprendimo *Komisija / Liuksemburgas* (EU:C:2004:655) 40 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką.

122. Nors tokia teise patikrinti valstybėms narėms turi būti suteikta galimybė įsitikinti, ar jų teritorijoje iš tiesų vykdomas darbuotojų komandiravimas, ir jam taikyti specialias kontrolės priemones, mano manymu, tokios teisės pripažinimas nereiškia, kad valstybės narės gali pagrįstai išlaikyti nuolatinį reikalavimą kitoje valstybėje narėje įsteigtos įmonės į jos teritoriją komandiruojamiems darbuotojams trečiosios šalies piliečiams gauti leidimą dirbti. Kitokia išvada atgrasytų tokią įmonę, kaip antai *Ekinci*, komandiruoti savo darbuotojus tokiai įmonei, kaip antai BIS. Dėl to taptų netikras tarptautinis paslaugų teikimas komandiruojant darbuotojus trečiųjų šalių piliečius.

123. Be to, negalima pamiršti, kad darbuotojų komandiravimas, kaip paslaugų teikimas, yra laikinojo pobūdžio [59].

124. Todėl, nors jis iš tiesų yra vienas iš patekimo į priimančiosios valstybės narės darbo rinką būdų, juo visai nesiekiama suteikti galimybę komandiruotiems trečiųjų šalių piliečiams ilgam integruotis į šios valstybės narės darbo rinką.

125. Tokiomis aplinkybėmis priimančioji valstybė narė negali nustatyti tokių pačių sąlygų, kokios būtų taikomos, jei darbuotojas siektų nelaikinai arba ilgam integruotis į jos darbo rinką.

126. Šiuo klausimu reikia pažymėti, kad Teisingumo Teismas ne kartą nusprendė, kad valstybė narė negali siekdama savo teritorijoje teikti paslaugas reikalauti laikytis visų įsisteigiant taikomų sąlygų, nes dėl to taptų visiškai neveiksmingos laisvę teikti paslaugas užtikrinti skirtos nuostatos [60]. Manau, kad pagal analogiją valstybė narė teikdama paslaugas, kai tam komandiruojami darbuotojai trečiųjų šalių piliečiai, negali taikyti visų tiesioginį šių darbuotojų patekimą į jos darbo rinką reglamentuojančių sąlygų, nes dėl to taptų visiškai neveiksmingos laisvę teikti paslaugas užtikrinti skirtos ESV sutarties nuostatos.

127. Kaip pripažino Nyderlandų vyriausybė, BIS atitinkamus darbuotojus trečiosios šalies piliečius pasitelkė tik konkrečiai užduočiai, kuri turėjo būti atlikta *Essent* sąskaita. Taigi darbuotojai užsieniečiai Nyderlanduose buvo tik dėl šios konkrečios užduoties. Įvykdę šią užduotį šie darbuotojai išvyko iš Nyderlandų teritorijos ir grįžo į Vokietiją [61]. Taigi pati Nyderlandų vyriausybė pripažįsta, kad atitinkami trečiųjų šalių piliečiai pagrindinėje byloje nesiekė integruotis į Nyderlandų Karalystės darbo rinką [62].

128. Nors tokiomis aplinkybėmis man atrodo, kad valstybės narės sprendimas palikti nuolat galioti reikalavimą kitoje valstybėje narėje įsteigtos įmonės šioje valstybėje įsteigtai įmonei komandiruojamiems darbuotojams trečiųjų šalių piliečiams gauti leidimą dirbti per daug riboja laisvę teikti paslaugas, vis dėlto būtina, kad priimančiajai valstybei narei būtų suteiktos kontrolės galimybės, atitinkančios ypatingą paslaugų teikimo komandiruojant darbuotojus pobūdį.

129. Be kita ko, priimančiajai valstybei narei turi būti suteikta galimybė patikrinti, ar paslaugų teikimu komandiruojant darbuotojus trečiosios šalies piliečius iš tiesų nėra naudojamasi siekiant išvengti jos nacionalinės imigracijos teisės ir nacionalinės teisės aktų dėl trečiųjų šalių piliečių darbo. Kitaip tariant, priimančiajai valstybei narei turi būti leista apsisaugoti nuo piktnaudžiavimo laisve teikti paslaugas, kai šia laisve naudojamasi tik siekiant išvengti apribojimų, kuriuos valstybės narės gali pagrįstai nustatyti trečiųjų šalių piliečiams, pageidaujantiems jų teritorijoje dirbti samdomą darbą.

130. Viena iš kontrolės priemonių, kurią priimančioji valstybė narė gali nustatyti, yra patikrinimas, ar darbuotojai komandiruojami siekiant toje valstybėje įsteigtoje įmonėje atlikti konkrečią ribotą laikotarpį trunkančią užduotį.

59 — Dėl veiklos, kuriai taikytina laisvė teikti paslaugas, laikinojo pobūdžio, be kita ko, žr. Sprendimo *Gebhard* (C-55/94, EU:C:1995:411) 26 ir 27 punktus.

60 — Be kita ko, žr. Sprendimo *Vander Elst* (C-43/93, EU:C:1994:310) 17 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką.

61 — Žr. jos pastabų 25 punktą.

62 — Žr. jos pastabų 26 punktą.

131. Be to, priimančioji valstybė narė gali pagrįstai nustatyti priemones, kurių reikia užtikrinti darbuotojų trečiosios šalies piliečių grįžimą į jų gyvenamosios vietos valstybę pasibaigus komandiravimui.

132. Šiuo klausimu reikia paminėti priemones, kurias Teisingumo Teismas yra apibūdinęs kaip mažiau ribojančias, nei reikalavimas gauti leidimą dirbti. Jis yra nurodęs „paslaugas teikiančios įmonės pareigą iš anksto įspėti vietines valdžios institucijas apie vieno ar daugiau <...> komandiruotų darbuotojų buvimą, numatomą buvimo laiką ir paslaugas, pateisinančias komandiravimą“ [63]. Teisingumo Teismo manymu, tokia pareiga „leistų šioms valdžios institucijoms kontroliuoti [priimančiosios valstybės narės] socialinės teisės aktų laikymąsi komandiravimo laikotarpiu atsižvelgiant į įpareigojimus, kurie šiai įmonei jau nustatyti pagal socialinės teisės normas kilmės valstybėje narėje“ [64].

133. Mažiau ribojančia, nei reikalavimas gauti leidimą dirbti, priemone Teisingumo Teismas taip pat pripažino „paslaugas teikiančios įmonės pareigą 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“ [65]. Teisingumo Teismo teigimu, tokia pareiga „minėtoms institucijoms mažiau griežtomis, tačiau tiek pat veiksmingomis, kaip ir [reikalavimas gauti leidimą dirbti], 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 <...> šie įrodymai leistų [priimančiosios valstybės narės] valdžios institucijoms prireikus imtis būtinų priemonių jam pasibaigus“ [66].

II – **Išvada**

134. Atsižvelgdamas į tai, kas išdėstyta, siūlau Teisingumo Teismui į *Raad van State* pateiktus prejudicinius klausimus atsakyti taip:

SESV 56 ir 57 straipsnius reikia aiškinti taip, kad jais draudžiami tokie valstybės narės teisės aktai, kaip nagrinėjamieji šioje byloje, pagal kuriuos siekiant komandiruoti darbuotojus trečiosios šalies piliečius, kaip tai suprantama pagal 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje 1 straipsnio 3 dalies c punktą, į šios valstybės teritoriją taikomas reikalavimas gauti leidimą dirbti.

63 — Be kita ko, žr. Sprendimo *Komisija / Liuksemburgas* (EU:C:2004:655) 31 punktą.

64 — Ten pat.

65 — Ten pat, 46 punktas.

66 — Ten pat.