ĢENERĀLADVOKĀTA ĪVA BOTA [*YVES BOT*]
SECINĀJUMI,
sniegti 2014. gada 8. maijā [1]

Lieta C-91/13

Essent Energie Productie BV
pret
Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

(Raad van State (Nīderlande) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

EEK un Turcijas Asociācijas līgums — Asociācijas padomes Lēmuma Nr. 1/80 13. pants — Papildprotokola 41. pants — "Atturēšanās no jebkādas darbības" klauzulas — Piemērošanas joma — Pakalpojumu sniegšanas brīvība — LESD 56. un 57. pants — Darba ņēmēju norīkošana darbā — Trešo valstu pilsoņi — Prasība saņemt darba atļauju darbaspēka nodrošināšanai

1. Izskatāmais lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir iesniegts saistībā ar tiesvedību starp *Essent Energie Productie BV* (turpmāk tekstā – "*Essent*") un *Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid* (sociālo lietu un nodarbinātības ministrs, turpmāk tekstā – "ministrs") par naudas sodu, kuru tai uzlicis pēdējais minētais par to, ka tā ir likusi veikt darbus darba ņēmējiem, kas ir trešo valstu pilsoņi, nesaņemot darba atļauju.

2. *Essent* ir Nīderlandē reģistrēta sabiedrība, kura uzdeva *BIS Industrial Services Nederland BV* (turpmāk tekstā – "*BIS*"), kas arī ir reģistrēta Nīderlandē, veikt ar sastatņu uzstādīšanu saistītus darbus tās filiālē, kas atrodas Gērtreidenbergā [*Geertruidenberg*] (Nīderlande).

3. Saskaņā ar Darba inspekcijas 2010. gada 8. marta ziņojumu pārbaudes laikā, kuru tā veica šajā uzņēmumā 2008. gada 15., 19. un 20. maijā, tika konstatēts, ka no 2008. gada 1. janvāra līdz 2008. gada 20. maijam šo darbu veikšanā piedalījās 33 trešo valstu pilsoņi, no kuriem 29 bija Turcijas pilsoņi, trīs – bijušās Dienvidslāvijas pilsoņi un viens – Marokas pilsonis.

4. Saskaņā ar šo pašu ziņojumu ārvalstu darba ņēmēji tika norīkoti darbā *BIC*, ko veica *Ekinci Gerüstbau GmbH* (turpmāk tekstā – "*Ekinci*"), Vācijas uzņēmums, kurš ir reģistrēts Ķelnē (Vācija) un kurā šie darba ņēmēji bija nodarbināti, lai gan nebija izsniegta nekāda darba atļauja, lai to darītu.

5. Ar 2010. gada 11. maija lēmumu ministrs uzlika *Essent* naudas sodu EUR 264 000 apmērā par 1994. gada 21. decembra Likuma par ārvalstnieku darbu (*Wet arbeid vreemdelingen*) [2] (turpmāk tekstā – "*Wav* 1994") – redakcijā, kas bija piemērojama pamatlietā, – 2. panta 1. punkta pārkāpumu, pamatojoties uz to, ka šī sabiedrība bija likusi veikt minētos darbus ārvalstu darba ņēmējiem, attiecībā uz šiem pēdējiem minētajiem nesaņemot darba atļauju, lai gan saskaņā ar Nīderlandes tiesisko regulējumu tā bija obligāta.

6. *Essent* par šo lēmumu iesniedza sūdzību.

1 — Oriģinālvaloda – franču.
2 — *Stb*. 1994, Nr. 959.

7. Ar 2010. gada 22. decembra lēmumu ministrs atzina šo sūdzību par nepamatotu, pamatojoties uz to, ka *Ekinci* sniegtais pakalpojums bija vienīgi darbaspēka norīkošana darbā Eiropas Parlamenta un Padomes 1996. gada 16. decembra Direktīvas 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā [3] 1. panta 3. punkta c) apakšpunkta izpratnē un tādējādi *Essent* kā pasūtītājam un ārvalstu darba ņēmēju darba devējam *Wav* 1994 izpratnē bija jābūt darba atļaujai attiecībā uz šiem darba ņēmējiem.

8. Ar 2011. gada 27. septembra spriedumu *Rechtbank 's-Hertogenbosch* [Hertogenbosas tiesa] (Nīderlande) noraidīja *Essent* prasību par minēto lēmumu. Atsaucoties uz spriedumu lietā *Vicoplus* u.c. [4], minētā tiesa it īpaši nosprieda, ka ministrs pamatoti uzlika naudas sodu *Essent*, jo nekāda nodarbināšanas atļauja nebija izsniegta, lai arī *Ekinci* sniegtais pakalpojums ietvēra vienīgi darbaspēka norīkošanu darbā Direktīvas 96/71 1. panta 3. punkta c) apakšpunkta izpratnē.

9. Lai nonāktu pie šāda secinājuma, *Rechtbank 's-Hertogenbosch* uzskatīja, ka, lai arī spriedums lietā *Vicoplus* u.c. (EU:C:2011:64) attiecas uz pakalpojumu sniegšanu, kas izpaužas kā Polijas darba ņēmēju norīkošana darbā, no tā ir iespējams secināt, ka situācijā, kura ir saistīta ar tādu darba ņēmēju nodrošināšanu, kas ir trešo valstu pilsoņi, ar LESD 56. un 57. pantu netiek aizliegti dalībvalsts tiesību akti – šajā gadījumā *Wav* 1994 2. panta 1. punkts –, kuros prasīts, lai attiecībā uz šiem darba ņēmējiem būtu saņemta darba atļauja.

10. *Essent* par šo spriedumu iesniedza apelācijas sūdzību *Raad van State* [Valsts padome] (Nīderlande).

11. Tāpat kā *Rechtbank 's-Hertogenbosch*, iesniedzējtiesa uzskata, ka no sprieduma lietā *Vicoplus* u.c. (EU:C:2011:64) var tikt secināts, ka ar LESD 56. un 57. pantu tiek pieļauts, ka dalībvalsts izvirza nosacījumu, ka, lai norīkotu darbā tās teritorijā darba ņēmējus no trešās valsts Direktīvas 96/71 1. panta 3. punkta c) apakšpunkta izpratnē, ir jāsaņem darba atļauja. Kā uzskata iesniedzējtiesa, atbilde uz jautājumu saistībā ar prasības saņemt šādu darba atļauju saderību ar LESD 56. un 57. pantu skaidri izriet no sprieduma lietā *Vicoplus* u.c. (EU:C:2011:64), un tādējādi tā uzskatīja, ka nav jāuzdod jautājums Tiesai par šo aspektu.

12. Tā nolēma vērsties Tiesā saistībā ar citu aspektu, lūdzot tai interpretēt, pirmkārt, Līguma par asociācijas izveidi starp Eiropas Ekonomikas kopienu un Turciju [5] Papildprotokola [6] 41. pantu un, otrkārt, Asociāciju padomes 1980. gada 19. septembra Lēmuma Nr. 1/80 par asociācijas attīstību (turpmāk tekstā – "Lēmums Nr. 1/80") 13. pantu.

13. Abos šajos pantos ir ietverta atturēšanās no jebkādas darbības klauzula, kuras mērķis ir aizliegt dalībvalstīm no tās stāšanās spēkā brīža ieviest jaunus ierobežojumus attiecībā uz brīvību veikt uzņēmējdarbību, pakalpojumu sniegšanas brīvību un darba ņēmēju pārvietošanās brīvību starp Turcijas Republiku un Eiropas Savienības dalībvalstīm.

14. Precīzāk, Papildprotokola 41. panta 1. punktā, kas iekļauts tā II sadaļas II nodaļā, ir noteikts:

"Līgumslēdzējas puses atturas savā starpā ieviest jebkādus jaunus ierobežojumus attiecībā uz brīvību veikt uzņēmējdarbību un pakalpojumu sniegšanas brīvību."

3 — OV 1997, L 18, 1. lpp.

4 — No C-307/09 līdz C-309/09, EU:C:2011:64.

5 — Līgums, kuru 1963. gada 12. septembrī Ankarā parakstīja Turcijas Republika, no vienas puses, un EEK dalībvalstis un Kopiena, no otras puses, un kurš Kopienas vārdā noslēgts, apstiprināts un ratificēts ar Padomes 1963. gada 23. decembra Lēmumu 64/732/EEK (OV 1964, 217, 3685. lpp.).

6 — 1970. gada 23. novembrī Briselē parakstītais Papildprotokols, kas Kopienas vārdā ir noslēgts, apstiprināts un ratificēts ar Padomes 1972. gada 19. decembra Regulu (EEK) Nr. 2760/72 (OV L 293, 1. lpp.; turpmāk tekstā – "Papildprotokols"). Attiecībā uz Nīderlandes Karalisti Papildprotokols stājās spēkā 1973. gada 1. janvārī.

15. Attiecībā uz Lēmuma Nr. 1/80 13. pantu tas ir izteikts šādi:

"Kopienas dalībvalstis un Turcija nedrīkst ieviest jaunus stingrākus nosacījumus to darba ņēmēju un viņu ģimenes locekļu piekļuvei nodarbinātībai, kuri to attiecīgajā teritorijā likumīgi uzturas un strādā."

16. Atbilstoši minētā lēmuma 16. panta 1. punktam šī tiesību norma ir piemērojama no 1980. gada 1. decembra.

17. Iesniedzējtiesa it īpaši jautā, vai tāds darba devēja jēdziens, kāds tas ticis izstrādāts Nīderlandes tiesībās, veido vai neveido jaunu ierobežojumu šo tiesību normu izpratnē.

18. Aplūkošu precīzāk, kādi ir Nīderlandes tiesiskā regulējuma noteikumi, par kuriem tiek diskutēts.

19. 1980. gada 1. decembrī ārvalstnieku nodarbināšanu Nīderlandē reglamentēja 1978. gada 9. novembra Likums par ārvalstu darba ņēmēju nodarbināšanu (*Wet arbeid buitenlandse werknemers*) [7].

20. Atbilstoši *Wabw* 1. panta b) punkta 1. apakšpunktam, piemērojot šā likuma noteikumus vai no tā izrietošos noteikumus, par darba devēju tiek uzskatīta jebkura persona, kas uz darba līguma pamata ir saistīta ar citu personu, lai veiktu darbu, ja vien šī cita persona nav norīkota darbā pie trešās personas saskaņā ar 1965. gada 31. jūlija Likumu par darbaspēka norīkošanu darbā (*Wet op het ter beschikking stellen van arbeidskrachten*) [8].

21. Saskaņā ar *Wabw* 1. panta b) punkta 3. apakšpunktu par darba devēju tiek uzskatīta arī jebkura persona, pie kuras kāda cita persona ir norīkota darbā, ja attiecībā uz šo norīkošanu darbā tiek piemērots Likums par darbaspēka norīkošanu darbā.

22. Saskaņā ar *Wabw* 4. pantu darba devējam nav atļauts nodarbināt ārvalstniekus bez kompetentā ministra izsniegtas atļaujas.

23. Atbilstoši Likuma par darbaspēka norīkošanu darbā 1.1. panta b) punktam par nodrošināšanu ar darbaspēku tiek uzskatīta darbaspēka norīkošana darbā pie citas personas pret atlīdzību, lai šīs pēdējās minētās personas uzņēmumā citā veidā, nevis pamatojoties uz darba līgumu, kas noslēgts ar šo uzņēmumu, veiktu darbu, kuru tas parasti veic uzņēmumā.

24. *Wav* 1994 redakcija, kas piemērojama šajā lietā, ir redakcija, kura bija spēkā pirms 2009. gada 25. jūnija likuma stāšanās spēkā [9], proti, 2009. gada 1. jūlija redakcija.

25. Atbilstoši *Wav* 1994 1. panta 1. punkta b) apakšpunktam par darba ņēmēju tiek uzskatīta persona, kas nodarbina citu personu amatā, profesijā vai uzņēmumā.

26. Saskaņā ar *Wav* 1994 2. panta 1. punktu darba ņēmējam Nīderlandē nav atļauts nodarbināt ārvalstnieku bez nodarbināšanas atļaujas.

27. Tomēr šo aizliegumu nepiemēro ārvalstniekam, kas, sniedzot starptautisku pakalpojumu, uz laiku strādā Nīderlandē pie darba devēja, kurš ir reģistrēts citā Savienības dalībvalstī, kas nav Nīderlandes Karaliste, ar nosacījumu, ka runa nav par pakalpojumu sniegšanu, kura izpaužas kā nodrošināšana ar darbaspēku.

7 — *Stb*. 1978, Nr. 737; turpmāk tekstā – "*Wabw*".

8 — *Stb*. 1965, Nr. 379; turpmāk tekstā – "Likums par darbaspēka norīkošanu darbā".

9 — *Stb*. 2009, Nr. 265.

28. Turklāt *Wav* 1994 3. panta 1. punkta a) apakšpunktā ir precizēts, ka minēto aizliegumu nepiemēro ārvalstniekam, uz kuru nevar attiekties nodarbināšanas atļauja saskaņā ar tāda līguma noteikumiem, kas noslēgts ar citām valstīm, vai saskaņā ar starptautisko publisko tiesību organizācijas lēmumu, kurš ir saistošs Nīderlandes Karalistei.

29. No šī valsts tiesību normu izklāsta izriet, ka pirms Lēmuma Nr. 1/80 stāšanās spēkā darba devējam bija jāsaņem nodarbināšanas atļauja saskaņā ar *Wabw* 1. panta b) punkta 1. apakšpunktu, ja tas nodarbināja ārvalstnieku, pamatojoties uz darba līgumu, ja vien ārvalstnieks nebija norīkots darbā pie trešās personas saskaņā ar Likumu par darbaspēka norīkošanu darbā. Atbilstoši *Wabw* 1. panta b) punkta 3. apakšpunktam darba devējs šī likuma izpratnē šajā gadījumā bija tas, pie kura darbā ārvalstnieks bija norīkots. No tā izriet, ka *BIS*, pie kura darbā *Ekinci* bija norīkojis ārvalstu darba ņēmējus, vēl pirms Lēmuma Nr. 1/80 stāšanās spēkā bija darba devējs, kam bija pienākums saņemt atļauju.

30. Kā to norāda iesniedzējtiesa, no *Wav* 1994 1. un 2. panta sagatavošanas darbiem izriet, ka darba devējs, kuram ir pienākums saņemt atļauju, ir tas, kurš faktiski nodarbina ārvalstnieku, un šis darba devējs jebkurā brīdī ir atbildīgs par vajadzīgās nodarbināšanas atļaujas esamību. Šajā ziņā nav nozīmes tam, vai pastāv darba līgums vai pakļautības attiecības. Ar to, ka darbs faktiski tiek veikts saskaņā ar darba devēja rīkojumu vai tā labā, ir pietiekami, lai noteiktu darba devēja statusu. Iesniedzējtiesa precizē, ka šis valsts tiesiskā regulējuma pielāgojums bija nepieciešams, jo praksē darba devēji meklēja veidu, kā pa aplinku ceļiem un ar sarežģītām konstrukcijām izvairīties no prasības saņemt darba atļauju ārvalstu darba ņēmēju nodarbināšanas gadījumā. Izraudzītais risinājums ietvēra tāda darba devēja jēdziena plašas definīcijas izmantošanu, kuru var uzskatīt par atbildīgu par darba atļaujas neesamību attiecībā uz trešo valstu pilsoņiem, kurus tas nodarbina.

31. Ņemot vērā šo plašo darba devēja jēdzienu, kurš ir izmantots *Wav* 1994, no tā izriet, ka tādā situācijā, kāda tiek aplūkota pamatlietā, prasība saņemt nodarbināšanas atļauju attiecas ne tikai uz lietotājuzņēmumu, kas šajā gadījumā ir *BIC*, bet arī uz citiem darba devējiem nodarbināšanas ķēdē, proti, uz pasūtītāju, kas šajā gadījumā ir *Essent*.

32. Iesniedzējtiesa paskaidro, ka tā ir saskārusies ar jautājumu, vai darba devēja jēdziena paplašināšana ar *Wav* 1994 nav jāuzskata par jaunu ierobežojumu atturēšanās no jebkādas darbības klauzulas izpratnē, kura ietverta Lēmuma Nr. 1/80 13. pantā, kā arī Papildprotokola 41. pantā, un līdz ar to, vai naudas soda noteikšana *Essent* nav pretrunā šiem pantiem. *Essent* uzskata, ka pēc minēto pantu stāšanās spēkā darba devēja, kurš var tikt uzskatīts par atbildīgu par to, ka nav saņemta darba atļauja attiecībā uz nodarbinātajiem ārvalstu darba ņēmējiem, jēdziena paplašināšanas sekas esot tādas, ka Turcijas darba ņēmēju piekļuve Nīderlandes darba tirgum tiek ierobežota.

33. Pirms jautājuma par to, vai šī darba devēja jēdziena paplašināšana veido jaunu ierobežojumu, kas ir pretrunā Lēmuma Nr. 1/80 13. pantam, kā arī Papildprotokola 41. pantam, uzdošanas iesniedzējtiesa jautā, vai *Essent* var atsaukties uz šiem pantiem.

34. Šādos apstākļos *Raad van State* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Vai pasūtītājs, kurš saskaņā ar [*Wav* 1994] 2. panta 1. punktu ir jāuzskata par attiecīgo Turcijas darba ņēmēju darba devēju, tādā gadījumā, kāds tiek aplūkots pamatlietā, attiecībā pret Nīderlandes valsti var atsaukties uz Lēmuma Nr. 1/80 13. pantā paredzēto klauzulu par atturēšanos no jebkādas darbības vai Papildprotokola 41. pantā paredzēto klauzulu par atturēšanos no jebkādas darbības?

2) a) Vai Lēmuma Nr. 1/80 13. pantā paredzētā klauzula par atturēšanos no jebkādas darbības vai Papildprotokola 41. pantā paredzētā klauzula par atturēšanos no jebkādas darbības ir jāinterpretē tādējādi, ka tā nepieļauj ieviest pasūtītājam izvirzītu aizliegumu [*Wav* 1994]

2. panta 1. punkta izpratnē ļaut nodarbināt darba ņēmējus, kas ir trešās valsts – šajā gadījumā Turcijas [Republikas] – pilsoņi, Nīderlandē bez darba atļaujas, ja šie darba ņēmēji ir nodarbināti Vācijas uzņēmumā un ar Nīderlandes lietotājuzņēmuma starpniecību strādā pie pasūtītāja Nīderlandē?

b) Vai šajā ziņā ir nozīme tam, ka darba devējam gan jau pirms Papildprotokola 41. pantā paredzētās klauzulas par atturēšanos no jebkādas darbības, gan arī pirms Lēmuma Nr. 1/80 13. pantā paredzētās klauzulas par atturēšanos no jebkādas darbības stāšanās spēkā bija aizliegts bez darba atļaujas nodarbināt ārvalstnieku uz darba līguma pamata un ka šis aizliegums arī pirms Lēmuma Nr. 1/80 13. pantā paredzētās klauzulas par atturēšanos no jebkādas darbības stāšanās spēkā esot ticis attiecināts uz lietotājuzņēmumiem, pie kuriem darbā tiek norīkoti ārvalstnieki?"

I – **Mana analīze**

35. Ir jāatgādina, ka apstāklis, ka valsts tiesa, formāli izsakoties, prejudiciālo jautājumu ir formulējusi, atsaucoties uz dažām Savienības tiesību normām, neliedz Tiesai sniegt šai tiesai visus interpretācijas elementus, kas tai var būt noderīgi, izspriežot izskatāmo lietu, neatkarīgi no tā, vai šī tiesa savu jautājumu formulējumā uz tiem atsaukusies. Šajā ziņā Tiesas uzdevums ir no valsts tiesas sniegto faktu kopuma, it īpaši no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu pamatojuma, izsecināt tos Savienības tiesību elementus, kuru interpretācija ir nepieciešama, ņemot vērā strīda priekšmetu [10].

36. To iemeslu dēļ, kurus es izklāstīšu turpmāk, uzskatu, ka Lēmuma Nr. 1/80 13. pants un Papildprotokola 41. pants nav atbilstoši pamatlietas atrisināšanai.

37. Toties es uzskatu, ka šajā lietā norādītās problēmas būtu jāizskata, ņemot vērā LESD 56. un 57. pantu.

A – *Par piemērojamajām Savienības tiesību normām*

38. Ir skaidrs, ka *Ekinci* ir uzņēmums, kurš ir reģistrēts Vācijā. Saskaņā ar Vācijas Komercreģistru šis uzņēmums veic sastatņu būvniecības, uzstādīšanas un nomas darbības.

39. *Ekinci* norīkoja darbā pie *BIS* darba ņēmējus, kas ir vairāku trešo valstu, arī Turcijas Republikas, pilsoņi, lai veiktu sastatņu būvniecības darbus laikposmā no 2008. gada 1. janvāra līdz 20. maijam.

40. Netiek apšaubīts, ka attiecīgajiem darba ņēmējiem, no kuriem lielākā daļa bija Turcijas pilsoņi, ir uzturēšanās Vācijā atļaujas un ka tie tajā likumīgi strādā.

1) Par Lēmuma Nr. 1/80 13. panta nepiemērojamību

41. Pastāvīgajā judikatūrā ir noteikts, ka Lēmuma Nr. 1/80 13. pantā paredzētā "atturēšanās no jebkādas darbības" klauzula vispārīgi aizliedz veikt jebkādu jaunu valsts pasākumu, kura mērķis vai sekas būtu tādas, ka Turcijas pilsoņu iespēja izmantot darba ņēmēju brīvu pārvietošanos valsts teritorijā tiek pakļauta stingrākiem nosacījumiem, nekā bija piemērojami datumā, kad attiecīgajā dalībvalstī stājās spēkā Lēmums Nr. 1/80 [11].

10 — Skat. it īpaši spriedumu *Vicoplus* u.c. (EU:C:2011:64, 22. punkts un tajā minētā judikatūra).

11 — Skat. it īpaši spriedumu *Demir* (C-225/12, EU:C:2013:725, 33. punkts un tajā minētā judikatūra).

42. Turklāt Tiesa atkārtoti ir atzinusi, ka atšķirībā no dalībvalstu darba ņēmējiem Turcijas pilsoņiem nav paredzētas tiesības brīvi pārvietoties Savienības teritorijā, bet tie var atsaukties tikai uz noteiktām tiesībām vienīgi uzņemošās dalībvalsts teritorijā [12].

43. Šajā lietā darba ņēmēju – Turcijas pilsoņu – uzņemošā dalībvalsts ir Vācijas Federatīvā Republika, proti, dalībvalsts, kurā viņi likumīgi dzīvo un strādā. Tas nozīmē, ka šie darba ņēmēji attiecībā pret šo valsti var atsaukties uz tiesībām, kuras tiem piešķirtas saskaņā ar Lēmumu Nr. 1/80.

44. Turklāt Lēmuma Nr. 1/80 13. pants attiecas uz valsts pasākumiem saistībā ar piekļuvi darba tirgum. No tā Tiesa secināja, ka minētā panta "mērķis nav aizsargāt Turcijas pilsoņus, kuri jau ir iekļauti dalībvalsts darba tirgū, bet gan tas ir tieši piemērojams Turcijas pilsoņiem, kuriem vēl nav tiesību nodarbinātības jomā un sekojoši – uzturēšanās tiesību atbilstoši Lēmuma Nr. 1/80 6. panta 1. punktam" [13].

45. Turklāt ir jāatgādina, ko Tiesa ir nospriedusi savā spriedumā lietā *Abatay* u.c. [14] saistībā ar Turcijas tālbraucējiem šoferiem, kuri bija algoti darbinieki Turcijā reģistrētā uzņēmumā un Vācijā veica starptautiskus preču pārvadājumus. Vispirms tā uzsvēra, ka šie Turcijas tālbraucēji šoferi "Vācijas teritorijā uzturas tikai ļoti ierobežotus laikposmus un tikai ar vienu mērķi nogādāt un izkraut tajā Turcijas izcelsmes preces vai tajā saņemt preces, lai tās nogādātu tādās valstīs kā Turcija, Irāna vai Irāka" [15]. Tālāk tā konstatēja, ka "pēc katras šādas pakalpojumu sniegšanas viņi atgriežas Turcijā, kur viņi dzīvo kopā ar savām ģimenēm un kurā ir reģistrēts uzņēmums, kas viņus nodarbina un maksā atalgojumu" [16], lai no tā secinātu, ka "tādējādi šādiem Turcijas pilsoņiem nav nekāda nodoma iekļauties Vācijas Federatīvās Republikas kā uzņemošās dalībvalsts darba tirgū" [17].

46. Tiesa uzskata, ka "no Lēmuma Nr. 1/80 sistēmas un mērķa izriet, ka pašreizējā darba ņēmēju brīvas pārvietošanās attīstības situācijā EEK un Turcijas asociācijas ietvaros [..] minētā lēmuma galvenais mērķis ir Turcijas darba ņēmēju pakāpeniska integrācija [uzņemošajā dalībvalstī], īstenojot likumīgu un principā nepārtrauktu nodarbinātību" [18].

47. Tādējādi Lēmuma Nr. 1/80 13. pantu nevarēja piemērot attiecībā uz situāciju, kurai raksturīga darba ņēmēju – Turcijas pilsoņu – pagaidu klātbūtne Vācijā un kuru tādējādi nevarēja uzskatīt par šo darba ņēmēju vēlmi iekļauties šīs dalībvalsts darba tirgū.

48. Manuprāt, tas pats ir vērojams šajā lietā attiecībā uz darba ņēmējiem, kuri ir Turcijas pilsoņi un kuri likumīgi dzīvo un strādā Vācijā, kas tādējādi ir to uzņemošā valsts Savienībā, un kuri ir tikuši norīkoti darbā Nīderlandes teritorijā uz ierobežotu laikposmu, kas atbilst sastatņu būvniecībai nepieciešamajam laikam, kuru bija uzdevusi veikt *BIC*. Pēc šī uzdevuma pabeigšanas attiecīgie darba ņēmēji atstāja Nīderlandes teritoriju un atgriezās Vācijā. Kā pamatoti uzsver Nīderlandes valdība, tādējādi minētajiem darba ņēmējiem nebija nodoma iekļauties Nīderlandes darba tirgū. No tā izriet, ka Lēmuma Nr. 1/80 13. pants nav piemērojams attiecībā pret Nīderlandes iestādēm saistībā ar pamatlietu.

12 — Skat. it īpaši spriedumu *Derin* (C-325/05, EU:C:2007:442, 66. punkts un tajā minētā judikatūra). Skat. arī spriedumu *Demirkan* (C-221/11, EU:C:2013:583, 53. punkts).

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

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

15 — 89. punkts.

16 — Turpat.

17 — Turpat.

18 — Spriedums *Abatay* u.c. (EU:C:2003:572, 90. punkts).

2) Par Papildprotokola 41. panta 1. punkta nepiemērojamību

49. Papildprotokola 41. panta 1. punktā, kā izriet no paša tā formulējuma, ir skaidri, precīzi un bez nosacījumiem paredzēta nepārprotama "atturēšanās no jebkādas darbības" klauzula, kas, sākot no Papildprotokola stāšanās spēkā datuma, aizliedz līgumslēdzējām pusēm ieviest jaunus brīvības veikt uzņēmējdarbību un pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojumus [19].

50. Saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru Papildprotokola 41. panta 1. punkts ir tieši piemērojams. Līdz ar to Turcijas pilsoņi, uz kuriem tas attiecas, var atsaukties uz šo tiesību normu dalībvalstu tiesās [20].

51. Jānorāda, ka atbilstoši "atturēšanās no jebkādas darbības" klauzulai ir vispārīgi aizliegts veikt jebkādu jaunu valsts pasākumu, kura mērķis vai sekas būtu tādas, ka Turcijas pilsoņu iespēja izmantot minētās ekonomiskās brīvības dalībvalsts teritorijā tiek pakļautas stingrākiem nosacījumiem, nekā bija piemērojami datumā, kad attiecīgajā dalībvalstī stājās spēkā Papildprotokols [21].

52. Šajā ziņā savā spriedumā lietā *Abatay* u.c. (EU:C:2003:572) Tiesa jau ir nospriedusi, ka uz Papildprotokola 41. panta 1. punktu var atsaukties Turcijā reģistrēts uzņēmums, kas likumīgi sniedz pakalpojumus dalībvalstī, un Turcijas pilsoņi, kuri ir šādā uzņēmumā nodarbināti tālbraucēji šoferi [22].

53. Tajā pašā spriedumā Tiesa uzskatīja, ka šī tiesību norma liedz dalībvalsts tiesiskajā regulējumā ieviest prasību, kas nav bijusi izvirzīta laikā, kad tajā stājās spēkā minētais Papildprotokols, saņemt darba atļauju, lai Turcijā reģistrēts uzņēmums un tā darbinieki Turcijas pilsoņi varētu sniegt pakalpojumus šīs valsts teritorijā [23].

54. No Papildprotokola 41. panta 1. punkta formulējuma izriet, ka tā mērķis ir starp līgumslēdzējām pusēm novērst pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojumus [24]. It īpaši šī tiesību norma liedz dalībvalstīm pēc tam, kad ir stājies spēkā Papildprotokols, ieviest jaunus ierobežojumus tādu pakalpojumu sniegšanai, kurus nodrošina Turcijā reģistrētas fiziskas vai juridiskas personas, kā arī Turcijas pilsoņu ieceļošanai dalībvalsts teritorijā, lai tur sniegtu pakalpojumus Turcijā reģistrēta uzņēmuma vārdā [25].

55. Saistībā ar pamatlietu vienīgā saikne ar Turcijas Republiku ir tā, ka Turcijas pilsoņi bija lielākā daļa no darba ņēmējiem, kurus Nīderlandes teritorijā norīkoja darbā *Ekinci*. Tomēr ar šo saiknes elementu nepietiek, lai attiecīgo gadījumu pamatlietā varētu iekļaut Papildprotokola 41. panta 1. punkta piemērošanas jomā.

56. Lai to darītu, būtu jāpierāda saimnieciskās darbības esamība starp Turcijas Republiku un Nīderlandes Karalisti, un tas tā būtu bijis gadījumā, ja Turcijas pilsoņi, par kuriem ir runa, būtu bijuši pašnodarbinātas personas, kas veic pakalpojumu sniegšanu šajā dalībvalstī, vai būtu bijuši algoti darbinieki, kurus darbā norīkojis Turcijā reģistrēts uzņēmums.

19 — Skat. it īpaši spriedumu *Demirkan* (EU:C:2013:583, 37. punkts un tajā minētā judikatūra).

20 — Turpat (38. punkts un tajā minētā judikatūra).

21 — Turpat (39. punkts un tajā minētā judikatūra).

22 — 105. un 106. punkts.

23 — 117. punkts, sestais ievilkums.

24 — Spriedums *Demirkan* (EU:C:2013:583, 43. punkts un tajā minētā judikatūra). Tomēr Tiesa šajā pašā spriedumā precizēja, ka "Papildprotokola 41. panta 1. punkta mērķis, kā arī šī noteikuma konteksts būtiski atšķiras no LESD 56. panta mērķa un konteksta, tostarp saistībā ar šo noteikumu piemērojamību pakalpojumu saņēmējiem" (49. punkts). Tādējādi "Papildprotokola 41. panta 1. punktā ietvertais jēdziens "pakalpojumu sniegšanas brīvība" ir interpretējams tādējādi, ka tas neietver Turcijas pilsoņu, kas ir pakalpojumu saņēmēji, tiesības doties uz kādu dalībvalsti, lai saņemtu tajā kādu pakalpojumu" (63. punkts).

25 — Skat. attiecībā uz šo pēdējo minēto gadījumu spriedumu *Soysal* un *Savatli* (C-228/06, EU:C:2009:101).

57. Tā kā pakalpojumu sniegšanas brīvība, ko īsteno Turcijas pilsonis, pamatlietā nav apstrīdēta, Papildprotokola 41. panta 1. punkta piemērošana man šķiet izslēgta.

3) Par LESD 56. un 57. panta piemērojamību

58. Redzējām, ka iesniedzējtiesa sava lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu tekstā ir minējusi LESD 56. un 57. pantu. Tā tomēr nav uzdevusi jautājumu Tiesai par šo aspektu, uzskatot, ka no sprieduma lietā *Vicoplus* u.c. (EU:C:2011:64) skaidri izriet, ka ar šiem pantiem tiek pieļauts, ka dalībvalsts izvirza nosacījumu, ka, lai norīkotu darbā tās teritorijā darba ņēmējus no trešās valsts Direktīvas 96/71 1. panta 3. punkta c) apakšpunkta izpratnē, ir jāsaņem darba atļauja.

59. Manuprāt, iesniedzējtiesai ir iemesls paredzēt LESD 56. un 57. panta piemērošanu. No Tiesas judikatūras izriet, ka darbība, ar kuru uzņēmums pret atlīdzību nodrošina ar darbaspēku, kas vienlaikus paliek nodarbināts šajā uzņēmumā, nenoslēdzot ar [darbaspēka] izmantotāju nekādu darba līgumu, ir profesionālā darbība, kas atbilst LESD 57. panta pirmās daļas nosacījumiem un līdz ar to ir jāuzskata par pakalpojumu šīs tiesību normas izpratnē [26].

60. Saistībā ar izskatāmo lietu nodrošināšanu ar darba ņēmējiem tiešām veica uzņēmums, kurš ir reģistrēts Vācijā, Nīderlandē reģistrēta lietotājuzņēmuma vadībā. Nav nekādu šaubu, ka uz šādu pakalpojumu sniegšanu starp diviem uzņēmumiem, kuri ir reģistrēti divās dažādās dalībvalstīs, attiecas LESD 56. un 57. panta piemērošanas joma. Apstāklim, ka darbaspēka norīkošana darbā attiecas uz darba ņēmējiem, kas ir trešo valstu pilsoņi, šajā ziņā nav nozīmes. Tiesas judikatūra liecina par to, ka darba ņēmēju, kas ir trešo valstu pilsoņi, norīkošana darbā saistībā ar pakalpojumu sniegšanu ir jāinterpretē, ņemot vērā LESD tiesību normas par pakalpojumu sniegšanas brīvību [27].

61. Savukārt iesniedzējtiesa nepareizi uzskata, ka Tiesas judikatūra jau ļauj sniegt skaidru atbildi uz jautājumu, vai Nīderlandes tiesiskais regulējums, ciktāl tajā ir prasīts, lai saistībā ar trešo valstu darba ņēmējiem, uz kuriem attiecas nodrošināšana ar darba ņēmējiem starp diviem uzņēmumiem, kas reģistrēti divās dažādās dalībvalstīs, tiktu saņemta nodarbināšanas atļauja, ir vai nav saderīgs ar LESD 56. un 57. pantu.

62. It īpaši pretēji tam, ko norāda iesniedzējtiesa, es uzskatu, ka atbilde uz izskatāmajā lietā uzdotajiem jautājumiem skaidri neizriet no sprieduma lietā *Vicoplus* u.c. (EU:C:2011:64). Man būs iespēja sīkāk precizēt, kā Tiesas izraudzītais risinājums lietā, kurā tika pieņemts minētais spriedums, bija ļoti atkarīgs no tai raksturīgā konteksta, proti, pārejas tiesību normu piemērošanas pēc jauno dalībvalstu pievienošanās Savienībai.

63. Tādējādi uz galveno jautājumu, kas ir jāizskata saistībā ar šo lietu, Tiesa vēl līdz šim nav sniegusi skaidru atbildi, un tas pamato to, ka Tiesa pārformulē iesniedzējtiesas uzdotos jautājumus, lai tai sniegtu lietderīgu atbildi pamatlietas atrisināšanai. Līdz ar to Tiesai būtu jāatbild uz jautājumu, vai LESD 56. un 57. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka ar šiem pantiem ir aizliegts dalībvalsts tiesiskais regulējums, kurā tiek izvirzīts nosacījums, ka, lai norīkotu darbā šīs dalībvalsts teritorijā darba ņēmējus no trešās valsts Direktīvas 96/71 1. panta 3. punkta c) apakšpunkta izpratnē, ir jāsaņem darba atļauja.

64. Kā savos apsvērumos galvenokārt norāda *Essent*, Tiesai būs jānosaka, vai šīs lietas apstākļos, proti, darba ņēmēju – trešās valsts pilsoņu – norīkošanas darbā apstākļos, kuru veic Vācijā reģistrēts uzņēmums, Nīderlandē reģistrētā lietotājuzņēmumā, kas izpilda darbus cita, arī Nīderlandē reģistrēta uzņēmuma labā, Nīderlandes iestāžu prasība par darba atļaujas saņemšanu ir vai nav saderīga ar LESD 56. un 57. pantu.

26 — Spriedums *Vicoplus* u.c. (EU:C:2011:64, 27. punkts un tajā minētā judikatūra).

27 — Skat. it īpaši spriedumu Komisija/Luksemburga (C-445/03, EU:C:2004:655).

B – *Par Nīderlandes tiesiskā regulējuma saderību ar LESD 56. un 57. pantu*

65. Redzējām, ka uz pamatlietas situāciju attiecas LESD 56. un 57. pants. Pirms izskatīšu jautājumu, vai Nīderlandes tiesiskais regulējums ir vai nav saderīgs ar minētajiem pantiem, vispirms ir jāizklāsta iemesli, kādēļ, manuprāt, *Essent* ir jāuzskata par uzņēmumu, kurš var atsaukties uz minētajiem pantiem tiesvedībā pamatlietā.

1) Par *Essent* iespēju atsaukties uz LESD 56. un 57. pantu tiesvedībā pamatlietā

66. Izskatāmās lietas kontekstam ir raksturīgi, ka pastāv uzņēmumu ķēde. Tādējādi pasūtītājs, kas šajā gadījumā ir *Essent*, kuram ir apakšlīgums ar citu uzņēmumu, proti, *BIS*, par sastatņu būvniecību vienā no tā uzņēmumiem, lūdza uzņēmumu, kas reģistrēts Vācijā, proti, uzņēmumu *Ekinci*, sniegt pakalpojumus – nodrošināt *BIS* ar darbaspēku.

67. Šādā kontekstā Nīderlandes tiesiskais regulējums ir attīstījies tādējādi, lai noteiktu atbildību pasūtītājam trešo valstu pilsoņu nodarbināšanas gadījumā, lai gan attiecībā uz šiem pēdējiem minētajiem nav saņemta nodarbināšanas atļauja. Šo izvēli ir pamatojusi Nīderlandes iestāžu vēlme novērst, ka uzdevuma īstenošanā iesaistīto uzņēmumu skaita palielināšana ļauj apiet prasību par darba atļaujas saņemšanu attiecībā uz darba ņēmējiem, kas ir trešo valstu pilsoņi.

68. Šajā lietā kompetento valsts iestāžu īstenotā Nīderlandes tiesiskā regulējuma piemērošana lika tām noteikt samaksāt naudas sodu darba atļaujas neesamības dēļ vienīgi pasūtītājam, proti, *Essent*, nevis *BIS*, kā darbaspēka, kuru tam nodrošināja *Ekinci*, lietotājuzņēmumam.

69. Šajā kontekstā liegt *Essent*, kas ir vienīgais uzņēmums, uz kuru Nīderlandes iestādes ir attiecinājušas pārkāpumu, iespēju atsaukties uz LESD 56. un 57. pantu, lai apstrīdētu tam uzlikto naudas sodu, nozīmētu nepieļaut LESD tiesību normu par pakalpojumu sniegšanas brīvību iedarbību.

70. Tas nozīmētu, ka, lai gan prasība saņemt darba atļauju attiecībā uz darba ņēmējiem – trešo valstu pilsoņiem –, kuri tiek norīkoti darbā, būtībā ir jāinterpretē, ņemot vērā šos pantus, apstāklis, ka *Essent* atrodas attiecīgo uzņēmumu ķēdes priekšgalā un tātad nav nodrošināšanas ar darba ņēmējiem tiešais saņēmējs, liedz sabiedrībai atsaukties uz tās vienīgo aizstāvības pamatu, proti, LESD 56. un 57. pantu.

71. Tādējādi, tā kā saskaņā ar Nīderlandes tiesisko regulējumu pasūtītājs var tikt uzskatīts par atbildīgu par darba atļaujas neesamību attiecībā uz darba ņēmējiem, kas ir trešo valstu pilsoņi, viņš vienīgais, ja tas tā ir, var lietderīgi atsaukties uz šiem pantiem. Atteikums ļaut tam izmantot šo iespēju nozīmētu atzīt, ka ar Nīderlandes tiesisko regulējumu ieviestā sistēma, kurā saistībā ar atbildības ķēdi tiek nonākts līdz pasūtītājam, ļauj saglabāt pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojumus.

72. Iespējas atsaukties uz LESD tiesību normām par pakalpojumu sniegšanas brīvību ierobežošana tikai attiecībā uz tiešajiem līgumslēdzējiem, kā to pierāda izskatāmā lieta, nozīmētu neņemt vērā, ka apakšuzņēmumu ķēdēs var tikt iesaistītas vairākas sabiedrības. Tādējādi nereti tiek identificēti vairāk nekā četri starpnieki starp algotiem darbiniekiem un projekta īstenotāju [28].

73. Šīs realitātes dēļ, kas ietver ļaunprātīgas izmantošanas un tiesību aktu sociālajā jomā apiešanas iespējamo avotu, Nīderlandes tiesiskais regulējums ļauj uzlikt atbildību pasūtītājam gadījumā, ja nav pieprasīta darba atļauja trešo valstu pilsoņiem, kuri strādā kādā no šiem apakšuzņēmumiem.

74. Tādējādi Nīderlandes tiesiskais regulējums iekļaujas tendencē, kura izpaužas pašreizējās debatēs, lai grozītu Savienības tiesību aktus par darba ņēmēju norīkošanu darbā, un kurā viens no iespējamajiem attīstības virzieniem tieši ietvertu pasūtītāja atbildības palielināšanu.

28 — Skat. Muller, F., "L'affaire Flamanville: détachement ou fraude sociale?", *Droit social*, Nr. 7/8, 2012, 675. lpp., īpaši 685. lpp.

75. Relatīvi elastīgā judikatūra, ko Tiesa ir izstrādājusi saistībā ar personām, kurām ir tiesības atsaukties uz LESD tiesību normām par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos, manuprāt, liecina par labu plašai pieejai attiecībā uz iespēju atsaukties uz LESD 56. un 57. pantu.

76. Tādējādi darba ņēmēju brīvas pārvietošanās jomā Tiesa ir uzskatījusi, ka, "lai gan ir atzīts, ka [LESD 45. pantā] paredzētās tiesības uz [personu] brīvu pārvietošanos var attiecināt uz darba ņēmējiem [..], minētā panta formulējumā nekas neliecina par to, ka uz šīm tiesībām nevar atsaukties citas personas" [29]. Līdz ar to tā ir atzinusi, ka "uz LESD 45. panta priekšrocībām var atsaukties ne tikai darba ņēmēji, bet arī viņu darba devēji. Lai tās būtu patiesi efektīvas un lietderīgas, darba ņēmēju tiesības tikt pieņemtiem darbā un tikt nodarbinātiem bez diskriminācijas ir noteikti jāpapildina ar darba devēju tiesībām tos pieņemt darbā, ievērojot tiesību normas darba ņēmēju brīvas pārvietošanās jomā" [30].

77. Tādējādi Tiesa nodalīja personas, kuras ietilpst LESD 45. panta piemērošanas jomā, un personas, kuras var atsaukties uz šo pantu. Otrā kategorija ir plašāka, lai nodrošinātu minētā panta lietderīgo iedarbību [31].

78. Tāda pati loģika, manuprāt, ir jāpiemēro pakalpojumu sniegšanas brīvības jomā. Personai, kas formāli nav pakalpojumu saņēmējs, ir jāspēj atsaukties uz šo pamatbrīvību. Pakalpojumu sniegšanas brīvība, tāpat kā darba ņēmēju pārvietošanās brīvība, atbilst vispārējo interešu mērķim izveidot iekšējo tirgu. Šī mērķa sasniegšana pamato Savienības tiesību normu priekšrocību paplašināšanu attiecībā uz citām personām, nevis pakalpojumu sniedzējiem un saņēmējiem, kurām tomēr ir materiāla saikne ar personu, kam ir šāds statuss [32].

79. Iespējas atsaukties uz LESD 56. un 57. pantu liegšana attiecībā uz *Essent* nozīmētu atzīt, ka, izmantojot plašu darba devēja jēdziena definīciju, pakalpojumu galamērķa dalībvalsts var neievērot LESD tiesību normas par pakalpojumu sniegšanas brīvību un izvairīties no šīs LESD 56. pantā paredzētās pamatbrīvības ierobežojumu aizlieguma [33].

80. Šādos apstākļos tādam pasūtītājam kā *Essent* ir jābūt iespējai izmantot tiesības, kas pakalpojumu sniedzējiem un saņēmējiem ir tieši atzītas ar LESD 56. un 57. pantu.

81. Šajā ziņā man šķiet, ka konstatējums par to, ka nedz *Ekinci*, nedz *BIS* nav pamatlietas dalībnieki, nav noteicošais. Tas neliek izzust *Essent* kā pasūtītāja, kurš ticis sodīts darba atļaujas neesamības dēļ, interesei izlemt jautājumu par prasības saistībā ar šādām atļaujām saderību ar LESD 56. un 57. pantu. Citiem vārdiem sakot, šis jautājums ir tieši noderīgs pamatlietas, kura attiecas uz *Essent* uzliktā naudas soda tiesiskumu, atrisināšanai.

2) Par šķēršļa pakalpojumu sniegšanas brīvībai esamību

82. Vispirms ir jāatgādina, ka saskaņā ar pastāvīgo judikatūru LESD 56. pantā ir prasīts ne tikai novērst jebkādu citā dalībvalstī reģistrēta pakalpojumu sniedzēja diskrimināciju tā valstspiederības dēļ, bet arī atcelt jebkurus ierobežojumus – pat ja tos vienādi piemēro valsts un citu dalībvalstu pakalpojumu sniedzējiem –, ja tie aizliedz, apgrūtina vai padara mazāk pievilcīgus tā pakalpojumu sniedzēja pakalpojumus, kurš reģistrēts citā dalībvalstī, kurā tas likumīgi sniedz līdzīgus pakalpojumus [34].

29 — Skat. it īpaši spriedumu *Caves Krier Frères* (C-379/11, EU:C:2012:798, 28. punkts un tajā minētā judikatūra).

30 — Skat. it īpaši spriedumu *Las* (C-202/11, EU:C:2013:239, 18. punkts un tajā minētā judikatūra).

31 — Tādējādi savā spriedumā *ITC* (C-208/05, EU:C:2007:16) Tiesa atzina, ka privātā nodarbinātības aģentūra, kas ir noslēgusi līgumu par iekārtošanu darbā ar darba meklētāju, var atsaukties uz tiesībām, kuras Savienības darba ņēmējiem tieši atzītas ar LESD 45. pantu (25. punkts).

32 — Pēc analoģijas skat. 19. un 21. punktu ģenerāladvokāta N. Fennelija [*N. Fennelly*] secinājumos *Clean Car Autoservice* (C-350/96, EU:C:1997:587).

33 — Pēc analoģijas skat. spriedumu *Clean Car Autoservice* (C-350/96, EU:C:1998:205, 21. punkts).

34 — Skat. it īpaši spriedumu *dos Santos Palhota* u.c. (C-515/08, EU:C:2010:589, 29. punkts un tajā minētā judikatūra).

83. Tomēr attiecībā uz darba ņēmēju, kas ir trešās valsts pilsoņi, norīkošanu darbā, kuru veic pakalpojumu sniedzējs – Savienības dalībvalstī reģistrēts uzņēmums, jau ir ticis atzīts, ka valsts tiesiskais regulējums, kas citā dalībvalstī reģistrēta uzņēmuma pakalpojumu sniegšanas īstenošanu savas valsts teritorijā pakļauj administratīvas atļaujas saņemšanai, ir pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojums LESD 56. panta izpratnē [35].

84. Kā redzējām iepriekš, saskaņā ar *Wav* 1994 2. panta 1. punktu Nīderlandē darba devējam nav atļauts nodarbināt ārvalstnieku bez nodarbināšanas atļaujas. Tomēr šo aizliegumu nepiemēro ārvalstniekam, kas saistībā ar starptautisku pakalpojumu sniegšanu uz laiku strādā Nīderlandē pie darba devēja, kurš ir reģistrēts citā Savienības dalībvalstī, kas nav Nīderlandes Karaliste, ar nosacījumu, ka runa nav par pakalpojumu sniegšanu, kas izpaužas kā nodrošināšana ar darbaspēku.

85. Tādējādi Nīderlandes tiesiskajā regulējumā ir paredzēta īpaša attieksme pret pakalpojumu sniegšanu, kas izpaužas kā Nīderlandē reģistrēta uzņēmuma nodrošināšana ar darba ņēmējiem, kuri ir trešo valstu pilsoņi, un ko veic citā dalībvalstī reģistrēts uzņēmums. Attiecībā uz šāda veida pakalpojumu sniegšanu prasība par darba atļaujas saņemšanu saistībā ar darba ņēmējiem, kas ir trešo valstu pilsoņi, ir saglabāta.

86. Ņemot vērā Tiesas judikatūru, kuru esmu norādījis, ir jāatzīst, ka tās ietverto administratīvo izdevumu dēļ prasība saņemt darba atļauju attiecībā uz darba ņēmējiem, kuri ir trešo valstu pilsoņi un kurus tāds pakalpojumus sniedzošs uzņēmums kā *Ekinci*, kas ir reģistrēts citā dalībvalstī, ir norīkojis darbā lietotājuzņēmumā, kāds ir *BIS*, ir pakalpojumu sniegšanas brīvības šķērslis, kurš principā ir aizliegts ar LESD 56. pantu.

87. Darba atļaujas saņemšana attiecībā uz darba ņēmējiem, kuri ir trešo valstu pilsoņi un kurus citā dalībvalstī reģistrēts uzņēmums norīko darbā Nīderlandē reģistrētā uzņēmumā, ir pakļauta vairākiem nosacījumiem, piemēram, iepriekšējai pārbaudei par to, vai nav pieejams darbaspēks valsts darba tirgū, kā arī ierobežojumiem termiņa ziņā. Tādēļ runa nav par vienkāršu formalitāti. Konkrētāk, prasības saņemt darba atļauju sekas tādējādi var būt tādas, ka tāds uzņēmums, kāds ir *Ekinci*, nevēlētos īstenot savu pakalpojumu sniegšanas brīvību, jo šis uzņēmums tiktu ierobežots tā personāla izvēlē, kuru tas viegli un ātri var norīkot darbā citā dalībvalstī reģistrētā uzņēmumā.

3) Par šķēršļa pamatojumu

88. No pastāvīgās judikatūras izriet, ka valsts tiesiskais regulējums, kas ietilpst jomā, kura nav saskaņota Savienības līmenī, un ko vienādi piemēro attiecībā uz jebkuru personu vai uzņēmumu, kas veic darbību attiecīgās dalībvalsts teritorijā, var – neraugoties uz tā ierobežojošajām sekām pakalpojumu sniegšanas brīvībai – būt pamatots, ja tas atbilst primāram vispārējo interešu apsvērumam un ja šīs intereses jau neaizsargā tiesību normas, kuras pakalpojumu sniedzējam ir saistošas dalībvalstī, kurā tas ir reģistrēts, ja tas ir piemērots, lai nodrošinātu izvirzītā mērķa īstenošanu, un ja tas nepārsniedz to, kas nepieciešams šī mērķa sasniegšanai [36].

89. Darba ņēmēju, kas ir trešās valsts pilsoņi, norīkošanas darbā joma, sniedzot pārrobežu pakalpojumus, nav saskaņota Savienības līmenī. Tādējādi šajos apstākļos ir jāpārbauda, vai pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojumus, kas izriet no *Wav* 1994 2. panta 1. punkta, pamato vispārējo interešu mērķis, un vajadzības gadījumā jāizskata, vai šie ierobežojumi ir nepieciešami, lai efektīvi un ar piemērotiem līdzekļiem sasniegtu šo mērķi.

90. Tiesas sēdē jautājot par to Nīderlandes valdībai, tā norādīja mērķi aizsargāt savas valsts darba tirgu.

35 — Skat. it īpaši spriedumu Komisija/Austrija (C-168/04, EU:C:2006:595, 40. punkts un tajā minētā judikatūra).

36 — Skat. it īpaši spriedumu *dos Santos Palhota* u.c. (EU:C:2010:589, 45. punkts un tajā minētā judikatūra).

91. Šajā ziņā ir jāatgādina, ka, lai arī vēlēšanās izvairīties no traucējumiem darba tirgū, protams, ir uzskatāma par neatliekamu vispārēju interesi [37], Tiesa vairākkārt ir nospriedusi, ka "darba ņēmēji, kurus nodarbina citā dalībvalstī reģistrēts uzņēmums un kuri tiek norīkoti darbā uz citu dalībvalsti pakalpojumu sniegšanai, nepretendē piekļūt šīs citas valsts darba tirgum, jo pēc sava uzdevuma pabeigšanas tie atgriezīsies savā izcelsmes vai dzīvesvietas valstī" [38].

92. Tādējādi Tiesa ir atzinusi, ka "dalībvalsts var pārbaudīt, vai citā dalībvalstī reģistrēts uzņēmums, kurš norīko darbā tās teritorijā darba ņēmējus, kas ir trešās valsts pilsoņi, neizmanto pakalpojumu sniegšanas brīvību citam mērķim nekā attiecīgā pakalpojuma sniegšana, piemēram, sava personāla nosūtīšanai nodarbinātības nolūkos vai darba ņēmēju pakalpojumu piedāvāšanai" [39].

93. Tiesa uzskata, ka "šādām pārbaudēm tomēr ir jāievēro [Savienības] tiesībās noteiktās robežas un it īpaši tās, kas izriet no pakalpojumu sniegšanas brīvības, kuru nedrīkst padarīt nereālu un kuras īstenošanu nevar padarīt atkarīgu no iestādes rīcības brīvības" [40].

94. Tiesa no tā vairākkārt ir secinājusi, ka prasība saņemt darba atļauju attiecībā uz trešo valstu pilsoņiem, kuri tiek norīkoti darbā pārrobežu pakalpojumu sniegšanai, ņemot vērā no šīs procedūras izrietošās formalitātes un laiku, var padarīt mazāk pievilcīgu pakalpojumu sniegšanas brīvību dalībvalstu teritorijā, izmantojot norīkotos darba ņēmējus, kas ir trešās valsts pilsoņi [41]. Tā kā šī prasība ir nesamērīga attiecībā pret mērķi nodrošināt, pirmkārt, galamērķa dalībvalsts darba tirgus stabilitāti un, otrkārt, norīkoto darba ņēmēju sociālo aizsardzību, tā ir tikusi atzīta par tādu, kas ir pretrunā LESD tiesību normām par pakalpojumu sniegšanas brīvību.

95. Tomēr Tiesa vēl nav spriedusi konkrēti par prasības saņemt darba atļauju attiecībā uz darba ņēmējiem, kuri ir trešo valstu pilsoņi un kuru norīkošana darbā nevis izriet no pārrobežu pakalpojumu sniegšanas, bet ir šādas pakalpojumu sniegšanas ekskluzīvs mērķis, saglabāšanas saderību ar LESD 56. un 57. pantu.

96. Lai labi izprastu novitāti un problēmas nozīmi, ir jāatgādina definīcija, kuru Tiesa sniedza attiecībā uz nodrošināšanu ar darbaspēku.

97. Savā spriedumā lietā *Vicoplus* u.c. (EU:C:2011:64) Tiesa sniedza precizējumus saistībā ar tās darbības definīciju, kura saskaņā ar Direktīvas 96/71 1. panta 3. punkta c) apakšpunktu ir šāda: "kā pagaidu darbavieta vai darbā iekārtošanas aģentūra izīrē darba ņēmēju uzņēmumam [nodrošina uzņēmumu ar darba ņēmēju], kas ir reģistrēts vai darbojas dalībvalstī, ar noteikumu, ka starp pagaidu darbavietu vai darbā iekārtošanas aģentūru un darba ņēmēju norīkojuma laikā ir darba attiecības".

98. Minētajā spriedumā Tiesa nosprieda, ka "darba ņēmēju norīkošana darbā Direktīvas 96/71 1. panta 3. punkta c) apakšpunkta izpratnē ir pakalpojumu sniegšana pret atlīdzību, saistībā ar kuru norīkotais darba ņēmējs paliek pakalpojumu sniedzošā uzņēmuma rīcībā un neslēdz darba līgumu ar lietotājuzņēmumu. To raksturo apstāklis, ka darba ņēmēja pārvietošana uz uzņemošo dalībvalsti ir pats pakalpojumu sniedzošā uzņēmuma pakalpojumu sniegšanas mērķis un ka šis darba ņēmējs pilda savus pienākumus minētā lietotājuzņēmuma kontrolē un vadībā" [42].

99. Ņemot vērā šo definīciju, iesniedzējtiesai būs jāpārbauda, vai tā patiešām ir saskārusies ar situāciju, kas attiecas uz nodrošināšanu ar darbaspēku un atbilst Tiesas spriedumā lietā *Vicoplus* u.c. (EU:C:2011:64) izklāstītajiem kritērijiem.

37 — Skat. it īpaši spriedumu Komisija/Luksemburga (EU:C:2004:655, 38. punkts un tajā minētā judikatūra).

38 — Skat. it īpaši spriedumu Komisija/Austrija (EU:C:2006:595, 55. punkts un tajā minētā judikatūra).

39 — Turpat (56. punkts un tajā minētā judikatūra).

40 — Skat. it īpaši spriedumu Komisija/Luksemburga (EU:C:2004:655, 40. punkts un tajā minētā judikatūra).

41 — Turpat (41. punkts).

42 — Spriedums *Vicoplus* u.c. (EU:C:2011:64, 51. punkts).

100. Atgādinu, ka saskaņā ar Likuma par darbaspēka norīkošanu darbā 1.1. panta b) punktu par nodrošināšanu ar darbaspēku tiek uzskatīta darbaspēka norīkošana darbā pie citas personas pret atlīdzību, lai šīs pēdējās minētās personas uzņēmumā citā veidā, nevis pamatojoties uz darba līgumu, kas noslēgts ar šo uzņēmumu, veiktu darbu, kuru tas parasti veic uzņēmumā. Šī definīcija šķiet nepilnīgāka nekā Tiesas izmantotā definīcija.

101. Tādējādi iesniedzējtiesai būs jāpārliecinās, vai ārvalstu darba ņēmēji patiešām veica savu darbu *BIS*, nevis *Ekinci* vadībā un uzraudzībā.

102. Ja būtu jāatzīst šī otrā iespēja, mēs būsim saskārušies nevis ar darbaspēka nodrošināšanu, kas atbilst kritērijiem, kurus Tiesa ir izklāstījusi savā spriedumā lietā *Vicoplus* u.c. (EU:C:2011:64), bet gan ar apakšuzņēmumu līgumu [43]. Šādā situācijā nav šaubu par to, ka saskaņā ar Tiesas judikatūru uzreiz tiek aizliegta prasība saņemt darba atļauju attiecībā uz darba ņēmējiem, kuri ir trešās valsts pilsoņi un kuri tiek norīkoti darbā pakalpojumu sniegšanai.

103. Savukārt, ja runa ir par pakalpojumu sniegšanu, kā, šķiet, tas ir šajā gadījumā, kas patiešām izpaužas vienīgi kā nodrošināšana ar darba ņēmējiem, kura atbilst Tiesas izmantotajiem kritērijiem tās spriedumā lietā *Vicoplus* u.c. (EU:C:2011:64), Tiesas judikatūra vēl šķiet svārstīga un tā ir jānoskaidro.

104. No Tiesas judikatūras izriet, ka pakalpojumu sniegšana, kas izpaužas kā nodrošināšana ar darba ņēmējiem, vienmēr ir tikusi uzskatīta par īpaša veida pakalpojumu sniegšanu [44]. Līdz ar to tā tikusi īpaši aplūkota, ņemot vērā tiesiskās sekas, kas pielāgotas tās īpašajam raksturam.

105. Būtībā šie no judikatūras atvasinātie elementi ļauj secināt, ka nodrošināšana ar darbaspēku ir īpašs pakalpojumu sniegšanas veids, jo to raksturo mērķis panākt, lai darba ņēmēji varētu piekļūt uzņemošās dalībvalsts darba tirgum. Šādā aspektā nodrošināšana ar darba ņēmējiem, pat ja tā ir saimnieciska darbība, kas, pirmām kārtām, ietilpst to LESD tiesību normu piemērošanas jomā, kuras ir saistītas ar pakalpojumu sniegšanas brīvību, nav aplūkojama pavisam atstatus no problēmām, kas ir saistītas ar darba ņēmēju brīvu pārvietošanos Savienībā.

106. Savā spriedumā lietā *Vicoplus* u.c. (EU:C:2011:64) Tiesa norādīja uz pakalpojumu sniegšanas, kas izpaužas kā nodrošināšana ar darbaspēku, īpašo raksturu. Atsaucoties uz savu spriedumu lietā *Webb* [45], Tiesa atgādināja, ka "šādai darbībai var būt ietekme uz pakalpojuma saņēmēja dalībvalsts darba tirgu" [46]. Tiesa uzskata, ka, pirmkārt, "uz darba ņēmējiem, kurus nodarbina uzņēmumi, kas nodrošina ar darbaspēku, vajadzības gadījumā pēc analoģijas var attiecināt LESD 45.–48. pantu, kā arī to piemērošanai pieņemtās regulas" [47]. Otrkārt, "saistībā ar nodrošināšanai ar darba ņēmējiem piemītošo darba attiecību īpašo raksturu šīs darbības veikšana tieši skar gan attiecības darba tirgū, gan arī konkrēto darba ņēmēju likumīgās intereses" [48].

107. Savā spriedumā lietā *Vicoplus* u.c. (EU:C:2011:64) Tiesa arī atgādināja, ka tā sava sprieduma lietā *Rush Portuguesa* [49] 16. punktā ir konstatējusi, ka "uzņēmums, kas nodrošina ar darba ņēmējiem, pat ja tas ir pakalpojumu sniedzējs LESD izpratnē, veic darbības, kuru mērķis tieši ir panākt, lai darba ņēmēji piekļūtu uzņemošās dalībvalsts darba tirgum" [50].

43 — Skat. šajā ziņā 62.–64. punktu manos secinājumos, kas sniegti lietā *Vicoplus* u.c. (no C-307/09 līdz C-309/09, EU:C:2010:510).

44 — Man bija iespēja izteikties par šo aspektu 31.–43. punktā manos secinājumos lietā *Vicoplus* u.c. (EU:C:2010:510), un tie ir punkti, uz kuriem es atsaucos.

45 — 279/80, EU:C:1981:314.

46 — Spriedums *Vicoplus* u.c. (EU:C:2011:64, 28. punkts un tajā minētā judikatūra).

47 — Turpat.

48 — Turpat (29. punkts un tajā minētā judikatūra).

49 — C-113/89, EU:C:1990:142.

50 — Spriedums *Vicoplus* u.c. (EU:C:2011:64, 30. punkts).

108. Tiesa uzskata, ka "šo konstatējumu pamato tas, ka darba ņēmējs, kurš norīkots darbā saskaņā ar Direktīvas 96/71 1. panta 3. punkta c) apakšpunktu, viņa nodrošināšanas laikā parasti ir nosūtīts uz tādu amatu lietotājuzņēmumā, kuru citādi ieņemtu šī uzņēmuma darbinieks" [51].

109. Ņemot vērā šīs nodrošināšanas ar darbaspēku īpašās iezīmes, sava sprieduma lietā *Vicoplus* u.c. (EU:C:2011:64) 32. punktā Tiesa uzskatīja, ka dalībvalsts tiesiskais regulējums, kurā noteikts, ka, lai šīs dalībvalsts teritorijā norīkotu darbā darba ņēmējus, kas ir citas dalībvalsts pilsoņi, Direktīvas 96/71 1. panta 3. punkta c) apakšpunkta izpratnē, ir nepieciešama darba atļaujas saņemšana, ir jāuzskata "par pasākumu, ar kuru tiek reglamentēta Polijas pilsoņu pieeja [pirmās minētās valsts] darba tirgum 2003. gada Pievienošanās akta XII pielikuma 2. nodaļas 2. punkta izpratnē [52]".

110. Tiesa no tā secināja, ka "tādējādi šis tiesiskais regulējums, kurā 2003. gada Pievienošanās akta XII pielikuma 2. nodaļas 2. punktā paredzētajā pārejas laikposmā Polijas pilsoņu norīkošanai darbā Direktīvas 96/71 1. panta 3. punkta c) apakšpunkta izpratnē minētās valsts teritorijā ir nepieciešama darba atļaujas saņemšana, ir saderīgs ar LESD 56. un 57. pantu" [53].

111. Vai šāda argumentācija, kā piedāvā iesniedzējtiesa, ir automātiski piemērojama tādā situācijā, kāda tiek aplūkota pamatlietā, kurā prasība par darba atļaujas saņemšanu attiecas uz trešo valstu pilsoņu norīkošanu darbā Direktīvas 96/71 1. panta 3. punkta c) apakšpunkta izpratnē?

112. Manuprāt, atbildei uz šo jautājumu būtu jābūt noraidošai.

113. Ir jāuzsver, ka secinājumu, kuru Tiesa ir izdarījusi savā spriedumā lietā *Vicoplus* u.c. (EU:C:2011:64), protams, pamato to pakalpojumu sniegšanas īpašais raksturs, kas izpaužas kā nodrošināšana ar darba ņēmējiem, bet to pamato arī pārejas tiesību nomas mērķis, par kuru Tiesai tika lūgta interpretācija.

114. Šajā ziņā Tiesa uzskatīja, ka šāds secinājums ir jāizdara, "ņemot vērā arī minētās tiesību normas mērķi nepieļaut, ka pēc jauno dalībvalstu pievienošanās Savienībai rodas traucējumi veco dalībvalstu darba tirgū saistībā ar tūlītēju un skaitliski paaugstinātu minēto jauno valstu pilsoņu ierašanos" [54]. Tiesa piebilda, ka "šāds mērķis tostarp izriet no 2003. gada Pievienošanās akta XII pielikuma 2. nodaļas 5. punkta tiktāl, ciktāl šajā punktā dalībvalstij, ja tās darba tirgus piedzīvo vai var piedzīvot nopietnus traucējumus, ir paredzēta iespēja piemērot tās pašas nodaļas 2. punktā minētos pasākumus septiņus gadus pēc Polijas Republikas pievienošanās dienas" [55].

115. Ņemot vērā minēto mērķi, "darba ņēmēju pieplūduma dalībvalsts darba tirgum nošķiršana atkarībā no tā, vai viņi tam piekļūst ar darbaspēka nodrošināšanas palīdzību vai tieši un neatkarīgi, šķiet mākslīga, jo abos šajos gadījumos šī potenciāli būtiskā darba ņēmēju pārvietošanās var radīt traucējumus šim darba tirgum" [56]. Līdz ar to "darbaspēka nodrošināšanas izslēgšana no 2003. gada Pievienošanās akta XII pielikuma 2. nodaļas 2. punkta piemērošanas jomas šo tiesību normu varētu padarīt lielā mērā nelietderīgu" [57].

51 — Turpat (31. punkts).

52 — Akts par Čehijas Republikas, Igaunijas Republikas, Kipras Republikas, Latvijas Republikas, Lietuvas Republikas, Ungārijas Republikas, Maltas Republikas, Polijas Republikas, Slovēnijas Republikas un Slovākijas Republikas pievienošanās nosacījumiem un pielāgojumiem Līgumos, kas ir Eiropas Savienības pamatā (OV 2003, L 236, 33. lpp.; turpmāk tekstā – "2003. gada Pievienošanās akts").

53 — Spriedums *Vicoplus* u.c. (EU:C:2011:64, 33. punkts).

54 — Spriedums *Vicoplus* u.c. (EU:C:2011:64, 34. punkts un tajā minētā judikatūra).

55 — Turpat.

56 — Spriedums *Vicoplus* u.c. (EU:C:2011:64, 35. punkts).

57 — Turpat.

116. Tādējādi savā spriedumā lietā *Vicoplus* u.c. (EU:C:2011:64) Tiesa uzskatīja, ka darba atļauja, kas saskaņā ar *Wav* 1994 2. panta 1. punktu prasīta to pakalpojumu sniegšanai, kuri izpaužas kā nodrošināšana ar darbaspēku, ir samērīgs pasākums, ņemot vērā LESD 56. un 57. pantu un ievērojot atrunu, kas noteikta 2003. gada Pievienošanās akta XII pielikuma 2. nodaļas 2. punktā attiecībā uz darba ņēmēju brīvu pārvietošanos, īpašo šīs tiesību normas mērķi, kā arī vajadzību ņemt vērā tās lietderīgo iedarbību.

117. Tā kā īpašais mērķis attiecībā uz galamērķa dalībvalsts nodrošināšanu ar darbaspēku aizsargāt tās darba tirgu pret tūlītēju un, iespējams, būtisku darba ņēmēju ierašanos pēc jauno dalībvalstu pievienošanās Savienībai vairs nav jāņem vērā, ir jānoskaidro, vai darba atļaujas pastāvīga saglabāšana attiecībā uz darba ņēmējiem, kuri ir trešo valstu pilsoņi un kurus norīko darbā citā dalībvalstī reģistrēts uzņēmums, ir samērīga attiecībā pret mērķi vispārīgi garantēt nodrošināšanas ar darbaspēku galamērķa dalībvalsts darba tirgus stabilitāti.

118. Es uzskatu, ka, lai gan attiecībā uz nodrošināšanu ar darba ņēmējiem, ņemot vērā, ka tā ir veids, kā piekļūt šīs dalībvalsts darba tirgum, var tikt izvirzīta prasība saņemt darba atļauju pārejas perioda laikā pēc jauno dalībvalstu pievienošanās Savienībai, kuru raksturo minētās valsts darba tirgus tūlītēju un būtisku traucējumu konkrēts un paaugstināts risks, pastāvīga šādas darba atļaujas saglabāšana attiecībā uz darba ņēmējiem, kuri ir trešo valstu pilsoņi un kurus citā dalībvalstī reģistrēts uzņēmums norīko darbā, pārmērīgi apdraud pakalpojumu sniegšanas brīvību. Šajā pēdējā minētajā gadījumā tāda paša veida apdraudējuma risks nodrošināšanas ar darbaspēku galamērķa dalībvalsts darba tirgus stabilitātei nevar tikt identificēts.

119. Iesniedzējtiesa no sprieduma lietā *Vicoplus* u.c. (EU:C:2011:64) 37. punkta, manuprāt, ir izdarījusi kļūdainus secinājumus. Šajā punktā, atsaucoties uz saviem iepriekšējiem spriedumiem, Tiesa atgādina, ka "dalībvalstij, ievērojot Savienības tiesībās noteiktās robežas, ir jāspēj pārbaudīt, vai pakalpojumu sniegšanas mērķis patiesībā nav nodrošināšana ar tādiem darba ņēmējiem, uz kuriem neattiecas darba ņēmēju brīva pārvietošanās". Iesniedzējtiesa, veicot plašu šī sprieduma interpretāciju, no tā ir secinājusi, ka ar LESD 56. un 57. pantu tiek pieļauts, ka dalībvalsts izvirza nosacījumu, ka, lai norīkotu darbā tās teritorijā darba ņēmējus no trešās valsts Direktīvas 96/71 1. panta 3. punkta c) apakšpunkta izpratnē, ir jāsaņem darba atļauja.

120. Šāda interpretācija liek uzskatīt, ka, tā kā nodrošināšanas ar darbaspēku sekas ir tādas, ka attiecīgie darba ņēmēji, kas ir trešās valsts pilsoņi, piekļūtu galamērķa dalībvalsts darba tirgum, šai dalībvalstij ir pamats attiecībā uz šiem darba ņēmējiem saglabāt savus valsts pasākumus, ar kuriem tiek reglamentēta šo darba ņēmēju piekļuve šīs pašas dalībvalsts darba tirgum.

121. Manuprāt, tas nedaudz steidzīgāk liek izskatīt Tiesas skaidri minēto nosacījumu, ka attiecībā uz pārbaudes pilnvarām, kuras ir dalībvalstīm, ir jāievēro Savienības tiesībās noteiktās robežas. Es atgādinu, ka Tiesai ir bijusi izdevība precizēt, ka starp šīm robežām ir tās, "kas izriet no pakalpojumu sniegšanas brīvības, kuru nedrīkst padarīt nereālu un kuras īstenošanu nevar padarīt atkarīgu no iestādes rīcības brīvības" [58].

122. Kaut gan ar šīm pārbaudes pilnvarām dalībvalstīm ir jābūt iespējai pārliecināties par tās teritorijā veiktās darba ņēmēju norīkošanas darbā patieso būtību un līdz ar to tai piemērot pielāgotus pārbaudes pasākumus, manuprāt, šādu pilnvaru atzīšana nenozīmē, ka dalībvalstīm ir pamats pastāvīgi saglabāt prasību par darba atļaujas saņemšanu attiecībā uz darba ņēmējiem, kuri ir trešo valstu pilsoņi un kuri tās valsts teritorijā tiek norīkoti darbā, ko veic citā dalībvalstī reģistrēts uzņēmums. Pretējs secinājums atņemtu vēlmi tādam uzņēmumam kā *Ekinci* norīkot darbā savu personālu tādā uzņēmumā kā *BIS*. Tas padarītu nereālu to pārrobežu pakalpojumu sniegšanu, kuri ietver nodrošināšanu ar darba ņēmējiem, ja pēdējie minētie ir trešo valstu pilsoņi.

58 — Skat. it īpaši spriedumu Komisija/Luksemburga (EU:C:2004:655, 40. punkts un tajā minētā judikatūra).

123. Turklāt nebūtu jāaizmirst, ka nodrošināšanai ar darba ņēmējiem, ņemot vērā, ka tā ir pakalpojumu sniegšana, pēc būtības ir pagaidu raksturs [59].

124. Līdz ar to, lai arī šī nodrošināšana ar darba ņēmējiem, protams, ir veids, kā piekļūt galamērķa dalībvalsts darba tirgum, tās uzdevums nepavisam nav ļaut norīkotajiem trešo valstu pilsoņiem ilglaicīgi iekļauties tās darba tirgū.

125. Šajos apstākļos galamērķa dalībvalsts nevar izvirzīt visus tos nosacījumus, kuri tiktu prasīti gadījumā, ja darba ņēmējs stabili un pastāvīgi vēlētos iekļauties tās darba tirgū.

126. Šajā ziņā es norādu, ka Tiesa vairākkārt ir nospriedusi, ka "dalībvalsts pakalpojumu sniegšanu savā teritorijā nedrīkst pakļaut prasībai ievērot visus uzņēmuma dibināšanas nosacījumus, ja šādi tiktu apdraudēts to tiesību normu iedarbīgums, kuru mērķis ir nodrošināt pakalpojumu sniegšanas brīvību [60]. Manuprāt, pēc analoģijas dalībvalsts pakalpojumu sniegšanu, kas izpaužas kā darba ņēmēju – trešās valsts pilsoņu – nodrošināšana, nevar pakļaut visiem nosacījumiem, kuri reglamentē šo darba ņēmēju tiešu piekļuvi tās darba tirgum, ja šādi tiktu apdraudēts to LESD tiesību normu iedarbīgums, kuru mērķis ir nodrošināt pakalpojumu sniegšanas brīvību.

127. Kā to atzīst Nīderlandes valdība, *BIS* izmantoja darba ņēmējus – trešo valstu pilsoņus –, kas pieņemti darbā tikai īpašam uzdevumam, kurš tiem bija jāizpilda *Essent* labā. Tādējādi ārvalstu darba ņēmēji atradās Nīderlandē tikai saistībā ar šo īpašo uzdevumu. Pēc minētā uzdevuma pabeigšanas šie darba ņēmēji atstāja Nīderlandes teritoriju un atgriezās Vācijā [61]. Līdz ar to Nīderlandes valdība pati konstatē, ka trešo valstu pilsoņiem, uz kuriem attiecas pamatlieta, nebija nodoma iekļauties Nīderlandes Karalistes darba tirgū [62].

128. Lai gan šādā kontekstā tas, ka dalībvalsts pastāvīgi saglabā prasību par darba atļaujas saņemšanu attiecībā uz darba ņēmējiem, kuri ir trešo valstu pilsoņi un kuri tiek norīkoti darbā uzņēmumā, kas ir reģistrēts šajā valstī, un norīkošanu veic citā dalībvalstī reģistrēts uzņēmums, man šķiet pārmērīgs apdraudējums pakalpojumu sniegšanas brīvībai attiecībā pret šo pēdējo minēto uzņēmumu, tomēr es uzskatu, ka ir sevišķi svarīgi, ka galamērķa dalībvalstij tiek atzītas pārbaudes pilnvaras, kuras pielāgotas to pakalpojumu sniegšanai, kas ietver nodrošināšanu ar darbaspēku.

129. It īpaši galamērķa dalībvalstij ir jāspēj pārbaudīt, vai pakalpojumu sniegšana, kas izpaužas kā nodrošināšana ar darba ņēmējiem, kas ir trešo valstu pilsoņi, patiesībā netiek izmantota mērķim, lai apietu savas valsts imigrācijas tiesības un valsts tiesisko regulējumu saistībā ar trešo valstu pilsoņu darbu. Citiem vārdiem sakot, galamērķa dalībvalstij ir jāļauj nodrošināties pret pakalpojumu sniegšanas brīvības ļaunprātīgu izmantošanu, proti, kad tā tiek izmantota tikai vienam mērķim – apiet ierobežojumus, kurus dalībvalstīm ir pamats noteikt trešo valstu pilsoņiem, kas vēlas tās teritorijā veikt algotu darbu.

130. Starp kontroles pasākumiem, kurus galamērķa dalībvalsts var īstenot, ir pārbaude par to, vai nodrošināšana ar darbaspēku šīs dalībvalsts reģistrētā uzņēmumā tiek veikta, lai īstenotu īpašu uzdevumu un uz ierobežotu laiku.

131. Turklāt galamērķa dalībvalstij ir pamats īstenot pasākumus, kas nepieciešami, lai nodrošinātu darba ņēmēju, kuri ir trešo valstu pilsoņi, atgriešanos savā dzīvesvietas dalībvalstī viņu norīkojuma termiņa beigās.

59 — Par to darbību pagaidu raksturu, uz kurām attiecas pakalpojumu sniegšanas brīvība, skat. it īpaši spriedumu *Gebhard* (C-55/94, EU:C:1995:411, 26. un 27. punkts).

60 — Skat. it īpaši spriedumu *Vander Elst* (C-43/93, EU:C:1994:310, 17. punkts un tajā minētā judikatūra).

61 — Skat. tās apsvērumu 25. punktu.

62 — Skat. tās apsvērumu 26. punktu.

132. Šajā jautājumā es atsaukšos uz pasākumiem, kurus Tiesa varēja minēt piemēram kā tādus, kas ir mazāk ierobežojoši nekā darba atļauja. Tādējādi tā ir norādījusi "pakalpojumus sniedzošā uzņēmuma pienākumu iepriekš informēt valsts iestādes par viena vai vairāku norīkotu darba ņēmēju esamību, par paredzamo to uzturēšanās laiku un pakalpojuma vai pakalpojumu sniegšanu, kas pamato norīkošanu" [63]. Tiesa uzskata, ka šis pienākums "ir tāds, kas ļautu šīm iestādēm norīkošanas perioda laikā pārbaudīt [galamērķa dalībvalsts] sociālā tiesiskā regulējuma ievērošanu, ņemot vērā pienākumus, kuriem uzņēmums jau ir pakļauts saskaņā ar izcelsmes dalībvalstī piemērojamajām sociālo tiesību normām" [64].

133. Tiesa arī kā mazāk ierobežojošu pasākumu nekā darba atļauja ir norādījusi "pakalpojumus sniedzošā uzņēmuma pienākumu sniegt valsts iestādēm informāciju, kas apliecinātu, ka attiecīgie darba ņēmēji ievēro likumus, īpaši attiecībā uz uzturēšanos, darba atļauju un sociālo nodrošinājumu dalībvalstī, kur šis uzņēmums tos nodarbina" [65]. Tiesa uzskata, ka šāds pienākums "mazāk ierobežojošā veidā un tikpat efektīvi kā [prasība saņemt darba atļauju] sniegtu šīm iestādēm nepieciešamās garantijas par šo darba ņēmēju stāvokļa likumību un to, ka galveno darbību tie veic pakalpojumus sniedzošā uzņēmuma dibināšanas dalībvalstī. Papildus uzņēmuma sniegtajai informācijai par paredzēto norīkojuma laiku [..] minētā informācija vajadzības gadījumā ļautu [galamērķa dalībvalsts] iestādēm noteikt nepieciešamos pasākumus šī laikposma beigās" [66].

II – **Secinājumi**

134. Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, es iesaku Tiesai uz *Raad van State* uzdotajiem prejudiciālajiem jautājumiem atbildēt šādi:

LESD 56. un 57. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka ar tiem netiek pieļauts tāds valsts tiesiskais regulējums, kāds tiek aplūkots pamatlietā, kurā tiek izvirzīts nosacījums, ka, lai norīkotu darbā šīs dalībvalsts teritorijā darba ņēmējus – trešo valstu pilsoņus – Eiropas Parlamenta un Padomes 1996. gada 16. decembra Direktīvas 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā 1. panta 3. punkta c) apakšpunkta izpratnē, ir jāsaņem darba atļauja.

63 — Skat. it īpaši spriedumu Komisija/Luksemburga (EU:C:2004:655, 31. punkts).

64 — Turpat.

65 — Turpat (46. punkts).

66 — Turpat.