Judikatūras krājums

ĢENERĀLADVOKĀTA ATANASIJA RANTA [*ATHANASIOS RANTOS*]
SECINĀJUMI,
sniegti 2023. gada 30. novembrī[1]

Lieta C-540/22

SN u.c.
pret
Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid

(*Rechtbank Den Haag, zittingsplaats Middelburg* (Hāgas tiesa, tiesas sēžu vieta Midelburgā, Nīderlande) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Pakalpojumu sniegšanas brīvība – LESD 56. un 57. pants – Darba ņēmēju norīkošana darbā – Slovākijā reģistrēta uzņēmuma veikta Ukrainas valstspiederīgo norīkošana darbā Nīderlandē – Ilgums, kas pārsniedz 90 dienas 180 dienu laikposmā – Darbā norīkoto darba ņēmēju pienākums iegūt uzturēšanās atļauju Nīderlandē – Uzturēšanās atļaujas derīguma termiņa ierobežojums – Nodevu, kas saistītas ar pieteikumu uzturēšanās atļaujas saņemšanai, apmērs – Pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojums – Primāri vispārējo interešu apsvērumi – Samērīgums

I. Ievads

1. Slovākijā reģistrēts pakalpojumu sniedzējs norīkoja darbā darba ņēmējus no Ukrainas, lai viņi veiktu darbus Nīderlandē. Šīs darbības ilgums tika pagarināts tādējādi, ka tas pārsniedza 90 dienas 180 dienu laikposmā. Šādā gadījumā Nīderlandes tiesiskais regulējums paredz, ka trešo valstu valstspiederīgajiem ir jāsaņem uzturēšanās atļauja, kuru papildina nosacījumi par šīs atļaujas derīguma termiņu un šīs atļaujas saņemšanas izmaksas.

2. Vai šāds tiesiskais regulējums ir saderīgs ar LESD 56. un 57. pantu? Tāds būtībā ir *Rechtbank Den Haag, zittingsplaats Middelburg* (Hāgas tiesa, tiesas sēžu vieta Midelburgā, Nīderlande) uzdotais jautājums.

3. Šis jautājums dod Tiesai iespēju precizēt tās judikatūru par trešo valstu valstspiederīgajiem, kuri norīkoti darbā Eiropas Savienībā, piemērojamo regulējumu. Lai gan pienākums iegūt uzturēšanās atļauju neapšaubāmi ir pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojums, būs jāizvērtē, cik lielā mērā šis ierobežojums var atbilst primāram vispārējo interešu apsvērumam un būt samērīgs.

[1] Oriģinālvaloda – franču.

II. Piemērojamās tiesību normas

4. 1994. gada 21. decembra *Wet arbeid vreemdelingen* (Likums par ārvalstnieku darbu)[2] 2. panta 1. punktā ir noteikts:

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

5. *Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen* (Likuma par ārvalstnieku darbu izpildes lēmums) – redakcijā, kas piemērojama pamatlietas faktu norises laikā,– 1. panta 1. punktā ir paredzēts:

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

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

b. ārvalstnieks veic darbu, kas atbilst tam, kuru viņš ir tiesīgs strādāt valstī, kur reģistrēts darba devējs;

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

d. darba devējs patiešām veic būtisku darbību *Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie* (Likums par Eiropas Savienībā darbā norīkoto darba ņēmēju darba nosacījumiem) 6. panta 3. punkta a) apakšpunkta izpratnē [3]."

6. 2000. gada 23. novembra *wet tot algehele herziening van de Vreemdelingenwet* (Likums par Ārvalstnieku likuma vispārīgu pārskatīšanu)[4] (turpmāk tekstā – "2000. gada likums par ārvalstniekiem") 14. panta 1. punktā ir noteikts:

"Ministra kompetencē ietilpst:

a. apmierināt, noraidīt vai neizskatīt pieteikumu par termiņuzturēšanās atļaujas izsniegšanu;

[..]

3. Termiņuzturēšanās atļaujas piešķiršanu papildina ierobežojumi, kas saistīti ar nolūku, kādā uzturēšanās ir atļauta. Var tikt paredzēti arī citi nosacījumi saistībā ar atļauju. [..]"

2 *Stb*. 1994, Nr. 959.

3 *Stb*. 2016, Nr. 219.

4 *Stb*. 2000, Nr. 495.

7. 2000. gada 23. novembra *Besluit tot uitvoering van de Vreemdelingenwet 2000* (*Vreemdelingenbesluit 2000*) (2000. gada dekrēts par ārvalstniekiem)[5] 3.31a. panta 1. punkts ir formulēts šādi:

"Parasto termiņuzturēšanās atļauju var izsniegt, ja tiek noteikts ierobežojums saistībā ar darbību, kas tiek veikta saistībā ar 2022. gada Likuma par ārvalstnieku darbu izpildes lēmuma 4.6. pantā minēto pārrobežu pakalpojumu sniegšanu, ja Lēmuma par Eiropas Savienībā darbā norīkoto darba ņēmēju darba nosacījumiem [*Besluit arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie*] 8. pantā minētā paziņošana ir tikusi veikta, sniedzot šajā pantā un [Lēmuma par Eiropas Savienībā darbā norīkoto darba ņēmēju darba nosacījumiem] 11. panta 3. punktā paredzēto informāciju."

8. Saskaņā ar 2000. gada dekrēta par ārvalstniekiem 3.4. panta 1. punkta i) apakšpunktu:

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

[..]

i. pārrobežu pakalpojumu sniegšanu."

9. Likuma par Eiropas Savienībā darbā norīkoto darba ņēmēju darba nosacījumiem 8. panta 1.–3. punktā ir noteikts:

"1. Pakalpojumu sniedzējam, kurš darba ņēmēju norīko darbā Nīderlandē, tas ir rakstveidā vai elektroniski jāpaziņo ministram pirms darbības sākšanas. Pakalpojumu sniedzēja paziņojumā ir jānorāda:

a. pakalpojumu sniedzēja nosaukums;

b. pakalpojumu saņēmēja nosaukums un norīkotā darba ņēmēja identitāte;

c. 7. pantā minētā kontaktpersona;

d. tās fiziskās vai juridiskās personas vārds, uzvārds vai nosaukums, kura ir atbildīga par algu izmaksu;

e. darbības veids un paredzētais ilgums;

f. darba vietas adrese; un

g. iemaksas piemērojamajās sociālā nodrošinājuma sistēmās.

2. Ja pakalpojumu sniedzējs, kurš norīko darba ņēmēju darbā Nīderlandē, pirms darbības sākšanas, iesniedz pakalpojumu saņēmējam 1. punktā minētā paziņojuma rakstveida vai elektronisku kopiju, tajā ir jānorāda vismaz informācija par pakalpojuma sniedzēja nosaukumu un norīkotā darba ņēmēja identitāti, par darba vietas adresi, kā arī par darbības veidu un ilgumu.

[5] *Stb*. 2000, Nr. 497.

3. Pakalpojuma saņēmējs pārbauda, vai 2. punktā minētā paziņojuma kopijā ir ietverta šajā 2. punktā minētā informācija, un paziņo ministram rakstveidā vai elektroniski par jebkuru neprecizitāti vai par kopijas nesaņemšanu ne vēlāk kā piecu darba dienu laikā pēc darbības sākšanas."

10. Lēmuma par Eiropas Savienībā darbā norīkoto darba ņēmēju darba nosacījumiem 3. panta 2. punktā ir paredzēts:

"Ministrs ir tiesīgs un viņam ir pienākums, pēc pieprasījuma, sniegt bez maksas Imigrācijas un naturalizācijas dienestam datus par pakalpojumu sniedzējiem, pakalpojumu saņēmējiem, kontaktpersonām, personām, kuras ir atbildīgas par algu izmaksu un darbā norīkotajiem darba ņēmējiem, kas ir apstrādāti saistībā ar likuma 8. pantu, tostarp valsts identifikācijas numuru, ciktāl šie dati ir nepieciešami, lai izpildītu uzdevumus, kuri saistīti ar 2000. gada likuma par ārvalstniekiem izpildi."

11. Šā lēmuma 11. panta 3. punktā ir paredzēts:

"Pakalpojumu sniedzējs, kurš norīko darbā ārvalstnieku Likuma par ārvalstnieku darbu izpildes lēmuma 1. panta izpratnē, papildus minētā likuma 8. panta 1. punktā minētajiem datiem sniedz likumīgās nodarbinātības laikposma, kas minēts dokumentā, uz kura pamata minētajam ārvalstniekam ir atļauts strādāt kā darba ņēmējam izsniegšanas dalībvalstī, beigu datumu."

12. Saskaņā ar 2000. gada dekrēta par ārvalstniekiem 3.58. panta 1. punkta i) apakšpunktu un 2001. gada 2. marta *Vreemdelingencirculaire 2000* (2000. gada apkārtraksts par ārvalstniekiem)[6], redakcijā, kas piemērojama pamatlietas faktiskajiem apstākļiem, B5 iedaļas 3.1. punktu *Immigratie- en Naturalisatiedienst* (Imigrācijas un naturalizācijas dienests, Nīderlande; turpmāk tekstā – "*IND*") izsniedz ar pārrobežu pakalpojumu sniegšanu saistītu uzturēšanās atļauju, kuras derīguma termiņa ilgums ir vienāds ar Likuma par ārvalstnieku darbu izpildes lēmuma 1. panta 2. punktā minēto darbības ilgumu.

13. 2000. gada 18. decembra *Voorschrift Vreemdelingen 2000* (2000. gada Noteikumi par ārvalstniekiem)[7] 3.34. pantā ir noteikts, ka ārvalstniekam, kuram nav pagaidu uzturēšanās atļaujas, kas ir derīga pieteikumā uzturēšanās atļaujas saņemšanai minētajam nolūkam, ir jāmaksā nodeva par uzturēšanās atļaujas pārrobežu pakalpojumu sniegšanai piešķiršanas, grozīšanas vai pagarināšanas pieteikuma izskatīšanu.

III. Pamatlieta, prejudiciālie jautājumi un tiesvedība Tiesā

14. Pieteicējiem, kuri ir Ukrainas valstspiederīgie, Slovākijā tika izsniegta pagaidu uzturēšanās atļauja nodarbinātības vajadzībām. Viņi strādā Slovākijas uzņēmumā *ROBI spol s. r. o.*, kurš viņus ir norīkojis darbā pie Nīderlandes pasūtītāja, proti, sabiedrībā *Ivens NV*, lai veiktu darbus metalurģijas nozarē Roterdamas ostā (Nīderlande). *ROBI* iepriekš paziņoja *Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen* (Darba ņēmēju apdrošināšanas pārvaldes institūts, Nīderlande) par darbiem, ko veiks pieteicēji, un laikposmu, kurā viņiem tie būs jāveic[8]. Pēc tam *ROBI* paziņoja Nīderlandes iestādēm, ka šie darbi pārsniegs ilgumu, kurš paredzēts Konvencijas, ar ko īsteno

6 *Stcrt.* 2001, Nr. 64.

7 *Stcrt.* 2001, Nr. 10.

8 Savos rakstveida apsvērumos Nīderlandes valdība norāda, ka 2019. gada 4. decembrī *ROBI* paziņoja Nīderlandes iestādēm, ka šie darbi ilgs no 2019. gada 6. decembra līdz 2020. gada 4. martam.

Šengenas nolīgumu[9], 21. panta 1. punktā, saskaņā ar kuru "ārvalstnieki, kam ir kādas dalībvalsts izsniegta derīga uzturēšanās atļauja, var, pamatojoties uz šo atļauju un derīgu ceļošanas dokumentu, brīvi pārvietoties citu dalībvalstu teritorijās ne ilgāk kā 90 dienas jebkurā 180 dienu laikposmā, ja vien viņi atbilst ieceļošanas noteikumiem, kas minēti 5. panta 1. punkta a), c) un e) apakšpunktā Eiropas Parlamenta un Padomes Regulā (EK) Nr. 562/2006 (2006. gada 15. marts), ar kuru ievieš Kopienas Kodeksu par noteikumiem, kas reglamentē personu pārvietošanos pār robežām (Šengenas Robežu kodekss) [10], un ja vien viņi nav iekļauti attiecīgās dalībvalsts brīdinājumu sarakstā".

15. Šajā kontekstā *ROBI* iesniedza *IND* pieteikumus, lai katram no pieteicējiem tiktu izsniegta uzturēšanās atļauja šai pārrobežu pakalpojumu sniegšanai, un par šo pieteikumu izskatīšanu tika samaksātas nodevas. *Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid* (Tieslietu un drošības valsts sekretārs, Nīderlande; turpmāk tekstā – "valsts sekretārs") vārdā *IND* nolēma izsniegt pieteicējiem parastās termiņuzturēšanās atļaujas, ko papildināja ar pārrobežu pakalpojumu sniegšanu saistīts ierobežojums, precizējot, ka darbam saistībā ar šiem pieteikumiem nav nepieciešama nodarbināšanas atļauja. Turklāt šo uzturēšanās atļauju derīguma termiņš tika ierobežots tā, lai tas atbilstu Slovākijas izsniegtas pagaidu uzturēšanās atļaujas nodarbinātības vajadzībām derīguma termiņam, kā rezultātā šis derīguma termiņš bija īsāks par to darbu ilgumu, kuru veikšanai pieteicēji bija norīkoti darbā.

16. Pieteicēji savus iebildumus par šiem lēmumiem iesniedza *IND*, kurš tos izskatīja valsts sekretāra vārdā. Šie iebildumi attiecās uz pienākumu kā tādu pieprasīt uzturēšanās atļauju pārrobežu pakalpojumu sniegšanai, uz izsniegto uzturēšanās atļauju derīguma termiņu, kā arī uz nodevām, kas jāmaksā par pieteikumu šo atļauju saņemšanai izskatīšanu. 2021. gada 16. martā minētos iebildumus izskatīja *IND* administratīvās uzklausīšanas komiteja. 2021. gada 7. aprīlī ar 44 atsevišķiem lēmumiem valsts sekretārs pieteicēju iebildumus atzina par nepamatotiem.

17. Nupat minētie šos lēmumus pārsūdzēja *Rechtbank Den Haag, zittingsplaats Middelburg* (Hāgas tiesa, tiesas sēžu vieta Midelburgā, Nīderlande), proti, iesniedzējtiesā. Minētajā tiesā pieteicēji un valsts sekretārs apsprieda darba ņēmējiem, kuri ir trešo valstu valstspiederīgie un kurus nodarbina dalībvalstī reģistrēts pakalpojumu sniedzējs, uzlikto pienākumu papildus uzturēšanās atļaujai šajā dalībvalstī iegūt arī uzturēšanās atļauju, kas nepieciešama, lai saistībā ar pārrobežu pakalpojumu sniegšanu uzturētos citā dalībvalstī pēc tam, kad ir beidzies KĪŠN 21. panta 1. punktā minētais 90 dienu laikposms. Tāpat viņi apsprieda apstākli, ka Nīderlandes izsniegto uzturēšanās atļauju derīguma termiņš ir ierobežots tā, lai tas atbilstu Slovākijas uzturēšanās atļauju derīguma termiņam, kura maksimālais ilgums turklāt ir divi gadi, kā arī apsprieda to nodevu apmēru, kas Nīderlandē ir jāmaksā par pieteikuma uzturēšanās atļaujas saņemšanai izskatīšanu.

18. Iesniedzējtiesa uzsver, ka lietā, kurā tika taisīts 2006. gada 21. septembra spriedums Komisija/Austrija (C-168/04, EU:C:2006:595, 31. un 32. punkts), Eiropas Komisija ir norādījusi, ka pakalpojumu sniegšanas brīvības ietvaros katrs pakalpojuma sniedzējs nodod saviem

9 Konvencija, ar ko īsteno Šengenas Nolīgumu (1985. gada 14. jūnijs) starp Beniluksa Ekonomikas savienības valstu valdībām, Vācijas Federatīvās Republikas valdību un Francijas Republikas valdību par pakāpenisku kontroles atcelšanu pie kopīgām robežām, kas parakstīta Šengenā 1990. gada 19. jūnijā un stājās spēkā 1995. gada 26. martā (OV 2000, L 239, 19. lpp.), kas grozīta ar Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (ES) Nr. 265/2010 (2010. gada 25. marts), ar kuru Šengenas nolīguma Īstenošanas konvenciju un Regulu (EK) Nr. 562/2006 groza attiecībā uz tādu personu pārvietošanos, kurām ir ilgtermiņa vīzas (OV 2010, L 85, 1. lpp.), kā arī ar Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (ES) Nr. 610/2013 (2013. gada 26. jūnijs), ar ko groza Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (EK) Nr. 562/2006, ar kuru ievieš Kopienas Kodeksu par noteikumiem, kas reglamentē personu pārvietošanos pār robežām (Šengenas Robežu kodekss), Konvenciju, ar ko īsteno Šengenas nolīgumu, Padomes Regulu (EK) Nr. 1683/95 un Regulu (EK) Nr. 539/2001, un Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (EK) Nr. 767/2008 un Regulu (EK) Nr. 810/2009 (OV 2013, L 182, 1. lpp.) (turpmāk tekstā – "KĪŠN").

10 OV 2006, L 105, 1. lpp.

darbiniekiem "atvasinātās tiesības" saņemt pakalpojumam nepieciešama ilguma uzturēšanās atļauju un ka lēmumam par uzturēšanās tiesībām (proti, šajā lietā – vīzas piešķiršanai) būtu jābūt ļoti formālam un būtu jātiek atzītam automātiski.

19. Minētā tiesa jautā, vai tiesības uz pakalpojumu sniegšanas brīvību, kuras paredzētas LESD 56. un 57. pantā, nepiešķir arī atvasinātas uzturēšanās tiesības darba ņēmējiem, kuri norīkoti darbā saistībā ar pārrobežu pakalpojumu sniegšanu. No šā sprieduma 59. punkta izrietot, ka tas tā nav, jo jautājums par trešo valstu valstspiederīgo ieceļošanu un uzturēšanos dalībvalsts teritorijā, ja [tos] norīko darbā citā dalībvalstī dibināts pakalpojumus sniedzošs uzņēmums, Savienības līmenī nav saskaņots. Tomēr minētās tiesas ieskatā no LESD 56. panta izrietošais pienākums likvidēt jebkādus šķēršļus pakalpojumu sniegšanas brīvībai ļauj apgalvot, ka citā dalībvalstī reģistrēta pakalpojumu sniedzēja darba ņēmēju, kas ir trešo valstu valstspiederīgie, nodarbināšana, ņemot vērā, ka šī nodarbināšana ir atļauta pakalpojumu sniegšanas brīvības ietvaros, nevar būt ir atkarīga no tā, vai ir izpildīts pienākums iegūt individuālu uzturēšanās atļauju, jo šis pienākums nelietderīgi sarežģījot pakalpojumu sniegšanu, kas tiek īstenota, norīkojot darbā darba ņēmējus, kuri ir trešo valstu valstspiederīgie.

20. Iesniedzējtiesa norāda, ka lietā, kurā tika taisīts 2006. gada 21. septembra spriedums Komisija/Austrija (C-168/04, EU:C:2006:595, 20. punkts), Komisija turklāt uzsvēra, ka dubultas procedūras esamība (proti, šajā lietā vīzas procedūra un darbā norīkošanas apstiprinājuma procedūra) pati par sevi rada pakalpojumu sniegšanas brīvības principa nesamērīgu ierobežojumu. Šajā gadījumā Nīderlandes tiesisko regulējumu arī raksturojot dubultas procedūras esamība, ciktāl, pirmkārt, par dara ņēmējiem, kas ir trešo valstu valstspiederīgie, un kurus norīko darbā Nīderlandē citā dalībvalstī reģistrēts pakalpojumu sniedzējs, šim pakalpojumu sniedzējam ir jāiesniedz paziņojums, kaut arī, otrkārt, šiem darba ņēmējiem, balstoties uz to pašu informāciju, kas sniegta ar šo paziņojumu, ir atsevišķi jāpieprasa uzturēšanās atļauja Nīderlandē.

21. Turklāt minētā tiesa uzskata, ka, lai gan pienākums iegūt uzturēšanās atļauju ir nozīmīgs tikai tad, ja ir beidzies 90 dienu laikposms, tomēr gadījumā, ja pakalpojumu sniegšanas ilgums pārsniedz šo laikposmu, šādam pienākumam ir tāda iedarbība kā iepriekšējai atļaujai. Taču apstāklis, ka *IND* tikai pārbauda, vai ir veikts paziņojums atbilstoši Likuma par Eiropas Savienībā darbā norīkoto darba ņēmēju darba nosacījumiem 8. pantam, un neizvirza papildu nosacījumus, nenozīmējot, ka šī dubultā procedūra praksē neizraisītu pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojumus. Apstāklis, ka praksē par uzturēšanās atļaujas izsniegšanu tiek izlemts īsā laikā, to nemainot.

22. Minētā tiesa piebilst, ka uzturēšanās atļaujas pārrobežu pakalpojumu sniegšanai atsevišķās procedūras ierobežojošo raksturu apstiprinot fakts, ka ar valsts tiesisko regulējumu šīs atļaujas derīguma termiņš ir ierobežots tā, lai tas atbilstu [veicamā] darba ilgumam, un tas nevar pārsniegt divus gadus. Ja pakalpojumu sniegšanas ilgums ir garāks par sākotnēji paredzēto vai par noteikto maksimālo ilgumu, esot jāiesniedz jauns pieteikums par uzturēšanās atļaujas piešķiršanu vai par tās derīguma termiņa pagarināšanu.

23. Visbeidzot, par ikvienu pieteikumu uzturēšanās atļaujas saņemšanai pieteikuma iesniedzējam esot jāmaksā dalībvalsts tiesiskajā regulējumā noteiktā nodeva, kuras apmērs ir vienāds ar tās nodevas apmēru, kas jāmaksā par uzturēšanās atļauju nodarbinātības vajadzībām, kuru var piešķirt trešo valstu valstspiederīgajiem. Taču šī nodeva esot pieckārt lielāka par nodevu, kas Savienības pilsonim ir jāmaksā par likumīgas uzturēšanās apliecinājumu. Šo nodevu apmēri tiekot periodiski pielāgoti un pieteicējiem atkarībā no viņu situācijas tās apmērs esot bijis 290 vai 320 EUR, taču pašlaik tas esot noteikts 345 EUR apmērā.

24. Šādos apstākļos *Rechtbank Den Haag, zittingsplaats Middelburg* (Hāgas tiesa, tiesas sēžu vieta Midelburgā) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai sekojošus prejudiciālos jautājumus:

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

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

3) Ja atbilde ir noliedzoša: vai LESD 56. pants nepieļauj:

   a) tādu valsts tiesisko regulējumu, saskaņā ar kuru šādas uzturēšanās atļaujas derīguma termiņš neatkarīgi no pakalpojumu sniegšanas ilguma nevar pārsniegt divus gadus?

   b) šādas uzturēšanās atļaujas derīguma termiņa ierobežošanu ar darba un uzturēšanās atļaujas derīguma termiņu dalībvalstī, kurā reģistrēts pakalpojumu sniegšanas uzņēmums?

   c) par katru [pagarināšanas] pieteikumu iekasēt nodevu, kuras apmērs gan ir vienāds ar to nodevu apmēru, kas jāmaksā par trešās valsts valstspiederīgajam piešķiramu parasto darba atļauju, bet piecas reizes pārsniedz to nodevu apmēru, kuras jāmaksā par Savienības pilsoņa likumīgas uzturēšanās apliecinājumu?"

25. Apsvērumus iesniedza pieteicēji, Nīderlandes, Beļģijas un Norvēģijas valdība, kā arī Komisija. Šie paši lietas dalībnieki, izņemot Beļģijas valdību, arī sniedza mutvārdu apsvērumus 2023. gada 21. septembra tiesas sēdē mutvārdu paskaidrojumu uzklausīšanai.

IV. Vērtējums

26. Ar šiem trim prejudiciālajiem jautājumiem, kuri ir jāizskata kopā, iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai LESD 56. un 57. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tie nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, saskaņā ar kuru situācijā, kad vienā dalībvalstī reģistrēts pakalpojumu sniedzējs norīko darbā citā dalībvalstī darba ņēmējus, kas ir trešo valstu valstspiederīgie, uz laiku, kas pārsniedz 90 dienas 180 dienu laikposmā, šiem darba ņēmējiem ir pienākums šajā otrā dalībvalstī iegūt individuālu uzturēšanās atļauju, kuras termiņš ir ierobežots un atbilst pirmajā dalībvalstī piešķirtās uzturēšanās un darba atļaujas derīguma termiņam, bet jebkurā gadījumā nepārsniedz divus gadus, un kuras piešķiršana ir atkarīga no tādu nodevu samaksas, kas ir vienādas ar nodevām, kuras jāmaksā par parasto darba atļauju trešās valsts valstspiederīgajam.

27. Pamatlietā Slovākijas sabiedrība norīkoja darbā ukraiņu darba ņēmējus, lai Nīderlandē veiktu darbību metalurģijas nozarē. Nīderlandes tiesiskajā regulējumā ir prasīts, lai darba ņēmējiem, kas ir trešo valstu valstspiederīgie, būtu uzturēšanās atļauja, ja darbība pārsniedz KĪŠN 21. panta 1. punktā paredzēto ilgumu, proti, 90 dienas jebkurā 180 dienu laikposmā. Iesniedzējtiesa vēlas noskaidrot, vai šis tiesiskais regulējums, kā arī tajā paredzētie nosacījumi saistībā ar uzturēšanās atļaujas ilgumu un maksājamo nodevu apmēru, ir saderīgs ar Savienības tiesībām.

28. Vispirms ir jānorāda, ka saskaņā ar Direktīvas 96/71/EK[11] 20. apsvērumu šī direktīva neierobežo "valstu likumus attiecībā uz trešo valstu darba ņēmēju ieceļošanu, uzturēšanos un darba iespējām". Šādos apstākļos, kā uzsvēra iesniedzējtiesa, aplūkotais Nīderlandes tiesiskais regulējums ir jāvērtē, ņemot vērā LESD.

29. Saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru darbība, ar kuru uzņēmums pret atlīdzību nodrošina ar darba ņēmējiem, kas vienlaikus paliek nodarbināti šajā uzņēmumā, nenoslēdzot ar [darbaspēka] izmantotāju nekādu darba līgumu, ir profesionāla darbība, kas atbilst LESD 57. panta pirmās daļas nosacījumiem, un līdz ar to tā ir jāuzskata par pakalpojumu šīs normas izpratnē[12]. Turklāt, pirmkārt, uz pakalpojumu sniegšanu starp diviem uzņēmumiem, kuri ir reģistrēti divās dažādās dalībvalstīs, attiecas LESD 56. un 57. panta piemērošanas joma un, otrkārt, apstāklis, ka darbaspēka norīkošana darbā attiecas uz darba ņēmējiem, kas ir trešo valstu valstspiederīgie, šajā ziņā nav nozīmīgs[13].

30. Tāpat no Tiesas judikatūras izriet, ka LESD 56. pantā paredzētā pakalpojumu sniegšanas brīvība prasa ne tikai jebkādas diskriminācijas novēršanu attiecībā uz citā dalībvalstī dibinātu pakalpojumu sniedzēju tā valstspiederības dēļ, bet arī jebkāda ierobežojuma atcelšanu, kaut arī tas ir vienādi piemērojams gan vietējiem, gan citu dalībvalstu pakalpojumu sniedzējiem, ja šis ierobežojums aizliedz, apgrūtina vai padara mazāk pievilcīgus tā pakalpojumu sniedzēja pakalpojumus, kurš dibināts citā dalībvalstī, kurā tas likumīgi sniedz līdzīgus pakalpojumus[14]. Turklāt ir jāatgādina, ka joma, kas saistīta ar darbinieku, kas ir trešo valstu valstspiederīgie, norīkošanu darbā pārrobežu pakalpojumu sniegšanai, Savienības mērogā pašlaik nav saskaņota[15]. No tā izriet, ka šajā jomā dalībvalstīm ir rīcības brīvība šādai norīkošanai darbā piemērojamu nosacījumu noteikšanā. Tomēr saskaņā ar Tiesas judikatūru kontrole, ko šajā jautājumā veic kāda dalībvalsts, nevar ietekmēt šos valstspiederīgos nodarbinošā uzņēmuma pakalpojumu sniegšanas brīvību[16].

31. Šajā gadījumā, tā kā pamatlieta attiecas uz darbā norīkotiem ukraiņu darba ņēmējiem, man šķiet lietderīgi iepriekš pārbaudīt viņu ieceļošanas un uzturēšanās Savienībā tiesības pašreizējā situācijā. Šajā ziņā ir jānorāda, ka saskaņā ar Īstenošanas lēmuma (ES) 2022/382[17] 2. pantu šo lēmumu piemēro "personām, kuras pārvietotas no Ukrainas 2022. gada 24. februārī vai pēc tam Krievijas bruņoto spēku militārā iebrukuma, kas sākās minētajā dienā, rezultātā"; viņu vidū ir Ukrainas valstspiederīgie, kuri pirms 2022. gada 24. februāra uzturējās Ukrainā un kuri var saņemt pagaidu aizsardzību. Tomēr ir jānorāda, ka, pirmkārt, ņemot vērā pamatlietas faktu norises brīdi, pieteicēji ieceļoja Savienībā pirms 2022. gada 24. februāra, un ka, otrkārt, katrā ziņā viņi neprasa pagaidu aizsardzību.

[11] Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (1996. gada 16. decembris) par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā (OV 1997, L 18, 1. lpp.).

[12] Spriedums, 2018. gada 14. novembris, *Danieli & C. Officine Meccaniche* u.c. (C-18/17, EU:C:2018:904, 40. punkts un tajā minētā judikatūra).

[13] Skat. spriedumus, 2014. gada 11. septembris, *Essent Energie Productie* (C-91/13, EU:C:2014:2206, 39. punkts), un 2018. gada 14. novembris, *Danieli & C. Officine Meccaniche* u.c. (C-18/17, EU:C:2018:904, 43. punkts).

[14] Spriedums, 2020. gada 26. februāris, *Stanleyparma* un *Stanleybet Malta* (C-788/18, EU:C:2020:110, 17. punkts un tajā minētā judikatūra).

[15] Spriedumi, 2014. gada 11. septembris, *Essent Energie Productie* (C-91/13, EU:C:2014:2206, 49. punkts), un 2018. gada 14. novembris, *Danieli & C. Officine Meccaniche* u.c. (C-18/17, EU:C:2018:904, 47. punkts). Skat. priekšlikumu Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai par nosacījumiem trešo valstu valstspiederīgo norīkošanai darbā pārrobežu pakalpojumu sniegšanas jomā [COM (99) 3 galīgā redakcija], ko Komisija atsauca.

[16] Skat. spriedumu, 2006. gada 21. septembris, Komisija/Austrija (C-168/04, EU:C:2006:595, 60. punkts un tajā minētā judikatūra).

[17] Padomes Īstenošanas lēmums (2022. gada 4. marts), ar ko Direktīvas 2001/55/EK 5. panta nozīmē konstatē no Ukrainas pārvietoto personu masveida pieplūduma esamību un nosaka pagaidu aizsardzības ieviešanu (OV 2022, L 71, 1. lpp.).

32. Turklāt no Regulas (ES) 2018/1806[18] II pielikuma izriet, ka Ukraina ir iekļauta to trešo valstu sarakstā, kuru valstspiederīgie ir atbrīvoti no pienākuma iegūt vīzu, šķērsojot dalībvalstu ārējās robežas, ja uzturēšanās nav ilgāka par 90 dienām jebkurā 180 dienu laikposmā. Taču pamatlieta attiecas uz pienākumu iegūt uzturēšanās atļauju Nīderlandē pēc šā 90 dienu laikposma. Līdz ar to ir konstatējams, ka šie juridiskie instrumenti nevar piešķirt īpašu situāciju pieteicējiem saistībā ar šo pienākumu iegūt šādu uzturēšanās atļauju.

33. Lai atbildētu uz iesniedzējtiesas jautājumiem, izskatīšu jautājumu par "atvasinātu uzturēšanās tiesību" esamību darba ņēmējiem, kuri ir trešo valstu valstspiederīgie un kuri norīkoti darbā dalībvalstī, un pēc tam jautājumu par dalībvalsts tiesiskā regulējuma, saskaņā ar kuru darbā norīkotiem darba ņēmējiem, kas ir trešo valstu valstspiederīgie, ir jāiegūst uzturēšanās atļauja, ja pakalpojumu sniegšanas ilgums pārsniedz 90 dienas 180 dienu laikposmā, saderību ar LESD 56. pantu.

A. Par "atvasinātu uzturēšanās tiesību" esamību darba ņēmējiem, kuri ir trešo valstu valstspiederīgie un kuri norīkoti darbā dalībvalstī

34. Iesniedzējtiesa vēlas noskaidrot, vai LESD 56. un 57.pantā garantētā pakalpojumu sniegšanas brīvība ietver "atvasinātu uzturēšanās tiesību" piešķiršanu darba ņēmējiem, kas ir trešo valstu valstspiederīgie, ja viņus dalībvalstī nodarbina pakalpojumu sniedzējs, kurš ir reģistrēts citā dalībvalstī.

35. Šajā ziņā ir jāatgādina, ka Tiesa noteiktos gadījumos ir atzinusi, ka trešo valstu valstspiederīgajiem, kas ir Savienības pilsoņa ģimenes locekļi un kas, pamatojoties uz Direktīvas 2004/38/EK[19] tiesību normām, nevar iegūt atvasinātās uzturēšanās tiesības dalībvalstī, kuras pilsonība ir minētajam pilsonim, šādas tiesības tomēr var tikt piešķirtas, pamatojoties uz LESD 21. panta 1. punktu, saskaņā ar kuru ikvienam Savienības pilsonim ir tiesības brīvi pārvietoties un dzīvot dalībvalstīs, ievērojot Līgumos noteiktos ierobežojumus un nosacījumus, kā arī to īstenošanai paredzētos pasākumus[20]. Šis apsvērums izriet no pastāvīgās judikatūras, saskaņā ar kuru būtībā, ja nav šādu atvasināto uzturēšanās tiesību tādam trešās valsts valstspiederīgajam, Savienības pilsonis tiktu atturēts no savas pilsonības dalībvalsts atstāšanas, lai izmantotu LESD 21. panta 1. punktā paredzētās tiesības uzturēties citā dalībvalstī, tādēļ ka viņš nav pārliecināts, ka varēs turpināt savas izcelsmes dalībvalstī savu ģimenes dzīvi, ko viņš ar minēto trešās valsts valstspiederīgo ir izveidojis vai nostiprinājis uzņemošajā dalībvalstī saistībā ar faktisku uzturēšanos tajā[21].

36. Šo judikatūru nevar piemērot pēc analoģijas pakalpojumu sniegšanas brīvības jomā. Proti, vispirms, saskaņā ar LESD 21. panta 1. punktu piešķirto atvasināto uzturēšanās tiesību pamatojums ir fiziskas personas, kas ir Savienības pilsonis, tiesības brīvi pārvietoties un dzīvot dalībvalstīs. Taču šajā lietā pakalpojumu sniedzējs ir juridiska persona, kurai citā dalībvalstī nav uzturēšanās tiesību, no kurām izrietētu tā nodarbināto darba ņēmēju, kas ir trešo valstu valstspiederīgie, atvasinātas uzturēšanās tiesības.

[18] Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (2018. gada 14. novembris), ar ko izveido to trešo valstu sarakstu, kuru valstspiederīgajiem, šķērsojot dalībvalstu ārējās robežas, ir jābūt vīzām, kā arī to trešo valstu sarakstu, uz kuru valstspiederīgajiem minētā prasība neattiecas (OV 2018, L 303, 39. lpp.).

[19] Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (2004. gada 29. aprīlis) par Savienības pilsoņu un viņu ģimenes locekļu tiesībām brīvi pārvietoties un uzturēties dalībvalstu teritorijā, ar ko groza Regulu (EEK) Nr. 1612/68 un atceļ Direktīvas 64/221/EEK, 68/360/EEK, 72/194/EEK, 73/148/EEK, 75/34/EEK, 75/35/EEK, 90/364/EEK, 90/365/EEK un 93/96/EEK (OV 2004, L 158, 77. lpp.).

[20] Skat. it īpaši spriedumu, 2018. gada 12. jūlijs, *Banger* (C-89/17, EU:C:2018:570, 27. punkts un tajā minētā judikatūra).

[21] Skat. spriedumu, 2018. gada 12. jūlijs, *Banger* (C-89/17, EU:C:2018:570, 28. punkts un tajā minētā judikatūra).

37. Turpinājumā, no Savienības pilsoņa uzturēšanās tiesībām atvasinātās uzturēšanās tiesības attiecas uz konkrētām personām, proti, šā pilsoņa ģimenes locekļiem, ar kuriem viņš uztur personiskas un unikālas attiecības. Turpretim, pakalpojumu sniedzējs, kas ir juridiska persona, nav saistīts ar īpašām personām, lai veiktu pakalpojumu sniegšanu. Tādējādi viņš var pieņemt darbā darba ņēmējus, kas ir trešo valstu valstspiederīgie, lai sāktu veikt pakalpojumu sniegšanu, pēc tam pieņemt citus šādu valstu darba ņēmējus, lai pabeigtu pakalpojumu sniegšanu, un šie darba ņēmēji atgriežas savā izcelsmes vai dzīvesvietas valstī pēc sava uzdevuma pabeigšanas [22].

38. Visbeidzot, kā norāda iesniedzējtiesa [23], Komisija jau ir atsaukusies uz "atvasinātu uzturēšanās tiesību" esamību darba ņēmējiem, kuri ir trešo valstu valstspiederīgie un kuri norīkoti darbā dalībvalstī, lietā, kurā pasludināts 2006. gada 21. septembra spriedums Komisija/Austrija (C-168/04, EU:C:2006:595). Tomēr šī pieeja šajā spriedumā netika izmantota. Proti, Tiesa, ņemot vērā tās pastāvīgo judikatūru pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojumu jomā, izmantoja loģiku, pēc kuras tā pārbaudīja, vai attiecīgais valsts tiesiskais regulējums ir saderīgs ar LESD 56. pantu [24], nepieminot atvasinātu uzturēšanās tiesību esamību.

39. Līdz ar to uzskatu, ka ar LESD 56. un 57. pantu garantētā pakalpojumu sniegšanas brīvība neietver "atvasinātu uzturēšanās tiesību" piešķiršanu darba ņēmējiem, kas ir trešo valstu valstspiederīgie, ja viņus kādā dalībvalstī nodarbina citā dalībvalstī reģistrēts pakalpojumu sniedzējs. Tomēr fakts, ka šiem darba ņēmējiem nav šādu atvasinātu uzturēšanās tiesību, neizslēdz to, ka ar citu juridisku pamatu viņiem varētu būt uzturēšanās atļauja saistībā ar pārrobežu pakalpojumu sniegšanu.

B. Par tāda dalībvalsts tiesiskā regulējuma saderību ar LESD 56. pantu, saskaņā ar kuru darbā norīkotiem darba ņēmējiem, kas ir trešo valstu valstspiederīgie, ir jāiegūst uzturēšanās atļauja, ja pakalpojumu sniegšanas ilgums pārsniedz 90 dienas 180 dienu laikposmā

40. Iesniedzējtiesa uzsver, ka aplūkoto Nīderlandes tiesisko regulējumu raksturo dubultas procedūras pastāvēšana, ciktāl, pirmkārt, par darba ņēmējiem, kuri ir trešo valstu valstspiederīgie un kurus darbā Nīderlandē norīko citā dalībvalstī reģistrēts pakalpojumu sniedzējs, šim pakalpojumu sniedzējam ir jāiesniedz paziņojums, kaut arī, otrkārt, šiem darba ņēmējiem, balstoties uz to pašu informāciju, kas sniegta ar šo paziņojumu, ir atsevišķi jāpieprasa uzturēšanās atļauja Nīderlandē. Minētā tiesa pauž šaubas par šīs dubultās procedūras saderību ar Savienības tiesībām, ņemot vērā 2006. gada 21. septembra spriedumu Komisija/Austrija (C-168/04, EU:C:2006:595). Šajā ziņā ir jānošķir pakalpojumu sniedzēja pienākums sniegt paziņojumu, no vienas puses, un darba ņēmēju, kas ir trešo valstu valstspiederīgie, pienākums iegūt uzturēšanās atļauju dalībvalstī, uz kuru viņi norīkoti darbā, no otras puses.

[22] Šajā nozīmē skat. spriedumu, 2018. gada 14. novembris, *Danieli & C. Officine Meccaniche* u.c. (C-18/17, EU:C:2018:904, 48. punkts un tajā minētā judikatūra).

[23] Skat. šo secinājumu 18. punktu.

[24] Skat. senāku spriedumu, 2004. gada 21. oktobris, Komisija/Luksemburga (C-445/03, EU:C:2004:655), kas attiecas uz pienākumiem, kurus uzņemošā dalībvalsts uzlikusi uzņēmumiem, kas tās teritorijā norīko darbā darba ņēmējus, kuri ir trešo valstu valstspiederīgie.

1. Par pakalpojumu sniedzēja paziņošanas pienākumu

41. Attiecībā uz pakalpojumu sniedzēja paziņošanas pienākumu Tiesa jau ir nospriedusi, ka, ja pakalpojumu sniedzējs uzņēmums, kas ir reģistrēts Savienības dalībvalstī, norīko darbā trešās valsts darba ņēmējus, valsts tiesiskais regulējums, kas citā dalībvalstī reģistrēta uzņēmuma pakalpojumu sniegšanu valsts teritorijā pakļauj administratīvas atļaujas izsniegšanai, ir pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojums LESD 56. panta izpratnē [25].

42. Tiesa ir precizējusi, ka pakalpojumu sniedzēja uzņēmuma pienākums sniegt norīkojuma dalībvalsts iestādēm informāciju, kas apliecinātu, ka darba ņēmēji, kas ir trešo valstu valstspiederīgie, ievēro likumus, īpaši attiecībā uz uzturēšanos, darba atļaujām un sociālo nodrošinājumu dalībvalstī, kur šis uzņēmums viņus nodarbina, ir mazāk ierobežojošs un tikpat iedarbīgs kā pienākums iegūt darba atļauju, sniedzot minētajām iestādēm nepieciešamās garantijas par šo darba ņēmēju stāvokļa likumīgumu un par to, ka savu galveno darbību viņi veic dalībvalstī, kurā reģistrēts pakalpojumus sniedzošais uzņēmums [26]. Šajā ziņā, tas noteikti ir gan uzņemošās dalībvalsts, gan pakalpojumu sniedzēja uzņēmuma interesēs, ka pirms norīkošanas darbā tiem abiem ir iespējams pārliecināties, ka darba ņēmēji – trešās valsts valstspiederīgie ir norīkoti darbā tiesiskos apstākļos [27].

43. Tiesas nostāja ir tāda, ka pienākums sniegt šo informāciju varētu būt vienkārša iepriekšēja pieteikšanās, kas norīkojuma dalībvalsts iestādēm ļautu pārbaudīt minēto informāciju un veikt vajadzīgos pasākumus, ja attiecīgo darba ņēmēju stāvoklis nebūtu likumīgs. Turklāt šis pienākums varētu izpausties kā nepieciešamo dokumentu nosūtīšana, it īpaši gadījumā, kad darbā norīkošanas ilgums neļauj veikt tādu pārbaudi efektīvi [28]. Tāpat pienākums, kas uzlikts pakalpojuma sniedzējam uzņēmumam, pirms norīkošanas darbā paziņot norīkojuma dalībvalsts iestādēm par viena vai vairāku darbā norīkotu darba ņēmēju klātbūtni, šādas klātbūtnes paredzēto ilgumu un pakalpojumu vai pakalpojumus, kas pamato norīkošanu darbā, ir tikpat iedarbīgs un mazāk ierobežojošs līdzeklis kā pienākums iegūt darba atļauju. Šis pienākums var ļaut šīm iestādēm pārbaudīt šīs dalībvalsts sociālā tiesiskā regulējuma ievērošanu šāda norīkojuma laikā, ņemot vērā pienākumus, kas šim uzņēmumam jau ir saistoši saskaņā ar izcelsmes dalībvalstī piemērojamo sociālo tiesību normām. Šāds pienākums ļautu minētajām iestādēm vajadzības gadījumā noteikt pasākumus, ko tās piemēro paredzētā darbā norīkošanas perioda beigās [29].

44. Šajā lietā netiek apstrīdēts, ka ar Nīderlandes tiesiskajā regulējumā paredzēto paziņošanas pienākumu tiek ievēroti nosacījumi, kas norādīti šo secinājumu 42. un 43. punktā minētajā judikatūrā. Šajā ziņā no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka *ROBI* iepriekš paziņoja Nīderlandes iestādēm par darbu, ko veiks pieteicēji, un laikposmu, kurā tiem tās jāveic. Iesniedzējtiesa ir arī precizējusi, ka *IND* tikai pārbauda, vai paziņojums ir veikts atbilstoši Likuma par Eiropas Savienībā darbā norīkoto darba ņēmēju darba nosacījumiem 8. pantam, nenosakot papildu nosacījumus [30]. Līdz ar to, neskarot pārbaudes, kas ir jāveic iesniedzējtiesai, šķiet, ka pakalpojumu sniedzēja paziņošanas pienākums nav pretrunā LESD 56. pantam.

[25] Skat. spriedumu, 2018. gada 14. novembris, *Danieli & C. Officine Meccaniche* u.c. (C-18/17, EU:C:2018:904, 44. punkts un tajā minētā judikatūra).

[26] Šajā nozīmē skat. spriedumu, 2018. gada 14. novembris, *Danieli & C. Officine Meccaniche* u.c. (C-18/17, EU:C:2018:904, 50. punkts un tajā minētā judikatūra).

[27] Spriedums, 2006. gada 19. janvāris, Komisija/Vācija (C-244/04, EU:C:2006:49, 49. punkts).

[28] Šajā nozīmē skat. spriedumu, 2018. gada 14. novembris, *Danieli & C. Officine Meccaniche* u.c. (C-18/17, EU:C:2018:904, 51. punkts un tajā minētā judikatūra).

[29] Šajā nozīmē skat. spriedumu, 2018. gada 14. novembris, *Danieli & C. Officine Meccaniche* u.c. (C-18/17, EU:C:2018:904, 52. punkts un tajā minētā judikatūra).

[30] Skat. šo secinājumu 21. punktu.

2. Par darba ņēmēju, kas ir trešo valstu valstspiederīgie, pienākumu iegūt uzturēšanās atļauju norīkojuma dalībvalstī

45. Attiecībā uz darba ņēmēju, kas ir trešo valstu valstspiederīgie, pienākumu iegūt uzturēšanās atļauju dalībvalstī, kurā viņi norīkoti darbā, ir jānorāda, ka šajā gadījumā datumā, kad pakalpojumu sniedzējs iesniedza paziņojumu, bija paredzēts, ka darbu ilgums Nīderlandē būs īsāks par KĪŠN 21. panta 1. punktā paredzēto ilgumu. Saskaņā ar šo tiesību normu šie darba ņēmēji, kuriem ir [Slovākijas Republikas izsniegta] uzturēšanās atļauja nodarbinātības vajadzībām, ne ilgāk kā 90 dienas jebkurā 180 dienu laikposmā var brīvi pārvietoties citu dalībvalstu, tostarp Nīderlandes, teritorijā [31].

46. Tomēr pakalpojumu sniedzējs pēc tam informēja Nīderlandes iestādes, ka šīs darbības ilgums ir pagarināts tādējādi, ka tas pārsniegs 90 dienas, un šis pakalpojumu sniedzējs lūdza, lai katram no pieteicējiem tiek piešķirta atļauja uzturēties Nīderlandē. No lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka valsts sekretārs apmierināja šos pieteikumus: ierobežoja uzturēšanās atļauju derīguma termiņu tā, lai tas atbilstu Slovākijas uzturēšanās atļauju derīguma termiņam, proti, to termiņš bija īsāks par tās darbības ilgumu, kuras veikšanai pieteicēji bija norīkoti darbā, un iekasēja nodevu par ikvienu pieteikumu uzturēšanās atļaujas saņemšanai. Pieteicēji, ņemot vērā Savienības tiesības, vienlaikus iebilda pret principu, saskaņā ar kuru viņiem ir pienākums prasīt uzturēšanās atļauju, šo [uzturēšanās] atļauju derīguma termiņu, kā arī maksājamo nodevu apmēru.

47. Šajā ziņā, kā savos rakstveida apsvērumos atzīst Nīderlandes valdība, valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru pakalpojumu sniegšana vienas dalībvalsts teritorijā, ko īsteno citā dalībvalstī reģistrēts uzņēmums, ir atkarīga no tā, vai trešo valstu valstspiederīgie ir ieguvuši uzturēšanās atļauju, ir šīs brīvības ierobežojums LESD 56. panta izpratnē. Tomēr saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru valsts tiesiskais regulējums, kas ietilpst jomā, kura nav saskaņota Savienības līmenī, un kas vienādi ir piemērojams attiecībā uz jebkuru personu vai uzņēmumu, kurš veic darbību attiecīgās dalībvalsts teritorijā, – neraugoties uz tā ierobežojošajām sekām pakalpojumu sniegšanas brīvībai – var tikt attaisnots, ja tas atbilst primāram vispārējo interešu apsvērumam un ja šīs intereses jau neaizsargā noteikumi, kuriem pakalpojuma sniedzējs ir pakļauts tā dibināšanas dalībvalstī, ja tas ir piemērots, lai nodrošinātu izvirzītā mērķa realizāciju, un ja tas nepārsniedz tā sasniegšanai nepieciešamo [32].

48. Tiesa ir precizējusi, ka, lai gan bažas saistībā ar izvairīšanos no traucējumiem darba tirgū, protams, ir primārs vispārējo interešu apsvērums, darba ņēmēji, kurus nodarbina uzņēmums, kas dibināts citā dalībvalstī, un kuri pakalpojumu sniegšanai tiek norīkoti darbā uz citu dalībvalsti, nepretendē piekļūt šīs citas dalībvalsts darba tirgum, jo pēc sava uzdevuma pabeigšanas viņi atgriezīsies savā izcelsmes vai dzīvesvietas valstī. Tomēr dalībvalsts var pārbaudīt, vai citā dalībvalstī dibināts uzņēmums, kas norīko uz tās teritoriju darba ņēmējus [no] trešās valsts [..], neizmanto pakalpojumu sniegšanas brīvību citam mērķim nekā attiecīgā pakalpojuma sniegšana. Šādām pārbaudēm tomēr ir jāievēro Savienības tiesībās noteiktās robežas un it īpaši tās, kas izriet no pakalpojumu sniegšanas brīvības, ko nedrīkst padarīt iluzoru un kuras īstenošana nedrīkst būt atkarīga no administrācijas rīcības brīvības [33].

[31] Skat. ģenerāladvokāta F. Ležē [*P. Léger*] secinājumus lietā Komisija/Austrija (C-168/04, EU:C:2006:135, 114. punkts); viņš uzskata, ka darba ņēmējiem, kuri ir trešo valstu valstspiederīgajie un kurus darbā Austrijā uz maksimālo trīs mēnešu laikposmu norīkojis pakalpojumus sniedzošs uzņēmums, kas reģistrēts citā dalībvalstī, kura ir KĪŠN dalībniece, nav pienākuma iegūt Austrijas iestādēs jebkādu vīzu vai uzturēšanās atļauju, lai izpildītu savu uzdevumu saistībā ar minēto norīkošanu darbā.

[32] Spriedums, 2018. gada 14. novembris, *Danieli & C. Officine Meccaniche* u.c. (C-18/17, EU:C:2018:904, 46. punkts un tajā minētā judikatūra).

[33] Skat. spriedumu, 2014. gada 11. septembris, *Essent Energie Productie* (C-91/13, EU:C:2014:2206, 51.–53. punkts un tajos minētā judikatūra).

49. Tādējādi, ja dalībvalstij ir jāparedz gan iespēja pārbaudīt to, ka citā dalībvalstī dibināts uzņēmums, kas pirmajā dalībvalstī dibinātam lietotājuzņēmumam sniedz pakalpojumu, kas ir darba ņēmēju – trešo valstu [valstspiederīgo] – nodrošināšana, pakalpojumu sniegšanas brīvību izmanto tikai attiecīgā pakalpojuma sniegšanas mērķim, gan arī iespēja šai sakarā pieņemt vajadzīgos pārbaudes pasākumus, šīs iespējas īstenošana katrā ziņā nedrīkst ļaut šai dalībvalstij izvirzīt nesamērīgas prasības [34]. Turklāt, kā izriet no šo secinājumu 43. punktā minētās judikatūras, norīkojuma dalībvalsts valsts iestādēm ir tiesības pārbaudīt [valsts] tiesiskā regulējuma sociālajā jomā ievērošanu darbā norīkošanas laikposmā, ņemot vērā pienākumus, kas šim uzņēmumam jau ir saistoši uz izcelsmes dalībvalstī piemērojamo sociālo tiesību normu pamata.

50. Iesniedzējtiesas ieskatā aplūkojamo Nīderlandes tiesisko regulējumu raksturojot dubulta procedūra, proti, pirmkārt, paziņošanas pienākums un, otrkārt, pienākums iegūt uzturēšanās atļauju. Nepiekrītu šim apsvērumam, jo paziņošana un pienākums iegūt uzturēšanās atļauju pastāv dažādos norīkojuma posmos un tām ir atšķirīgi mērķi. Proti, ja darbības ilgums ir īsāks par 90 dienām jebkurā 180 dienu laikposmā, ir nepieciešama tikai pakalpojumu sniedzēja veikta paziņošana, kuras nolūks ir sniegt norīkojuma dalībvalsts iestādēm informāciju, kas apliecina, ka darba ņēmēji, kas ir trešo valstu valstspiederīgie, ievēro likumus, īpaši attiecībā uz uzturēšanos, darba atļauju un sociālo nodrošinājumu dalībvalstī, kur šis uzņēmums tos nodarbina [35]. Pienākums ikvienam darba ņēmējam, kas ir trešās valsts valstspiederīgais, iegūt uzturēšanās atļauju, ir vienīgi saistīts ar šo 90 dienu laikposma pārsniegšanu. Tādējādi pienākumu iegūt šādu uzturēšanās atļauju nevar uzskatīt par līdzvērtīgu pienākumam iepriekš iegūt atļauju un tas nevar radīt pakalpojumu sniedzējam kavējumus, kas rada zaudējumus [36].

51. Savos rakstveida apsvērumos Nīderlandes valdība norādīja, ka pakalpojumu sniedzēja paziņošanas pienākums dod Nīderlandes iestādēm iespēju pārbaudīt, ka pakalpojumu sniegšanas brīvība netiek izmantota citiem mērķiem, kas nav attiecīgā pakalpojuma sniegšana, un ka norīkojuma laikā tiek ievērots valsts tiesiskais regulējums sociālajā jomā. Tomēr šis paziņošanas pienākums nereglamentējot darba ņēmēju, kas ir trešo valstu valstspiederīgie, uzturēšanās tiesības.

52. Ir jānorāda, ka, tā kā darbā norīkotiem darba ņēmējiem, kas ir trešo valstu valstspiederīgie, nav piešķirtas "atvasinātas uzturēšanās tiesības", un ja uzturēšanās ilgums pārsniedz 90 dienas jebkurā 180 dienu laikposmā, šiem darba ņēmējiem vairs nav uzturēšanās tiesību Nīderlandē, pamatojoties uz KĪŠN 21. panta 1. punktu. Nīderlandes valdības ieskatā pienākuma iegūt uzturēšanās atļauju Nīderlandē, kad ir pagājušas 90 dienas jebkurā 180 dienu laikposmā, mērķis ir izvairīties no tā, ka šie darba ņēmēji šajā dalībvalstī uzturētos nelikumīgi. Šajā ziņā Regulas (ES) 2016/399 [37] 6. apsvērumā ir teikts, ka "robežkontrole notiek ne tikai to dalībvalstu interesēs, pie kuru ārējām robežām tās veic, bet arī visu to dalībvalstu interesēs, kuras ir atcēlušas iekšējo robežkontroli. Robežkontrolei būtu jāpalīdz apkarot *nelikumīgu imigrāciju* un cilvēku tirdzniecību un novērst draudus dalībvalstu iekšējai drošībai, valsts politikai, sabiedrības veselības aizsardzībai un

[34] Skat. spriedumu, 2014. gada 11. septembris, *Essent Energie Productie* (C-91/13, EU:C:2014:2206, 55. punkts).

[35] Skat. šo secinājumu 42. punktu.

[36] Šajā nozīmē skat. spriedumu, 2004. gada 21. oktobris, Komisija/Luksemburga (C-445/03, EU:C:2004:655, 43. punkts).

[37] Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (2016. gada 9. marts) par Savienības Kodeksu par noteikumiem, kas reglamentē personu pārvietošanos pār robežām (Šengenas Robežu kodekss) (OV 2016, L 77, 1. lpp.).

starptautiskām attiecībām"[38]. Turklāt, kā izriet no šīs regulas 6. panta 1. punkta, trešo valstu valstspiederīgie Šengenas zonas teritorijā var uzturēties tikai uz laiku, kas nepārsniedz 90 dienas jebkurā 180 dienu laikposmā[39].

53. Turklāt, saistībā ar Lēmuma Nr. 1/80[40] piemērošanu Tiesa ir nospriedusi, ka mērķis novērst nelikumīgu ieceļošanu un uzturēšanos ir *primārs vispārējo interešu apsvērums*[41]. Uzskatu, ka šo judikatūru var piemērot pēc analoģijas jomai, kas saistīta ar darba ņēmēju, kas ir trešo valstu valstspiederīgie, norīkošanu darbā saistībā ar pārrobežu pakalpojumu sniegšanu, kura Savienības mērogā pašlaik nav saskaņota[42].

54. Komisija norāda, ka uzturēšanās atļaujas piešķiršana darba ņēmējiem, kuri ir trešo valstu valstspiederīgie un kuri norīkoti darbā kādā dalībvalstī, būtu uzskatāma par deklaratīvu aktu, nevis aktu, kas nodibina tiesības. Tomēr uzskatu, ka, tā kā darba ņēmēju uzturēšanās tiesību reglamentēšana ietilpst dalībvalstu kompetencē, attiecīgā dalībvalsts var veikt pārbaudes, pirms katram no minētajiem darba ņēmējiem tiek piešķirta individuāla uzturēšanās atļauja.

55. No lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka valsts sekretāra ieskatā uzturēšanās atļaujas iegūšanas procedūra ir vienkārša tādējādi, ka pakalpojumu sniedzēja rīcībā jau ir nepieciešamie dokumenti, un ka kontrole izpaužas kā pārbaude par to, vai ir veikta paziņošana un vai otrā dalībvalstī pastāv darba atļauja, uzturēšanās atļauja un darba līgums. Turklāt Nīderlandes valdība savos rakstveida apsvērumos norāda, ka darba ņēmēja, kas ir trešās valsts valstspiederīgais, identitāti pārbauda, lai noteiktu, vai darba līgumā minētais darba ņēmējs ir tā pati persona, kura lūdz uzturēšanās atļauju. Valsts iestādes arī pārbaudot, vai šis darba ņēmējs apdraud sabiedrisko kārtību vai valsts drošību.

56. Iesniedzējtiesai ir jāpārbauda, vai ar šīm pārbaudēm tiek ievērotas Savienības tiesībās noteiktās robežas un it īpaši tās, kas izriet no pakalpojumu sniegšanas brīvības, ko nedrīkst padarīt iluzoru un kuras īstenošana nedrīkst būt atkarīga no administrācijas rīcības brīvības[43]. Konkrētāk, saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru uz sabiedriskās kārtības apsvērumiem var atsaukties vienīgi tāda faktiska un pietiekoši nopietna apdraudējuma gadījumā, kurš skar plašas sabiedrības pamatintereses, turklāt tos nevar izmantot saimniecisku mērķu labad[44].

57. Gadījumam, ja šie nosacījumi ir izpildīti, proti, ja norīkojuma dalībvalsts veiktajās pārbaudēs tiek ievērots samērīguma princips, uzskatu, ka LESD 56. un 57. pants pieļauj, ka katram darba ņēmējam, kas ir trešās valsts valstspiederīgais, kurš ir norīkots darbā saistībā ar pārrobežu pakalpojumu sniegšanu, tiek prasīta individuāla uzturēšanās atļauja, ja šī pakalpojumu sniegšana pārsniedz 90 dienu laikposmu jebkurā 180 dienu laikposmā un ja pakalpojumu sniedzējs ir izpildījis savu paziņošanas pienākumu.

38 Mans izcēlums.

39 Skat. spriedumu, 2020. gada 5. februāris, *Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid* (Jūrnieku nodarbināšana Roterdamas ostā) (C-341/18, EU:C:2020:76, 58. punkts).

40 Asociācijas Padomes 1980. gada 19. septembra lēmums par asociācijas izveidi starp Eiropas Ekonomikas kopienu un Turciju. Asociācijas padome tika nodibināta ar nolīgumu, ar kuru izveido asociāciju starp Eiropas Ekonomikas kopienu un Turciju un kuru 1963. gada 12. septembrī Ankarā parakstīja Turcijas Republika, no vienas puses, un EEK dalībvalstis un Kopiena, no otras puses, un kas Kopienas vārdā noslēgts, apstiprināts un ratificēts ar Padomes 1963. gada 23. decembra Lēmumu 64/732/EEK (OV 1964, 217, 3685. lpp.).

41 Skat. spriedumu, 2019. gada 3. oktobris, A u.c. (C-70/18, EU:C:2019:823, 46. punkts un tajā minētā judikatūra).

42 Skat. šo secinājumu 30. punktu.

43 Skat. spriedumu, 2014. gada 11. septembris, *Essent Energie Productie* (C-91/13, EU:C:2014:2206, 51.–53. punkts un tajos minētā judikatūra).

44 Pēc analoģijas skat. spriedumu, 2023. gada 2. marts, *PrivatBank* u.c. (C-78/21, EU:C:2023:137, 62. punkts).

3. Par uzturēšanās atļaujas derīguma termiņu

58. No lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka saskaņā ar aplūkojamo Nīderlandes tiesisko regulējumu darba ņēmējam, kurš ir trešās valsts valstspiederīgais un kurš norīkots darbā Nīderlandē, izsniegtas uzturēšanās atļaujas derīguma termiņu ierobežo tā, ka tas ir vienāds ar tās uzturēšanās atļaujas derīguma termiņu, kas viņam piešķirta pakalpojumu sniedzēja reģistrācijas dalībvalstī, un ka katrā ziņā šādas uzturēšanās atļaujas derīguma termiņš nevar pārsniegt divus gadus, lai kāds arī būtu pakalpojumu sniegšanas ilgums.

59. Komisija apgalvo, ka divus gadus ilgais maksimālais derīguma termiņš, kas, kā savos rakstveida apsvērumos apliecinājusi Nīderlandes valdība, izriet no tā, ka attiecībā uz norīkotu darba ņēmēju joprojām ir piemērojams viņa izcelsmes dalībvalsts regulējums sociālā nodrošinājuma jomā, ir nesamērīgs un ka mazāk ierobežojošs un vienlaikus tikpat iedarbīgs būtu pasākums, ar ko uzturēšanās atļaujas ilgums tiktu pielāgots veicamo uzdevumu ilgumam, bez ilguma maksimuma. Komisija piebilst, ka darba ņēmēju, kas ir trešo valstu valstspiederīgie, norīkošanas gadījumā uzturēšanās atļaujas derīguma termiņu varētu arī ierobežot, to pielāgojot izcelsmes dalībvalstī šiem darba ņēmējiem izsniegto darba un uzturēšanās atļauju derīguma termiņa ilgumam.

60. Šajā ziņā ir jāatgādina, ka saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru jēdziens "pakalpojums" LESD izpratnē var attiekties uz ļoti dažādiem pakalpojumiem, tostarp pakalpojumiem, ko dalībvalstī reģistrēts saimnieciskās darbības subjekts sniedz vairāk vai mazāk bieži vai regulāri, pat ilgākā laikposmā, personām, kuras reģistrētas vienā vai vairākās citās dalībvalstīs. Neviena LESD norma nedod iespēju abstrakti noteikt ilgumu vai biežumu, sākot ar kuru pakalpojuma vai noteikta veida pakalpojumu sniegšanu citā dalībvalstī vairs nevarētu uzskatīt par pakalpojumu sniegšanu LESD izpratnē [45].

61. Līdz ar to pārrobežu pakalpojumu sniegšana Savienības tiesību normu izpratnē var ilgt vairākus gadus [46]. Tomēr uzskatu, ka ir jānošķir pakalpojumu sniegšana pati par sevi un personas, kuras to veic un kuras, kā izriet no Tiesas judikatūras [47], nepretendē piekļūt norīkojuma dalībvalsts darba tirgum, jo pēc sava uzdevuma pabeigšanas viņas atgriežas savā izcelsmes vai dzīvesvietas valstī. Saistībā ar iekšējā tirgus pareizu darbību gan ir svarīgi, ka uzņēmumi nodarbina personas, kas ir kompetentas veikt darbus, un tas var nozīmēt, ka ir nepieciešams piesaistīt trešo valstu valstspiederīgos. Tomēr runa ir par tādu darba ņēmēju "pagaidu norīkošanu", kuri ir nosūtīti uz citu dalībvalsti, lai tur veiktu darbus saistībā ar viņu darba devēja sniegtajiem pakalpojumiem [48].

62. Šajā ziņā Regulas (EK) Nr. 883/2004 [49] 12. panta 1. punktā ir noteikts, ka "persona, kas kādā dalībvalstī veic darbību nodarbinātas personas statusā tāda darba devēja uzdevumā, kurš parasti tur veic savas darbības, un ko minētais darba devējs ir nosūtījis uz citu dalībvalsti veikt darbu minētā darba devēja uzdevumā, arī turpmāk ir pakļauta pirmās dalībvalsts tiesību aktiem, ja paredzamais minētā darba ilgums nepārsniedz 24 mēnešus un minētā persona nav nosūtīta aizstāt citu norīkotu personu".

[45] Spriedums, 2021. gada 2. septembris, *Institut des Experts en Automobiles* (C-502/20, EU:C:2021:678, 35. punkts un tajā minētā judikatūra).

[46] Tiesas sēdē pieteicēji kā piemēru minēja atomelektrostacijas būvniecību.

[47] Skat. šo secinājumu 48. punktu.

[48] Šajā ziņā skat. spriedumu, 1990. gada 27. marts, *Rush Portuguesa* (C-113/89, EU:C:1990:142, 15. punkts).

[49] Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (2004. gada 29. aprīlis) par sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinēšanu (OV 2004, L 166, 1. lpp.), kas grozīta ar Eiropas Parlamenta un Padomes 2012. gada 22. maija Regulu (ES) Nr. 465/2012 (OV 2012, L 149, 4. lpp.).

63. Kā Tiesa jau ir nospriedusi, lai izvairītos no tā, ka uzņēmumam, kas ir reģistrēts kādas dalībvalsts teritorijā, nebūtu pienākuma savus darba ņēmējus, uz kuriem parasti attiecas šīs dalībvalsts sociālā nodrošinājuma tiesību akti, piesaistīt citas dalībvalsts, uz kuru viņi tiek norīkoti uz ierobežotu laiku veikt darbus, sociālā nodrošinājuma sistēmai, šī Regulas Nr. 883/2004 norma ļauj uzņēmumam saglabāt savu darba ņēmēju piesaisti pirmās minētās dalībvalsts sociālā nodrošinājuma sistēmai [50]. Līdz ar to Savienības tiesībās kā atsauci izmanto divu gadu termiņu, ko dalībvalstij ir iespēja (bet nav pienākuma) ņemt vērā, nosakot uzturēšanās atļaujas maksimālo ilgumu.

64. Proti, ja darba ņēmēji, kas ir trešo valstu valstspiederīgie, veic darbu saistībā ar ilgtermiņa pakalpojumu sniegšanu norīkojuma dalībvalstī vai tiek iesaistīti citā pakalpojumu sniegšanā šajā valstī, ir uzskatāms, ka šo darba ņēmēju norīkošana darbā vairs nav pagaidu norīkošana un ka runa jau ir par viņu piekļuvi minētās dalībvalsts darba tirgum. No tā izriet, ka gadījumā, ja pakalpojumu sniegšanas ilgums pārsniedz divus gadus, attiecīgā dalībvalsts ir tiesīga uzlikt pakalpojumu sniedzējam pienākumu piesaistīt citus darba ņēmējus no Savienības vai trešās valsts.

65. Turklāt pārrobežu norīkojuma gadījumā tādu uzturēšanās tiesību ilgumu, uz kuru pamata darba ņēmējs, kas ir trešās valsts valstspiederīgais, var atrasties Savienības teritorijā, nosaka tā dalībvalsts, kurā pakalpojumu sniedzējs ir reģistrēts. Šai dalībvalstij citastarp ir jāpārliecinās, vai ir izpildīti Regulas 2016/399 6. pantā minētie nosacījumi. Tikai tad, ja šim darba ņēmējam ir tiesības uzturēties un strādāt šajā dalībvalstī, viņš var likumīgi tikt norīkots darbā uz citu dalībvalsti. Līdz ar to norīkojuma dalībvalsts ir tiesīga darbā norīkotam darba ņēmējam, kas ir trešās valsts valstspiederīgais, izsniegtas uzturēšanās atļaujas derīguma termiņu ierobežot tā, lai tas atbilstu tādas darba un uzturēšanās atļaujas derīguma termiņam, kura izsniegta pakalpojumu sniedzēja reģistrācijas dalībvalstī. Kā norāda Nīderlandes valdība, ja pēdējais minētais termiņš ir pārsniegts, norīkojuma dalībvalsts vairs nevar balstīties uz izcelsmes dalībvalsts veikto pārbaudi, un tāpēc tai pašai vajadzētu veikt Regulas 2016/399 6. pantā paredzēto pārbaudi, bet tas ir pretrunā jēdzienam "norīkošana".

66. Tātad LESD 56. pants neliedz uzturēšanās atļaujas derīguma termiņu pakalpojumu sniegšanas dalībvalstī pielāgot pakalpojumu sniedzēja reģistrācijas dalībvalsts izdotās uzturēšanās atļaujas termiņam un katrā ziņā noteikt divu gadu termiņu.

4. Par maksājamās nodevas apmēru

67. Attiecībā uz maksājamās nodevas apmēru no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka tas ir vienāds ar to nodevu apmēru, kas ir jāmaksā par parasto atļauju trešās valsts valstspiederīgā nodarbināšanai. Šis apmērs esot pieckārt lielāks nekā tās nodevas apmērs, kas ir jāmaksā par Savienības pilsoņa likumīgas uzturēšanās apliecinājumu [51].

68. Tiesas sēdē pieteicēji uzsvēra, ka nodevas, kas Nīderlandē ir maksājamas par uzturēšanās atļaujas saņemšanu, ir ļoti augstas un ka tās traucē izmantot pakalpojumu sniegšanas brīvību.

[50] Skat. spriedumu, 2021. gada 3. jūnijs, *TEAM POWER EUROPE* (C-784/19, EU:C:2021:427, 60. punkts un tajā minētā judikatūra).

[51] Tomēr Nīderlandes valdība savos rakstveida apsvērumos paskaidro, ka 2019. gada 1. janvārī Nīderlandes Karaliste par uzturēšanās atļaujas izsniegšanu maksājamās nodevas apmēru pielāgoja valsts personas apliecības cenai un ka līdz ar to Komisija tās sākto pārkāpuma procedūru izbeidza.

69. Šajā ziņā norādīšu, ka vispārīgā ziņā Savienības tiesību normas pieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, saskaņā ar kuru darba ņēmējiem, kuri ir trešo valstu valstspiederīgie, vai viņu darba devējam ir jāmaksā nodevas par pieteikumu uzturēšanās atļaujas saņemšanai izskatīšanu. Un tomēr – saskaņā ar LESD 56. pantu administratīvais slogs nedrīkst ierobežot pakalpojumu sniegšanas darbību [52].

70. Attiecībā uz pamatlietu, vispirms, tādu darba ņēmēju grupu, kuri ir trešo valstu valstspiederīgie un kuri strādā Nīderlandē, šķiet, visvieglāk ir salīdzināt ar darbā norīkotu darba ņēmēju, kas ir trešo valstu valstspiederīgie, grupu. Iesniedzējtiesai ir jāpārbauda, vai tās nodevas apmērs, kas jāmaksā par uzturēšanās atļaujas izsniegšanu darbā norīkotam darba ņēmējam, kas ir trešās valsts valstspiederīgais, ir uzskatāms par LESD 56. pantā nostiprinātās pakalpojumu sniegšanas brīvības nesamērīgu ierobežojumu.

71. Ņemot vērā visu iepriekš izklāstīto, uzskatu, ka LESD 56. un 57. pants pieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, saskaņā ar kuru situācijā, kad vienā dalībvalstī reģistrēts pakalpojumu sniedzējs uz laiku, kas pārsniedz 90 dienas 180 dienu laikposmā, norīko darbā citā dalībvalstī darba ņēmējus, kas ir trešo valstu valstspiederīgie, šiem darba ņēmējiem ir pienākums šajā otrā dalībvalstī iegūt individuālu uzturēšanās atļauju, kuras termiņš ir ierobežots, lai tas atbilstu pirmajā dalībvalstī piešķirtās uzturēšanās un darba atļaujas derīguma termiņam, bet katrā ziņā nepārsniedz divus gadus, un kuras piešķiršana ir atkarīga no tādu nodevu samaksas, kas ir vienādas ar nodevām, kuras jāmaksā par parasto darba atļauju trešās valsts valstspiederīgajam, ja vien ar šo tiesisko regulējumu nav noteiktas nesamērīgas prasības.

V. Secinājumi

72. Ņemot vērā izklāstītos apsvērumus, ierosinu Tiesai uz *Rechtbank Den Haag, zittingsplaats Middelburg* (Hāgas tiesa, tiesas sēžu vieta Midelburgā, Nīderlande) uzdotajiem prejudiciālajiem jautājumiem atbildēt šādi:

LESD 56. un 57. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tie pieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, saskaņā ar kuru situācijā, kad vienā dalībvalstī reģistrēts pakalpojumu sniedzējs uz laiku, kas pārsniedz 90 dienas 180 dienu laikposmā, norīko darbā citā dalībvalstī darba ņēmējus, kas ir trešo valstu valstspiederīgie, šiem darba ņēmējiem ir pienākums šajā otrā dalībvalstī iegūt individuālu uzturēšanās atļauju, kuras termiņš ir ierobežots un atbilst pirmajā dalībvalstī piešķirtās uzturēšanās un darba atļaujas derīguma termiņam, bet katrā ziņā nepārsniedz divus gadus, un kuras piešķiršana ir atkarīga no tādu nodevu samaksas, kas ir vienādas ar nodevām, kuras jāmaksā par parasto darba atļauju trešās valsts valstspiederīgajam, ja vien ar šo tiesisko regulējumu nav noteiktas nesamērīgas prasības.

[52] Šajā nozīmē skat. spriedumu, 2014. gada 11. septembris, *Essent Energie Productie* (C-91/13, EU:C:2014:2206, 47. punkts).