ĢENERĀLADVOKĀTA MANUELA KAMPOSA SANČESA-BORDONAS [*MANUEL CAMPOS SÁNCHEZ-BORDONA*]
SECINĀJUMI,
sniegti 2020. gada 28. maijā [1]

Lieta C-626/18

Polijas Republika
pret
Eiropas Parlamentu,

Eiropas Savienības Padomi

Prasība atcelt tiesību aktu – Direktīva (ES) 2018/957 – Direktīva 96/71/EK – Darba ņēmēju norīkošana darbā pakalpojumu sniegšanas jomā – Normas, kas attiecas uz darba ņēmēju darba apstākļiem un veselības un drošības aizsardzību – Neatbilstošs juridiskais pamats – Diskriminējoši, nevajadzīgi un nesamērīgi ierobežojumi – Pakalpojumu sniegšanas brīvības principa pārkāpums – Norīkoto darba ņēmēju atalgojums – Ilgtermiņa norīkotie darba ņēmēji – Regulas (EK) Nr. 593/2008 par tiesību aktiem, kas piemērojami līgumsaistībām, pārkāpums – Autopārvadājumi

1. Polijas Republika galvenokārt lūdz Tiesu atcelt vairākus noteikumus Direktīvā (ES) 2018/957 [2], ar ko groza Direktīvu 96/71/EK [3] par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā. Pakārtoti tā lūdz pilnībā atcelt Direktīvu 2018/957.

2. Šajā pašā datumā es sniedzu savus secinājumus par *paralēlu* prasību (C-620/18, Ungārija/Parlaments un Padome) [4], ko Ungārija ir cēlusi par to pašu direktīvu līdzīgu iemeslu dēļ. Kad būs vajadzīgs, es atsaukšos uz minēto secinājumu saturu, lai izvairītos no liekas atkārtošanās, vai tos citēšu.

I. Atbilstošās tiesību normas

3. Es atsaucos uz attiecīgo Direktīvas 2018/957 un Direktīvas 96/71 normu aprakstu secinājumos C-620/18.

II. Tiesvedība Tiesā un lietas dalībnieku prasījumi

4. Polijas Republika lūdz Tiesu atcelt Direktīvas 2018/957 1. panta 2. punkta a) un b) apakšpunktu un 3. panta 3. punktu. Tā lūdz arī piespriest Eiropas Parlamentam un Padomei atlīdzināt tiesāšanās izdevumus.

1 Oriģinālvaloda – spāņu.

2 Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (2018. gada 28. jūnijs), ar ko groza Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā (OV 2018, L 173, 16. lpp.; turpmāk tekstā – "Direktīva 2018/957").

3 Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (1996. gada 16. decembris) par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā (OV 1997, L 18, 1. lpp.; turpmāk tekstā – "Direktīva 96/71").

4 Turpmāk tekstā – "secinājumi C-620/18".

5. Pakārtoti, ja Tiesa lemtu, ka šie Direktīvas 2018/957 noteikumi nav nodalāmi no pārējiem direktīvas noteikumiem, negrozot tās būtību, Polijas Republika lūdz atcelt Direktīvu 2018/957 pilnībā.

6. Eiropas Parlaments un Padome lūdz Tiesu noraidīt prasību un piespriest Polijas Republikai atlīdzināt tiesāšanās izdevumus.

7. Vācijai, Francijai, Nīderlandei, Zviedrijai un Komisijai tika ļauts iestāties lietā Parlamenta un Padomes prasījumu atbalstam. Tās visas ir iesniegušas rakstveida apsvērumus, izņemot Nīderlandi, kas ir pievienojusies Eiropas Parlamenta un Padomes apsvērumiem.

8. 2020. gada 3. marta kopīgā tiesas sēdē, kas attiecās arī uz ar lietu C-620/18, piedalījās Padome, Parlaments, Komisija un Polijas, Vācijas, Francijas, Zviedrijas un Nīderlandes valdības.

III. Prasības pieņemamība

9. Eiropas Parlaments uzskata, ka Direktīvas 2018/957 noteikumi, ko Polijas Republika apstrīd galvenokārt, nav nodalāmi no pārējās direktīvas daļas. Tādējādi neesot iespējama lūgtā daļējā atcelšana.

10. Tomēr, tā kā Polijas Republika ir pakārtoti lūgusi Tiesai šo direktīvu atcelt pilnībā, Eiropas Parlaments uzskata, ka prasība ir pieņemama.

11. Saskaņā ar pastāvīgo Tiesas judikatūru Savienības tiesību aktu ir iespējams daļēji atcelt tikai tad, ja elementus, kurus prasīts atcelt, ir iespējams nodalīt no pārējās tiesību akta daļas. Šī prasība nav izpildīta, ja šī tiesību akta daļējas atcelšanas rezultātā tiek grozīta šī akta būtība. Pārbaudot, vai noteikti elementi ir nodalāmi, ir jāizvērtē to tvērums, lai varētu noteikt, vai to atcelšana grozītu šā tiesību akta jēgu un būtību [5].

12. Manuprāt, Polijas Republika apstrīd divas normas, kuras Direktīvā 2018/957 varētu tikt uzskatītas par galvenajām gan sava tvēruma, gan mērķa dēļ.

13. Proti, atcelšana, kas konkrētajā gadījumā tiek prasīta galvenokārt, skartu divus galvenos jaunā regulējuma pasākumus: a) jēdziena "minimālās algas likmes" aizstāšanu ar "atalgojums" un b) ilgtermiņa norīkoto darba ņēmēju režīmu.

14. Tieši šīs divas jaunās normas ir galvenās izmaiņas, kas ar Direktīvu 2018/957 ir ieviestas Direktīvā 96/71. Abu normu mērķis ir mainīt interešu līdzsvaru, kas bija paredzēts Direktīvā 96/71, lai sniegtu lielāku aizsardzību darbā norīkotajiem darba ņēmējiem starptautiskās pakalpojumu sniegšanas jomā. To izolēta atcelšana grozītu Direktīvas 2018/957 būtību.

15. Tomēr, kā atzīst Eiropas Parlaments, prasība ir pieņemama, jo tajā ir ietverts pakārtots prasījums atcelt Direktīvu 2018/957 pilnībā.

IV. Ievada apsvērumi

16. Pievērsīšos atcelšanas pamatu analīzei, sākot ar otro pamatu, kas man šķiet loģiskāk no sistemātiskā skatpunkta.

5 Spriedumi, 2012. gada 29. marts, Komisija/Igaunija (C-505/09 P, EU:C:2012:179), 112. punkts; 2015. gada 12. novembris, Apvienotā Karaliste/Parlaments un Padome (C-121/14, EU:C:2015:749), 20. un 21. punkts, un 2017. gada 9. novembris, *SolarWorld*/Padome (C-204/16 P, EU:C:2017:838), 36. un 37. punkts.

17. Runājot par Tiesas judikatūras analīzi šajā jomā, par direktīvu, kas attiecas uz darbā norīkotiem darba ņēmējiem starptautiskās pakalpojumu sniegšanas jomā, saskaņošanas procesu un vispārīgi par Savienības tiesiskā regulējuma attiecībā uz šiem darba ņēmējiem piemērojamo režīmu attīstību, es atsaucos uz secinājumiem C-620/18 [6].

V. Otrais pamats: kļūda Direktīvas 2018/957 juridiskā pamata izvēlē

A. Argumenti

18. Polijas valdība iebilst pret LESD 53. panta 1. punkta un 62. panta izmantošanu Direktīvas 2018/957 juridiskajam pamatam, jo šī direktīva atšķirībā no Direktīvas 96/71 radot uzņēmumiem, kas norīko darbā darba ņēmējus, pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojumus.

19. Šajā ziņā tā apgalvo, ka:

– Direktīvas 2018/957 galvenais mērķis ir norīkoto darba ņēmēju aizsardzība, un tādējādi tās juridiskajam pamatam ir jābūt LESD normām par sociālo politiku (lai arī Polijas valdība tās nekonkretizē);

– Direktīvas 2018/957 1. panta 2. punkta a) un b) apakšpunkta mērķis nav veicināt profesionālo darbību kā pašnodarbinātām personām (pārrobežu pakalpojumu sniegšanu), bet gan tas rada problēmas šai darbībai. Jēdziena "minimālās algas likmes" aizstāšana ar "atalgojums" un ilgtermiņa norīkoto darba ņēmēju jaunais režīms rada nepamatotus un nesamērīgus pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojumus. Tādēļ ir pretrunīgi izmantot juridisko pamatu, kas ir piemērojams šīs pārvietošanās brīvības saskaņošanai.

20. Padome, Eiropas Parlaments un Vācijas, Francijas un Zviedrijas valdības uzskata, ka Direktīvas 2018/957 juridiskais pamats (LESD 53. panta 1. punkts un 62. pants) ir pareizs.

B. Vērtējums

21. Lai izvairītos no atkārtošanās, es atsaucos uz secinājumiem C-620/18 attiecībā uz Tiesas judikatūru par Savienības aktu juridisko pamatu [7], kā arī attiecībā uz Direktīvas 2018/957 mērķu, satura un konteksta analīzi [8].

22. Pēc šīs analīzes veikšanas es neredzu iemeslus, lai uzskatītu, ka Direktīvas 2018/957 juridiskais pamats (LESD 53. panta 1. punkts un 62. pants) ir kļūdains.

23. Ar Direktīvu 2018/957 tiek veikti svarīgi, bet ierobežoti grozījumi Direktīvā 96/71. Saskaņā ar Tiesas judikatūru aktam, ar kuru izdara grozījumus kādā agrākā aktā, parasti ir tāds pats juridiskais pamats [9], kas man šķiet loģiski. No tā izriet, ka LESD 53. panta 1. punkts un 62. pants varētu būt atbilstošs juridiskais pamats Direktīvai 2018/957, kā tas savulaik bija Direktīvai 96/71, kurā ar to tiek izdarīti grozījumi.

6 17.–51. punkts.

7 58. un 59. punkts.

8 60.–72. punkts.

9 Spriedums, 2019. gada 3. decembris, Čehijas Republika/Parlaments un Padome (C-482/17, EU:C:2019:1035), 42. punkts.

24. Direktīva 2018/957 pielāgo Direktīvas 96/71 sniegto likumdošanas risinājumu (augošajai) darba ņēmēju starptautiskās norīkošanas tendencei ar mērķi veicināt pakalpojumu sniegšanas brīvību uzņēmumiem, kas izmanto šo darbaspēka pārvietošanas veidu.

25. Šī pielāgošana bija nepieciešama Savienības darba tirgu attīstības dēļ un bija orientēta uz norīkoto darba ņēmēju darba apstākļu lielāku aizsardzību. Ir iespējams, ka atsevišķos gadījumos šī pieeja nozīmē, ka samazinās uzņēmumu konkurētspēja saistībā ar pakalpojumu sniegšanu citās dalībvalstīs šādā veidā, bet tā ir (leģitīma) iespēja, ko ir paredzējis Eiropas [Savienības] likumdevējs.

26. Kad tiek pieņemts saskaņošanas akts, Savienības likumdevējam nevar liegt iespēju šo aktu pielāgot apstākļu izmaiņām vai jaunām zināšanām, ņemot vērā viņa uzdevumu uzraudzīt Līgumā paredzēto vispārējo interešu aizsardzību [10].

27. Tieši tā ir noticis ar Direktīvas 2018/957 pieņemšanu. Savienības likumdevējs ir ieviesis izmaiņas Direktīvā 96/17, lai pielāgotu tajā paredzēto interešu līdzsvaru jaunajai situācijai, ko ir radījusi darba ņēmēju starptautiska pārvietošanās. Attiecīgās intereses joprojām ir tās pašas, bet fokuss un līdzsvars starp tām ir novirzījies uz šo darba ņēmēju darba tiesību lielāku aizsardzību. Šis jaunais līdzsvars neattaisno juridiskā pamata maiņu attiecībā uz Direktīvu 96/71.

28. Visbeidzot norādīšu, ka Polijas Republika atsaucas (ar vāju argumentāciju) uz to, ka Direktīvu 2018/957 vajadzēja pamatot ar sociālās politikas juridiskajiem pamatiem, it īpaši LESD 153. pantu. Secinājumos C-620/18 [11] jau izklāstīto iemeslu dēļ es nepiekrītu arī šim argumentam.

VI. Pirmais pamats: LESD 56. panta pārkāpums Direktīvā 2018/957 noteikto darba ņēmēju norīkošanas ierobežojumu dēļ

29. Polijas valdība norāda, ka ar Direktīvu 2018/957 ir radīti ierobežojumi pakalpojumu sniegšanas brīvībai Savienībā un tas ir pretrunā LESD 56. pantam. Konkrētāk, šo ierobežojumu pamatā ir divi jauni elementi, kas ar šo direktīvu ieviesti Direktīvā 96/71, nosakot dalībvalstīm pienākumu nodrošināt norīkotajiem darba ņēmējiem:

- atalgojumu (arī attiecībā uz piemaksu par virsstundām), kas atbilst norīkojuma galamērķa dalībvalsts tiesību aktiem vai praksei (1. panta 2. punkta a) apakšpunkts);

- visus nodarbinātības noteikumus, kas atbilst galamērķa dalībvalsts tiesību aktiem vai praksei, ja darba ņēmēja faktiskais norīkojuma ilgums vai darba ņēmēju, kas aizvieto citus norīkotos darba ņēmējus, kuri veic to pašu uzdevumu, norīkojuma kumulatīvais ilgums pārsniedz 12 mēnešus vai – ja tiek iesniegts motivēts paziņojums – 18 mēnešus (1. panta 2. punkta b) apakšpunkts).

30. Saskaņā ar šo izklāstu Polijas valdība pirmo atcelšanas pamatu iedala divās daļās. Es tās analizēšu pēc tam, kad būšu sniedzis ievada apsvērumu par pakalpojumu sniegšanas brīvības jomā pieņemto saskaņošanas direktīvu kontroli tiesā.

A. Ievada apsvērums: Direktīvas 2018/957 kontrole tiesā

31. Polijas Republika noteikumus, kas Direktīvā 2018/957 ir paredzēti darba ņēmēju norīkošanai (starptautiskas pakalpojumu sniegšanas jomā), aplūko atbilstoši tiem pašiem kritērijiem, kurus Tiesa izmantoja, lai pārbaudītu *valsts* pasākumus, kas ierobežo šāda veida tiesiskās attiecības.

10 Turpat, 38. un 39. punkts. Šajā pašā nozīmē skat. spriedumus, 2010. gada 8. jūnijs, *Vodafone* u.c. (C-58/08, EU:C:2010:321), 34. punkts, un 2002. gada 10. decembris, *British American Tobacco (Investments)* un *Imperial Tobacco* (C-491/01, EU:C:2002:741), 77. punkts.

11 80.–85. punkts.

32. Atsaukšos uz izpēti, kas attiecas uz saskaņošanas direktīvu saderības ar pakalpojumu sniegšanas brīvību pārbaudi, piemērojot samērīguma principu, un ko esmu veicis savos secinājumos C-620/18 [12].

33. Šī izpēte ļauj man apgalvot, ka Tiesas judikatūra par *valstu* ierobežojošiem pasākumiem attiecībā uz darba ņēmēju norīkošanu darbā starptautiskas pakalpojumu sniegšanas jomā nav vienkārši attiecināma uz pārbaudi par Savienības tiesību normas, ar kuru tiek saskaņota šī joma (kāda ir Direktīva 2018/957), saderīgumu ar LESD 56. pantu.

34. Pretēji tam, kā argumentē Polijas valdība, saskaņošanas direktīvā var paredzēt pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojumus, kas gadījumā, ja tās pieņemtu tikai viena dalībvalsts, būtu pretrunā LESD 56. pantam.

35. Tā tas ir tādēļ, ka jebkurš saskaņošanas pasākums, kas aizsargā tādas būtiskas sabiedriskas intereses kā norīkoto darba ņēmēju tiesības, zināmā mērā apgrūtina to uzņēmumu pakalpojumu sniegšanas brīvību, kas tos izmanto. Bet šim [Savienības] ierobežojumam ir daudz mazāka ietekme uz iekšējo tirgu nekā līdzvērtīgam valsts pasākumam, jo ierobežojums tiek piemērots visā Savienības teritorijā. Tā pastāvēšana un ierobežojošā iedarbība var izzust tikai, ja tiktu vienādoti nodarbinātības noteikumi visās dalībvalstīs, bet Savienībai nav kompetences šādai iniciatīvai.

36. Savienības likumdevējam, ņemot vērā tās judikatūru par saskaņošanas normu samērīguma pārbaudi, bija plaša rīcības brīvība tik sarežģītā jomā kā darba ņēmēju starptautiskas norīkošanas regulējums. Ir jānoskaidro, vai tas ir izmantojis šo rīcības brīvību *acīmredzami* neatbilstoši, kad mainīja interešu līdzsvaru, pie kāda bija nonākts Direktīvā 96/71, ieviešot izmaiņas ar Direktīvu 2018/957.

B. Pirmā pamata pirmā daļa: darbā norīkoto darba ņēmēju atalgojums

1. Argumenti

37. Ar Direktīvas 96/71 jauno 3. panta 1. punktu "minimālās algas likmes" tiek aizstātas ar "atalgojumu" – kā uzņemošās valsts nodarbinātības noteikumu, kas ir jāpiemēro darbā norīkotajiem darba ņēmējiem.

38. Polijas valdība uzskata, ka saskaņā ar šo jauno normu uzņēmumiem, kas norīko darbā darba ņēmējus, būs jāmaksā viņiem tāds pats atalgojums kā vietējiem darba ņēmējiem. Atalgojuma vienlīdzības princips tādējādi aizstājot pienākumu maksāt minimālo algu.

39. Polijas valdības viedoklis ir tāds, ka šis pienākums ierobežo uzņēmumiem, kas norīko darba ņēmējus šādam mērķim, pakalpojumu sniegšanas brīvību. Šiem uzņēmumiem tiekot paredzēts papildu slogs, kurš atņem konkurences priekšrocību, ko rada tas, ka valstī, kurā tie iedibināti, ir zemākas algas. Runa esot par diskrimināciju, kas ir pretrunā LESD 56. pantam un ir attaisnojama tikai ar LESD 52. pantā paredzētajiem pamatiem.

40. Polijas valdība arī argumentē, ka, pat ja šie ierobežojumi nebūtu diskriminējoši, tie radot šķēršļus pakalpojumu sniegšanas brīvībai, nebūdami balstīti uz primāriem vispārējo interešu apsvērumiem, jo:

- šie pasākumi neesot attaisnojami ar jēdziena "minimālās algas likmes" nepiemērotību tam, lai atbilstoši aizsargātu norīkoto darba ņēmēju tiesības un saglabātu godīgu konkurenci starp vietējiem uzņēmumiem un uzņēmumiem, kas norīko darba ņēmējus;

12 105.–110. punkts.

- par pietiekamu attaisnojumu neesot uzskatāms arī arguments par lielām minimālās algas atšķirībām starp dažādām dalībvalstīm;

- visbeidzot tā uzskata, ka jēdziena "atalgojums" izmantošana paredz tādu iemaksu veikšanu, kas nav pamatotas norīkoto darba ņēmēju gadījumā.

41. Eiropas Parlaments, Padome, Komisija un lietā iestājušās valdības uzskata, ka šī atcelšanas pamata pirmā daļa nav pamatota.

2. Vērtējums

a) Diskriminācija pret uzņēmumiem, kas norīko darba ņēmējus

42. Polijas valdība uzskata, ka "minimālo algas likmju" aizvietošana ar "atalgojumu", kas tiek īstenota ar Direktīvu 2018/957, diskriminē pārrobežu pakalpojumu sniedzējus, kuri norīko darba ņēmējus, kā tika minēts iepriekš.

43. Šiem pakalpojumu sniedzējiem tiekot uzlikts dubults slogs (ievērot izcelsmes valsts un uzņemošās valsts tiesību normas), un tiem turklāt ir jāsaskaras ar papildu izmaksām, piemēram, par dokumentu tulkošanu vai par pārstāvja nodrošināšanu galamērķa valstī. Tā kā vietējie uzņēmumi atrodas atšķirīgā stāvoklī salīdzinājumā ar uzņēmumiem, kas norīko darba ņēmējus, noteikt vienlīdzīgu attieksmi atalgojuma jomā nozīmētu diskrimināciju.

44. Domāju, ka šis arguments ir balstīts uz nepareizu Direktīvas 2018/957 interpretāciju.

45. Pirmkārt, atalgojums ir viens no nodarbinātības noteikumiem, kas ir izsmeļoši uzskaitīti Direktīvas 96/71 jaunajā 3. panta 1. punkta trešajā daļā. Ir tiesa, ka tā attiecināšana uz norīkotajiem darba ņēmējiem ir obligāta un ietilpst obligāto minimālās aizsardzības normu jomā [13]. Bet tas nenozīmē pilnīgi vienlīdzīgu attieksmi pret norīkotajiem darba ņēmējiem un vietējiem darba ņēmējiem – uz sociālā nodrošinājuma iemaksām un nodokļiem, kas ir piemērojami norīkotajiem darba ņēmējiem, neattiecas Direktīva 96/71 un tos regulē izcelsmes valsts noteikumi. Šis apstāklis pats par sevi rada atšķirības starp faktisko atalgojumu, ko saņem norīkotie darba ņēmēji un vietējie darba ņēmēji.

46. Otrkārt, saskaņā ar jauno Direktīvas 96/71 3. panta 1. punkta trešo daļu atalgojuma jēdziens ir saistošs tikai attiecībā uz tā obligātajiem elementiem [14]. Tādējādi uz norīkotajiem darba ņēmējiem neattiecas [darba devēja] pienākums atalgojumā samaksāt citus elementus, kas nav obligāti saskaņā ar valsts tiesībām. Direktīvā 2018/957 tātad kopumā nav noteikts *vienāds* atalgojums vietējam un norīkotam darba ņēmējam.

47. Kā bija minēts saistībā ar Direktīvas 2018/957 pieņemšanu Komisijas veiktajā ietekmes novērtējumā, pilnīgi vienlīdzīgas attieksmes iespēja pret vietējiem darba ņēmējiem un norīkotajiem darba ņēmējiem tika skaidri noraidīta [15].

13 Skat. Direktīvas 96/71 13. apsvērumu un spriedumu, 2007. gada 18. decembris, *Laval un Partneri* (C-341/05, EU:C:2007:809), 74.–81. punkts.

14 "Atalgojuma jēdzienu nosaka saskaņā ar tās dalībvalsts valsts tiesību aktiem un/vai praksi, uz kuras teritoriju darba ņēmējs ir norīkots, un tas ietver – visus atalgojuma pamatelementus, kas kā *obligāti* ir noteikti ar valsts normatīvajiem vai administratīvajiem aktiem, vai ar tādiem koplīgumiem vai šķīrējtiesas nolēmumiem, kuri attiecīgajā dalībvalstī ir pasludināti par vispārēji piemērojamiem vai kurus citādā veidā piemēro saskaņā ar 8. punktu." Mans slīpinājums.

15 Dokuments SWD(2016) 52 *final*, 2016. gada 8. marts, 27. lpp.

48. Tā kā jēdziena "atalgojums" ieviešana, aizvietojot iepriekšējo jēdzienu "minimālās algas likmes", nav diskriminējoša, nav arī nepieciešams – pretēji tam, kā uzskata Polijas valdība, – balstīt to uz LESD 52. pantā norādītajiem pamatiem (sabiedriskā kārtība, valsts drošība un veselības aizsardzība).

b) Nediskriminējošu ierobežojumu attaisnošana ar primāru vispārējo interešu apsvērumu

49. Kā esmu norādījis, Polijas valdība apgalvo, ka, pat ja ar Direktīvu 2018/957 netiek paredzēti diskriminējoši pasākumi, ierobežojumi, ko tā rada darba ņēmēju norīkošanai, ieviešot jauno atalgojuma jēdzienu, nav attaisnojami ar nevienu primāru vispārējo interešu apsvērumu.

50. Polijas valdības argumenti šajā ziņā ir balstīti uz pieņēmumu, kuram es nepiekrītu. Kā jau minēju, nevar veikt *saskaņošanas pasākuma*, tāda kā Direktīva 2018/957, kontroli tiesā, piemērojot kritērijus, kas Tiesas judikatūrā izstrādāti attiecībā uz *valsts pasākumiem*, ar kuriem tiek ierobežota darba ņēmēju norīkošana, un to iespējamu attaisnošanu ar primāriem vispārējo interešu apsvērumiem.

51. Saskaņošanas direktīvu (tostarp Direktīvas 2018/957) kontrole no primāro tiesību aktu, šajā gadījumā LESD 56. panta, skatpunkta ir jāveic saskaņā ar samērīguma principu atbilstoši Tiesas judikatūrai, ko esmu izklāstījis savos secinājumos C-620/18 [16].

52. Pēc šī precizējuma es analizēšu iemeslus, kurus Polijas valdība minējusi, lai secinātu, ka minimālo algas likmju jēdziens nav aizstājams ar atalgojuma jēdzienu. Īsumā tie ir šādi:

- Direktīvas 96/71 minimālās algas koncepts atbilstoši aizsargā norīkoto darba ņēmēju tiesības;

- atšķirības starp minimālajām algām dažādās dalībvalstīs ir pamatotas;

- jēdziena "atalgojums" izmantošana prasa tādu iemaksu veikšanu, kuru maksāšana norīkoto darba ņēmēju gadījumā nav pamatota.

53. Pretēji tam, kā apgalvo Polijas valdība, jēdziena "minimālās algas likmes" izmantošana Direktīvā 96/71 nebija atbilstoša tam, lai nodrošinātu norīkoto darba ņēmēju aizsardzību un godīgu konkurenci starp vietējiem uzņēmumiem un uzņēmumiem no citām dalībvalstīm, kas norīko darba ņēmējus. Tā ir atzinis Eiropas Parlaments un Padome, un es tam piekrītu.

54. Pirmkārt, jēdziens "minimālās algas likmes" bija radījis praktiskas grūtības [17], kā to apliecina Tiesas judikatūra un it īpaši tās spriedums *Sähköalojen ammattiliitto* [18], kurā tika pieņemta Direktīvas 96/71 minimālās algas jēdziena plaša interpretācija, kas ir ietekmējusi Direktīvas 2018/957 reformu [19].

16 144. un 145. punkts.

17 Francijas valdība tiesas sēdē uzsvēra šīs praktiskās grūtības, norādot, ka Francijā nošķir minimālo algu (*SMIC*) un "minimālās algas likmes" Direktīvas 96/71 izpratnē. Šīs minimālās algas likmes papildus minimālajai algai ietver piemaksas par nakts stundām vai bīstamību, kas arī ir jāmaksā norīkotajiem darba ņēmējiem.

18 Spriedums, 2015. gada 12. februāris, *Sähköalojen ammattiliitto* (C-396/13, EU:C:2015:86; turpmāk tekstā – spriedums "*Sähköalojen ammattiliitto*").

19 Spriedums *Sähköalojen ammattiliitto*, 38.–70. punkts, saskaņā ar kuriem "minimālās algas likmes" ietver:
– tāda minimālās stundas likmes vai akorda algas aprēķina iespējamību, kas balstīts uz darba ņēmēju iedalījumu darba samaksas grupās, kāds ir paredzēts uzņemošās dalībvalsts attiecīgajos koplīgumos, ar nosacījumu, ka šis aprēķins un iedalījums tiek veikts saskaņā ar saistošiem un pārskatāmiem noteikumiem, bet tas ir jāpārbauda valsts tiesai;
– dienas naudu ar tādiem pašiem nosacījumiem kā tie, kurus piemēro dienas naudas iekļaušanai minimālajā algā, ko izmaksā vietējiem darba ņēmējiem, kad viņi tiek norīkoti darbā uzņemošās dalībvalsts teritorijā;
– ikdienas ceļa izdevumu kompensāciju, kas tiek izmaksāta darba ņēmējiem ar nosacījumu, ka laiks, ko viņi ik dienu pavada ceļā, lai nokļūtu darba vietā un no tās atgrieztos, ir ilgāks par vienu stundu;
– samaksu par atvaļinājuma laiku, kas ir jāpiešķir uz minimālo apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma laiku.

55. Savienības likumdevējs ir ņēmis vērā šīs interpretācijas grūtības, kā arī Tiesas atbalstīto plašo interpretāciju, pieņemot Direktīvu 2018/957 un iekļaujot atalgojuma jēdzienu Direktīvas 96/71 3. panta 1. un 7. punktā.

56. Otrkārt, minimālās algas likmes, piemērojot Direktīvas 96/71 3. panta 1. punkta otro daļu, tiek noteiktas uzņemošās dalībvalsts tiesību aktos vai praksē [20]. Arī minētās likmes aprēķina veidu un ar to saistītos kritērijus nosaka uzņemošā dalībvalsts [21]. Valsts tiesību akti vai prakse attiecībā uz minimālās algas aprēķinu Savienības dalībvalstīs ir ļoti daudzveidīgi (un ne vienmēr pārredzami), un tas apgrūtina darba ņēmēju norīkošanu ar nodarbinātības noteikumiem, kas būtu godīgi un pielīdzināmi vietējiem darba ņēmējiem piemērojamajiem nodarbinātības noteikumiem [22].

57. Treškārt, bija konstatēta neatbilstoša uzņēmumu prakse, kad tie, norīkojot darbā savus darba ņēmējus, maksāja viņiem minimālo algu, neraugoties uz viņu kategoriju, darba pienākumiem, profesionālo kvalifikāciju un stāžu, radot samaksas atšķirības salīdzinājumā ar vietējiem darba ņēmējiem līdzīgā situācijā [23].

58. Tiesas sēdē Komisija atkārtoja to, kas jau bija pateikts tās ietekmes novērtējumā: Direktīvā 96/71 minēto "minimālo algas likmju" identificēšana ar uzņemošās valsts tiesību aktos noteikto minimālo algu praksē bija radījusi darba samaksas atšķirības starp vietējiem darba ņēmējiem un norīkotajiem darba ņēmējiem, it īpaši tādās nozarēs kā būvniecība [24].

59. Lai labotu šo situāciju, Komisija izpētīja iespējamos risinājumus un to ekonomiskās sekas. Tā izvēlējās to risinājumu, kuru uzskatīja par vispiemērotāko – īstenot ierobežotu Direktīvas 96/71 reformu, rezultātā pieņemot Direktīvu 2018/957, un noraidīja variantu, saskaņā ar kuru būtu jāpublicē skaidrojošs paziņojums, un variantu, saskaņā ar kuru Direktīva 96/71 nebūtu jāgroza [25].

60. Savienības iestādēm ir plaša rīcības brīvība šīs normas grozīšanai, tostarp, ja tās piemērošanas gaitā ir kļuvis skaidrs, ka ir radušās izmaiņas regulētajā jomā vai ir radusies nelīdzsvarotība tās īstenošanā. Šajā gadījumā ir pienācīgi pierādīta šo premisu pastāvēšana, kas ir pietiekami, lai pamatotu nepieciešamību jēdzienu "minimālās algas likmes" aizstāt ar "atalgojums".

61. No iepriekš minētā var secināt, ka Savienības likumdevējs ir ievērojis samērīguma principa prasības, *acīmredzami* nepārsniedzot savu plašo rīcības brīvību tik tehniskā un sarežģītā jomā kā šī, kad izvēlējās pasākumu (atalgojuma jēdziena ieviešanu), kas ir piemērots izvirzīto mērķu sasniegšanai. Šis pasākums pats par sevi veicina norīkoto darba ņēmēju labāku aizsardzību un godīgas konkurences apstākļu nodrošināšanu starp vietējiem uzņēmumiem un uzņēmumiem, kuri norīko savus darba ņēmējus.

62. Polijas valdība uzskata, ka arī lielu atšķirību pastāvēšana starp dažādu dalībvalstu minimālajām algām nav pietiekams attaisnojums. Šāda attaisnojuma pieņemšana nozīmējot, ka tiek atņemta konkurences priekšrocība Savienības valstīm ar zemākām algām un ka netiek ņemts vērā apstāklis, ka norīkotais darba ņēmējs joprojām ir saistīts ar savu izcelsmes valsti [26].

20 "Saskaņā ar šo direktīvu tas, kādi ir minimālās algas jēdziena pamatelementi, ir jādefinē tās dalībvalsts tiesībās, kurā darba ņēmēji ir norīkoti darbā, tomēr ar nosacījumu, lai šī definīcija, kāda tā izriet no valsts tiesību aktiem vai attiecīgajiem kolektīvajiem līgumiem, vai interpretācijas, ko tai sniedz valsts tiesas, neradītu šķēršļus brīvai pakalpojumu sniegšanai starp dalībvalstīm". Spriedumi, *Sähköalojen ammattiliitto*, 34. punkts, un 2013. gada 7. novembris, *Isbir* (C-522/12, EU:C:2013:711), 37. punkts.

21 Spriedums *Sähköalojen ammattiliitto*, 39. punkts.

22 Skat. Fondazione Giacomo Brodolini (FGB), *Study on wage setting systems and minimum rates of pay applicable to posted workers in accordance with Directive 97/71/EC in a selected number of Member States and sectors*, Final report, November 2015; Schiek, Oliver, Forde, Alberti, *EU Social and Labour Rights and EU Internal Market Law*, Study for the EMPL Committee, European Parliament, 2015. gada septembris (http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/563457/IPOL_STU%282015 %29563457_EN.pdf).

23 Dokuments SWD(2016) 52 *final*, 2016. gada 8. marts, 10. un 11. lpp.

24 Dokuments SWD(2016) 52 *final*, 2016. gada 8. marts, 11.–14. lpp.

25 Dokuments SWD(2016) 52 *final*, 2016. gada 8. marts, 23. un nākamās lpp.

26 Atsauce uz 2014. gada 18. septembra spriedumu *Bundesdruckerei* (C-549/13, EU:C:2014:2235) nav piemērota, jo tas attiecas uz gadījumu par pakalpojumu sniegšanas brīvību bez darbaspēka norīkošanas.

63. Darba ņēmēju atalgojuma atšķirības starp dažādām dalībvalstīm ir radušās algu noteikšanas dēļ, kas ir dalībvalstu un sociālo partneru ekskluzīva kompetence. LESD 153. panta 5. punktā paredzētais izņēmums to apstiprina, izslēdzot darba samaksu no Savienības iestāžu saskaņojošās kompetences.

64. Tādēļ jaunā Direktīvas 96/71 3. panta 1. punkta trešā daļa sasaista "atalgojuma jēdzienu" ar tās dalībvalsts tiesību aktiem vai valsts praksi, kuras teritorijā ir norīkots darba ņēmējs, kā tika izklāstīts iepriekš [27].

65. Tādējādi atšķirības starp norīkoto darba ņēmēju darba samaksai piemērojamajām normām ir neizbēgamas līdz brīdim, kad Savienības kompetencē būs tās saskaņot. Kā jau minēju, tas pats bija ar jēdzienu "minimālās algas likmes", kas tika izmantots Direktīvas 96/71 sākotnējā versijā.

66. Šajos apstākļos Direktīvā 2018/957 ir skaidrots, kas ir jāsaņem norīkotajiem darba ņēmējiem: atalgojuma jēdziens darbojas kā kolīziju norma, saskaņā ar kuru darbā norīkotajam darba ņēmējam uzņemošajā valstī tiek nodrošināti atalgojuma elementi, kas ir obligāti vietējiem darba ņēmējiem.

67. Šajā likumdošanas risinājumā ir ievērots samērīguma princips un LESD 56. pants. Pretēji Polijas valdības apgalvotajam tajā nav noteikts, ka norīkotajam darba ņēmējam ir jāsaņem minimālā alga uzņemošajā valstī, jo viņa dzīve (un viņa mājsaimniecība) joprojām galvenokārt ir saistīta ar viņa izcelsmes valsti.

68. Ar Direktīvu 2018/957 netiek atceltas algu atšķirības starp dalībvalstīm. Norīkotie darba ņēmēji var saņemt no vietējiem darba ņēmējiem atšķirīgu atalgojumu (izņemot to, kas attiecas uz tā obligātajiem elementiem), un uzņēmums, kas viņus nodarbina, attiecīgajā gadījumā var maksāt mazākus nodokļus un sociālā nodrošinājuma iemaksas. Tomēr Savienības likumdevējs tiešām ir uzlabojis norīkoto darba ņēmēju aizsardzību salīdzinājumā ar Direktīvas 96/71 sākotnējo situāciju.

69. Polijas valdība arī uzskata, ka ar Direktīvu 2018/957 ieviestais atalgojuma jēdziens ir nepamatots, jo nosaka darba devējam pienākumu maksāt saviem norīkotajiem darba ņēmējiem nesamērīgu atalgojumu, ņemot vērā, ka tajā ir iekļaujamas iemaksas, no kurām viņi nevarot gūt labumu.

70. Kā jau esmu norādījis, Direktīvas 96/71 3. panta 1. punkta trešās daļas jaunā redakcija attiecina uz norīkotajiem darba ņēmējiem tikai vietējo darba ņēmēju atalgojuma *obligātos* elementus. Pārējās sociālās iemaksas, ko vietējie darba devēji maksā par saviem darba ņēmējiem, nav jāaprēķina un jāmaksā darba devējam, kas norīko darba ņēmējus. Šīs papildu sociālās iemaksas attiecīgajā gadījumā tiek maksātas par norīkotajiem darba ņēmējiem saskaņā ar izcelsmes valsts tiesisko regulējumu.

71. Direktīvas 2018/957 18. apsvērumā ietvertās atsauces uz atalgojuma bruto summu mērķis nav tajā ietvert sociālās iemaksas, kas nav daļa no uzņemošās valsts atalgojuma obligātajiem elementiem. Tās mērķis ir ņemt vērā visus darba devēja maksātos atalgojuma elementus norīkotajam darba ņēmējam, lai salīdzinātu šo summu ar uzņemošās valsts obligāto atalgojumu [28].

3. Visaptveroša atbilde par pirmā pamata pirmo daļu

72. Īsumā sakot, es neuzskatu, ka likumdošanas risinājums, atbilstoši kuram jēdziens "minimālās algas likmes" tiek aizstāts ar "atalgojumu", būtu nepamatots vai nesamērīgs attiecībā pret norīkoto darba ņēmēju aizsardzības mērķi. Ir tiesa, ka tas var samazināt – taču neatņem – konkurences priekšrocības Savienības valstu, kurās pastāv mazākas darbaspēka izmaksas, uzņēmumiem, kas norīko darba ņēmējus

27 Skat. 14. zemsvītras piezīmi. Šajā pašā nozīmē Direktīvas 2018/957 17. apsvērumā ir atgādināts, ka dalībvalstu ekskluzīvajā kompetencē ir paredzēt noteikumus par atalgojumu saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi.

28 Attiecīgi šī apsvēruma pēdējā teikumā ir norādīts, ka darba ņēmēja atalgojumā ir ietverti ceļa, ēdināšanas un naktsmītnes izdevumi, ja vien tie neattiecas uz tādiem izdevumiem, kas faktiski radušies saistībā ar norīkojumu darbā.

uz dalībvalstīm ar lielākām darbaspēka izmaksām. Tomēr šis samazinājums ir saskaņā ar Direktīvas 2018/957 mērķi mainīt līdzsvaru, kas bija Direktīvas 96/71 pamatā, tagad liekot lielāku uzsvaru uz norīkoto darba ņēmēju aizsardzību, bet neatsakoties no mērķa nodrošināt godīgu konkurenci starp uzņēmumiem un veicināt starptautiskas pakalpojumu sniegšanas brīvību.

C. Pirmā pamata otrā daļa: ilgtermiņa norīkotie darba ņēmēji

1. Argumenti

73. Jaunajā 3. panta 1.a punktā ir noteikta ilgtermiņa norīkoto darba ņēmēju kategorija, un tā atšķiras no "parasto" norīkoto darba ņēmēju kategorijas – ilgtermiņa norīkoto darba ņēmēju norīkojums pārsniedz 12 mēnešus (izņēmuma gadījumā 18 mēnešus).

74. Polijas valdība uzskata, ka jaunais ilgtermiņa norīkoto darba ņēmēju statuss rada nepamatotus un nesamērīgus pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojumus, kas ir pretrunā LESD 56. pantam. Šajā ziņā tā min, ka:

- Direktīvā 2018/957 ilgtermiņa norīkotie darba ņēmēji tiek pielīdzināti vietējiem darba ņēmējiem un citu dalībvalstu darba ņēmējiem, kas ir izmantojuši savas tiesības uz darba ņēmēju brīvu pārvietošanos saskaņā ar LESD 45. pantu;

- ar jauno 3. panta 1.a punktu ir ieviests ilgtermiņa norīkotajiem darba ņēmējiem piemērojams režīms, kas nav saderīgs ar Romas I regulas [29] 9. pantu;

- jaunais noteikums par norīkojuma periodu kumulēšanu (lai aprēķinātu termiņu, atbilstoši kuram tiek noteikts ilgtermiņa norīkota darba ņēmēja statuss) ir nesamērīgs.

2. Vērtējums

75. Jaunā ilgtermiņa darbā norīkoto darba ņēmēju kategorija atšķiras no "parastajiem" norīkotajiem darba ņēmējiem. Nošķiršanas kritērijs ir norīkojuma faktiskais ilgums – ja tas pārsniedz 12 mēnešus (izņēmuma gadījumā 18 mēnešus), parastais norīkotais darba ņēmējs kļūst par ilgtermiņa norīkotu darba ņēmēju.

76. Kad ir pārsniegts šis termiņš, uz darbā norīkoto darba ņēmēju (tagad – ilgtermiņa) attiecas cits juridiskais režīms: papildus 3. panta 1. punktā paredzētajiem nodarbinātības noteikumiem tiek piemēroti tās dalībvalsts noteikumi, kurā tiek veikts darbs.

77. Kā izriet no Direktīvas 2018/957 9. apsvēruma [30], tā tomēr neparedz ilgtermiņa norīkoto darba ņēmēju un vietējo darba ņēmēju (pilsoņu vai citu dalībvalstu pilsoņu, kas ir izmantojuši savas tiesības uz brīvu pārvietošanos) pilnīgu pielīdzināšanu.

29 Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (EK) Nr. 593/2008 (2008. gada 17. jūnijs) par tiesību aktiem, kas piemērojami līgumsaistībām (Roma I) (OV 2008, L 177, 6. lpp.).

30 "Norīkošana darbā pēc būtības ir īslaicīga. Darbā norīkotie darba ņēmēji pēc tam, kad viņi ir pabeiguši darbu, kam viņi tikuši norīkoti, parasti atgriežas dalībvalstī, no kuras viņi tikuši nosūtīti. Tomēr, ņemot vērā to, ka daži norīkojumi ir ilglaicīgi, un atzīstot saikni starp uzņēmējdalībvalsts darba tirgu un darba ņēmējiem, kas norīkoti darbā uz tik ilgiem laikposmiem, gadījumos, kad norīkojums pārsniedz 12 mēnešus, uzņēmējdalībvalstīm būtu jānodrošina, ka uzņēmumi, kuri norīko darbā darba ņēmējus uz šo uzņēmējdalībvalstu teritoriju, garantētu šiem darba ņēmējiem papildu nodarbinātības noteikumu kopumu, kas obligāti jāpiemēro darba ņēmējiem tajā dalībvalstī, kurā darbs tiek veikts. Pēc pakalpojumu sniedzēja motivēta paziņojuma minētais laikposms būtu jāpagarina."

78. Kā norādīts Direktīvas 2018/957 10. apsvērumā, ilgtermiņa norīkoto darba ņēmēju tiesiskā situācija joprojām ir piesaistīta pakalpojumu sniegšanas brīvībai (uz to attiecas šī brīvība) [31].

79. Pretēji Polijas valdības aizstāvētajam viedoklim jaunais Direktīvas 96/71 3. panta 1.a punkts pilnībā nepielīdzina ilgtermiņa norīkotos darba ņēmējus vietējiem darba ņēmējiem, jo:

- saskaņā ar minēto noteikumu "šā punkta pirmo daļu nepiemēro šādiem jautājumiem: a) darba līguma noslēgšanas un izbeigšanas procedūras, formalitātes un nosacījumi, tostarp konkurences aizlieguma klauzulas, b) papildu arodpensiju shēmas";

- saskaņā ar 3. panta 1.a punktu "visus piemērojamos nodarbinātības noteikumus [..] dalībvalstī, kurā darbu veic", piemēro ilgtermiņa norīkotajiem darba ņēmējiem "neatkarīgi no tā, kuras tiesības piemērojamas darba attiecībām". Tas nozīmē, ka šai norīkoto darba ņēmēju kategorijai, kā norāda Eiropas Parlaments savos apsvērumos, nemaina starptautisko privāttiesību normas, kas ir to tiesisko attiecību pamatā [32];

- ilgtermiņa norīkoto darba ņēmēju pielīdzināšana vietējiem darba ņēmējiem notiek attiecībā uz "vis[iem] piemērojam[ajiem] nodarbinātības noteikum[iem] [..] dalībvalstī, kurā darbu veic". Par tādiem ir uzskatāmi "darba apstākļi [..] un darba ņēmēju veselības un drošības aizsardzīb[a]", ko regulē Direktīva 96/71 saskaņā ar tās jauno 1. panta 1. punktu. Tomēr saglabājas atšķirības tādās jomās kā sociālais nodrošinājums un nodokļi.

80. Manuprāt, šīs jaunās ilgtermiņa norīkoto darba ņēmēju kategorijas tiesiskais regulējums ir pamatots un ietver samērīgus pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojumus, kas ir saderīgi ar LESD 56. pantu.

81. 12 mēnešu (izņēmuma gadījumā – 18 mēnešu) termiņa noteikšana novērš nenoteiktību, kas pastāvēja Direktīvas 96/71 sākotnējā redakcijā, kuras 2. panta 1. punktā par darbā norīkotu darba ņēmēju tika uzskatīts tāds darba ņēmējs, kas "uz ierobežotu laiku" veica darbu dalībvalstī, kura nav viņa izcelsmes dalībvalsts. Jaunais noteikums kliedē šo nenoteiktību, paskaidrojot, ka par ilgtermiņa norīkotu darba ņēmēju tiks uzskatīts tāds darba ņēmējs, kura norīkojums turpinās ilgāk nekā 12 (vai 18) mēnešus.

82. Ilgtermiņa norīkota darba ņēmēja statuss man arī šķiet saprātīgs, jo tas ir vairāk piemērots to darba ņēmēju situācijai, kas uzņemošajā valstī uzturas ilgu laika periodu, tādēļ viņu iesaiste šīs valsts darba tirgū ir lielāka. Ir loģiski (un samērīgi), ka šādos apstākļos viņiem tiek piemērots vairāk galamērķa valsts darba tiesību normu, vienlaikus saglabājot viņu saikni ar uzņēmuma, kurā viņi ir nodarbināti, izcelsmes valsti.

83. Es nepiekrītu arī Polijas valdības viedoklim par to, ka jaunais regulējums par ilgtermiņa norīkotajiem darba ņēmējiem ir nesaderīgs ar Romas I regulas 9. pantu.

84. Šis pants attiecas uz "tiesas atrašanās valsts tiesību aktos paredzēto prevalējošo imperatīvo normu piemērošanu", bet jaunais Direktīvas 96/71 3. panta 1.a punkts nav šāda veida *norma*.

31 "Lielāka darba ņēmēju aizsardzība ir jānodrošina tādēļ, lai garantētu brīvību sniegt pakalpojumus taisnīgi gan īstermiņā, gan ilgtermiņā, jo īpaši novēršot Līgumos paredzēto tiesību pārkāpšanu. Tomēr noteikumi, ar kuriem nodrošina šādu darba ņēmēju aizsardzību, nevar skart tādu uzņēmumu, kas norīko darba ņēmējus darbā uz citas dalībvalsts teritoriju, tiesības atsaukties uz brīvību sniegt pakalpojumus tostarp tajos gadījumos, kad norīkojums darbā pārsniedz 12 mēnešus vai attiecīgā gadījumā 18 mēnešus. Tādēļ jebkuriem noteikumiem, ko piemēro darbā norīkotiem darba ņēmējiem saistībā ar norīkojumu, kas pārsniedz 12 mēnešus vai attiecīgā gadījumā 18 mēnešus, ir jāatbilst minētajai brīvībai. Saskaņā ar iedibināto judikatūru pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojumi ir pieļaujami tikai tad, ja tie ir pamatoti ar sevišķi svarīgiem iemesliem saistībā ar sabiedrības interesēm un ja tie ir samērīgi un vajadzīgi."

32 Komisija atbalstīja individuālā darba līguma juridiskā režīma maiņu ilgtermiņa norīkoto darba ņēmēju gadījumā, iesakot uz tiem attiecināt uzņemošās valsts darba tiesības. Skat. Komisijas priekšlikuma COM(2016) 128 2.a punktu un Ietekmes novērtējuma SWD (2016) 52 *final* 25. lpp.

85. Šīs direktīvas saistību ar Romas I regulu nosaka minētās regulas 8. pants (“Individuālie darba līgumi”) un 23. pants (“Attiecības ar citiem Kopienas tiesību aktiem”) [33].

86. Visbeidzot, Polijas valdība argumentē, ka jaunā Direktīvas 96/71 3. panta 1.a punkta trešā daļa rada nesamērīgu ierobežojumu, kas nav saderīgs ar LESD 56. pantu, jo laika periodu kumulēšanas aprēķinam tiek ņemta vērā darba vieta, nevis darba ņēmēja situācija. Turklāt neesot noteikts nekāds laika ierobežojums šī laika kumulēšanai.

87. Kā argumentē Padome un Eiropas Parlaments un kā ir noteikts Direktīvas 2018/957 11. apsvērumā, šī noteikuma mērķis ir novērst ilgtermiņa norīkotā darba ņēmēja statusa apiešanu un ļaunprātīgu izmantošanu. Pretējā gadījumā varētu apiet šo statusu, aizvietojot vienus norīkotos darba ņēmējus ar citiem tajā pašā darba vietā.

88. Patiešām, kā apgalvo Polijas valdība, direktīvas redakcijā ir zināma neprecizitāte, jo tajā nav noteikts laika ierobežojums, kurā ir veicama to laika periodu kumulēšana, kuros norīkotie darba ņēmēji veic to pašu darbu.

89. Tomēr Polijas valdība savos apsvērumos nav pierādījusi, ka pastāvētu mazāk ierobežojošas alternatīvas, lai novērstu krāpniecisku rīcību. Tā tikai norāda, ka pietiktu ar Direktīvas 2014/67 [34] 4. pantā paredzētajiem patiesas norīkošanas konstatēšanas un ļaunprātīgas izmantošanas un apiešanas novēršanas pasākumiem. Tomēr šie pasākumi ir vairāk domāti tam, lai novērstu krāpšanu atsevišķos norīkošanas gadījumos, nevis darba ņēmēju norīkošanā vairumā, lai veiktu to pašu darba uzdevumu.

90. Tādēļ es ierosinu pilnībā noraidīt pirmo atcelšanas pamatu.

VII. Trešais pamats: LESD 58. panta 1. punkta pārkāpums, ciktāl Direktīva 2018/957 esot attiecināta uz pārvadājumu nozari

91. Ņemot vērā to, ka argumenti par šo pamatu ir līdzīgi argumentiem lietā C-620/18, es atsaucos uz secinājumiem C-620/18 [35], saskaņā ar kuriem šis pamats ir jānoraida.

VIII. Secinājumi

92. Ņemot vērā iepriekš minēto, iesaku Tiesai:

1) Pilnībā noraidīt Polijas Republikas prasību.

2) Piespriest Polijas Republikai segt savus, kā arī atlīdzināt Eiropas Parlamenta un Eiropas Savienības Padomes tiesāšanās izdevumus.

3) Piespriest Eiropas Komisijai un Francijas, Vācijas, Nīderlandes un Zviedrijas valdībām segt savus tiesāšanās izdevumus.

33 Skat. secinājumus C-620/18, 191.–200. punkts.

34 Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/67/ES (2014. gada 15. maijs) par to, kā izpildīt Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā, un ar ko groza Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (ES) Nr. 1024/2012 par administratīvo sadarbību, izmantojot Iekšējā tirgus informācijas sistēmu (“*IMI* regula”) (OV 2014, L 159, 11. lpp.).

35 172.–180. punkts.