



Prese un informācija

Eiropas Savienības Tiesa
PAZIŅOJUMS PRESEI Nr. 155/20
Luksemburgā, 2020. gada 8. decembrī

Spriedumi lietās C-620/18 un C-626/18
Ungārija un Polija/Parlaments un Padome

Tiesa noraida Ungārijas un Polijas prasības atcelt direktīvu, kas pastiprina norīkoto darba ņēmēju tiesības

Ņemot vērā tostarp izmaiņas iekšējā tirgū pēc secīgiem Savienības paplašināšanās posmiem, Savienības likumdevējs bija tiesīgs atkārtoti izvērtēt to uzņēmumu intereses, kuri izmanto pakalpojumu sniegšanas brīvību, un uzņēmējdarbī norīkoto darba ņēmēju intereses, lai nodrošinātu, ka šī brīvā pakalpojumu sniegšana notiek vienlīdzīgos konkurences apstākļos starp šiem uzņēmumiem un šajā dalībvalstī iedibinātajiem uzņēmumiem

Direktīva 96/71 par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā¹ tika daļēji grozīta ar Direktīvu 2018/957². Pieņemot pēdējo minēto direktīvu, Savienības likumdevējs ir vēlējis nodrošināt pakalpojumu sniegšanas brīvību uz taisnīga pamata, garantējot konkurenci, kas nebūtu balstīta uz to, ka vienā un tajā pašā dalībvalstī tiek piemēroti nodarbinātības noteikumi, kuru līmenis būtiski atšķiras atkarībā no tā, vai darba devējs ir vai nav iedibināts šajā dalībvalstī, tajā pašā laikā piedāvājot norīkotajiem darba ņēmējiem lielāku aizsardzību. Šajā nolūkā Direktīvas 2018/957 mērķis ir padarīt norīkoto darba ņēmēju nodarbinātības noteikumus pēc iespējas tuvākus to darba ņēmēju nodarbinātības noteikumiem, kurus nodarbina uzņēmējdarbī iedibināti uzņēmumi.

Atbilstoši šai loģikai ar Direktīvu 2018/957 tostarp tika izdarīti grozījumi Direktīvas 96/71 3. panta 1. punktā attiecībā uz norīkoto darba ņēmēju nodarbinātības noteikumiem. Šie grozījumi, kuru pamatā ir vienlīdzīgas attieksmes princips, tostarp nozīmē, ka šiem darba ņēmējiem ir piemērojama nevis uzņēmējdarbī tiesību aktos noteiktā "minimālā algas likme", bet gan šajos tiesību aktos paredzētais "atalgojums", kas ir plašāks jēdziens nekā minimālās algas jēdziens. Turklāt gadījumā, ja faktiskais norīkojuma laiks pārsniedz divpadsmit mēnešus vai – izņēmuma gadījumos – astoņpadsmit mēnešus, ar Direktīvu 2018/957, iekļaujot Direktīvā 96/71 3. panta 1.a punktu, ir noteikta gandrīz visu uzņēmējdarbī paredzēto nodarbinātības noteikumu piemērošana.

Ungārija (lieta C-620/18) un Polijas Republika (lieta C-626/18) abas cēla prasības atcelt Direktīvu 2018/957. Šīs dalībvalstis tostarp izvirzīja prasības pamatus par nepareiza juridiskā pamata izvēli šīs direktīvas pieņemšanai, par LESD 56. panta, ar kuru garantēta pakalpojumu sniegšanas brīvība, pārkāpumu, kā arī par Romas I regulas³ neievērošanu. Ar saviem spriedumiem **Tiesa pilnībā noraidīja abas prasības.**

Tiesas vērtējums

Pirmkārt, Tiesa norāda, ka **Savienības likumdevējs, pieņemot Direktīvu 2018/957, bija tiesīgs balstīties uz to pašu juridisko pamatu, kāds tika izmantots Direktīvas 96/71 pieņemšanai,**

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

² Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2018/957 (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., un labojums – OV 2019, L 91, 77. lpp.).

³ 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.) (turpmāk tekstā – "Romas I regula").

proti, LESD 53. panta 1. punktu un 62. pantu⁴, kas tostarp ļauj pieņemt direktīvas, kuru mērķis ir atvieglot pakalpojumu sniegšanas brīvības īstenošanu.

Protī, runājot par tiesisko regulējumu, ar kuru – kā tas ir Direktīvas 2018/957 gadījumā – tiek grozīts pastāvošs tiesiskais regulējums, atbilstoša juridiskā pamata noteikšanas nolūkā ir jāņem vērā pastāvošais tiesiskais regulējums, kas ar to tiek grozīts, it īpaši tā mērķis un saturs. Turklāt, **ja ar kādu leģislatīvu aktu jau ir tikuši koordinēti dalībvalstu tiesību akti kādā konkrētā Savienības darbības jomā, Savienības likumdevējam nevar liegt iespēju pielāgot šo aktu jebkādai apstākļu maiņai vai jebkādai zināšanu attīstībai.** Šajā ziņā Tiesa atsaucas uz secīgiem Savienības paplašināšanās posmiem kopš Direktīvas 96/71 stāšanās spēkā, kā arī uz ietekmes novērtējumu, kas izstrādāts šīs direktīvas grozīšanas kontekstā. Šajā novērtējumā ir konstatēts, ka Direktīva 96/71 ir bijusi pamatā nevienlīdzīgiem konkurences apstākļiem starp uzņēmējdalībvalstī iedibinātajiem uzņēmumiem un uzņēmumiem, kas norīko darba ņēmējus darbā šajā dalībvalstī, kā arī darba tirgus segmentēšanai, ņemot vērā to attiecīgajiem darba ņēmējiem piemērojamo algas noteikumu strukturālo diferenciāciju⁵.

Tiesa norāda, ka apstākļi, ka ar LESD 53. panta 1. punktu un 62. pantu Savienības likumdevējs ir pilnvarots koordinēt valstu tiesiskos regulējumus, kas to atšķirību dēļ vien var radīt šķēršļus pakalpojumu sniegšanas brīvībai starp dalībvalstīm, **nevar nozīmēt, ka šim likumdevējam nebūtu arī jānodrošina, ka tiek ievēroti tostarp LESD 9. pantā paredzētie transversālie mērķi. Šo mērķu vidū ir prasības, kas saistītas ar augsta līmeņa nodarbinātības veicināšanu, kā arī atbilstīgas sociālās aizsardzības nodrošināšanu.**

Tādējādi, lai pēc iespējas labāk sasniegtu Direktīvas 96/71 mērķi situācijā, kurā ir notikušas izmaiņas, **Savienības likumdevējs varēja pielāgot līdzsvaru, uz kuru balstīta šī direktīva, pastiprinot uzņēmējdalībvalstī norīkoto darba ņēmēju tiesības, lai konkurence starp uzņēmumiem, kas norīko darba ņēmējus darbā šajā dalībvalstī, un tajā iedibinātajiem uzņēmumiem noritētu vienlīdzīgākos apstākļos.**

Šajā kontekstā Tiesa arī precizē, ka LESD 153. pants, kurā ir paredzēta vienīgi darba ņēmēju aizsardzība, nevis pakalpojumu sniegšanas brīvība Savienībā, nevarēja būt Direktīvas 2018/957 juridiskais pamats. Tā kā šajā direktīvā nav ietverti saskaņošanas pasākumi, bet tikai ir koordinēti dalībvalstu tiesību akti darba ņēmēju norīkošanas gadījumā, liekot piemērot noteiktus uzņēmējdalībvalsts obligātajās tiesību normās paredzētus nodarbinātības noteikumus, ar to nevar tikt pārkāpts LESD 153. panta 5. punktā paredzētais izņēmums attiecībā uz Savienības kompetenci, kas izriet no šī panta pirmajiem punktiem.

Otrkārt, Tiesa izvērtē prasības pamatu par LESD 56. panta pārkāpumu, konkrētāk, par to, ka ar Direktīvu 2018/957 tiek likvidēta konkurences priekšrocība izmaksu ziņā, ko baudītu dažās dalībvalstīs iedibināti pakalpojumu sniedzēji. Tiesa norāda – lai sasniegtu Direktīvas 2018/957 mērķi, ar to tiek veikta tādu faktoru līdzsvara atjaunošana, saistībā ar kuriem dažādās dalībvalstīs iedibināti uzņēmumi var konkurēt. Tomēr ar šo direktīvu **netiek atcelta iespējamā konkurences priekšrocība, ko baudītu pakalpojumu sniedzēji no dažām dalībvalstīm**, jo minētās direktīvas rezultātā nekādi netiek likvidēta uz izmaksām balstīta konkurence. Protī, ar to ir paredzēts nodrošināt, ka norīkotajiem darba ņēmējiem tiek piemērots uzņēmējdalībvalstī pastāvošo nodarbinātības noteikumu kopums, tostarp atalgojuma pamatelementi, kas šajā valstī ir atzīti par obligātiem. Tātad šī direktīva neietekmē citus uzņēmumu, kas norīko darbā šādus darba ņēmējus, izmaksu elementus, piemēram, šo darba ņēmēju ražīgumu vai efektivitāti, kas minēti šīs direktīvas 16. apsvērumā.

Treškārt, runājot par grozītās Direktīvas 96/71 3. panta 1. punkta pirmās daļas c) apakšpunktā un 3. panta 1.a punktā paredzēto noteikumu, kas attiecīgi ir saistīti ar "atalgojuma" jēdzienu un ilglaicīgu norīkošanu, tiesiskuma pārbaudī, Tiesa atgādina, ka Savienības tiesai, izskatot prasību atcelt tādu leģislatīvu aktu kā Direktīva 2018/957, ir vienīgi jāpārlicinās – no šī akta iekšējā

⁴ Direktīva 96/71 tika pieņemta, pamatojoties uz EK līguma 57. panta 2. punktu un 66. pantu, kuri ir aizstāti ar iepriekš minētajiem LESD pantiem.

⁵ 2016. gada 8. marta darba dokuments SWD(2016) 52 *final* "Ietekmes novērtējums. Pavaddokuments priekšlikumam Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai, ar ko groza Direktīvu 96/71".

tiesiskuma skatpunkta –, ka ar to netiek pārkāpti LES un LESD vai vispārējie Savienības tiesību principi un ka tajā nav pieļauta pilnvaru nepareiza izmantošana. Attiecībā uz šo nosacījumu ievērošanas kontroli tiesā Savienības likumdevējam ir plaša rīcības brīvība jomās – tādās kā darba ņēmēju norīkošanas darbā regulējums –, kurās tam ir jāizdara izvēle ar politiku, ekonomiku vai sociālām lietām saistītos jautājumos un kurās tam ir jāveic sarežģīti novērtējumi un izvērtējumi. Ņemot vērā šo plašo rīcības brīvību, Tiesa nospriež, ka, runājot par noteikumu attiecībā uz ilgstošu norīkošanu darbā, Savienības likumdevējs, nepieļaujot acīmredzamu kļūdu, varēja uzskatīt, ka **uz vairāk nekā divpadsmit mēnešiem veikta norīkojuma gadījumā attiecīgo norīkoto darba ņēmēju personiskajai situācijai ir jābūt ievērojami tuvākai to darba ņēmēju situācijai, kurus nodarbina uzņēmējdarbības iedibināti uzņēmumi.**

Ceturtkārt, Tiesa norāda, ka ietekmes novērtējumā, ko Savienības likumdevējs ir ņēmis vērā, lai uzskatītu, ka Direktīvā 96/71 paredzētā norīkoto darba ņēmēju aizsardzība vairs nav atbilstoša, it īpaši tika minēti divi apstākļi, kas pamatoti varēja likt šim likumdevējam secināt, ka uzņēmējdarbības valsts “minimālās algas likmes” piemērošana vairs nevarēja nodrošināt šo darba ņēmēju aizsardzību. No vienas puses, Tiesa šo jēdzienu plaši interpretēja spriedumā *Sähköalojen ammattiliitto*⁶, tajā iekļaujot – papildus uzņēmējdarbības valsts tiesību aktos paredzētajai minimālajai algai – dažus citus elementus. Tādējādi ietekmes novērtējumā varēja konstatēt, ka jēdziens “minimālā algas likme”, kā to ir interpretējusi Tiesa, lielā mērā atšķiras no izplatītās tādu uzņēmumu prakses, kuri norīko darba ņēmējus darbā citā dalībvalstī, kad šie uzņēmumi izmaksā viņiem tikai minimālo algu. No otras puses, no ietekmes novērtējuma izriet, ka 2014. gadā vairākās uzņēmējdarbības valstīs ir konstatētas ievērojamas atšķirības atalgojuma ziņā starp šajās dalībvalstīs iedibināto uzņēmumu nodarbinātajiem darba ņēmējiem un tajās darbā norīkotajiem darba ņēmējiem.

Piektkārt, Tiesa izvērtē apgalvojumu par Romas I regulas pārkāpumu ar grozītās Direktīvas 96/71 3. panta 1.a punktu, kurā ir paredzēts, ka tad, ja norīkojums pārsniedz divpadsmit mēnešus, gandrīz visi no uzņēmējdarbības valsts tiesību aktiem izrietošie pienākumi ir obligāti piemērojami norīkotajiem darba ņēmējiem neatkarīgi no tā, kādi tiesību akti ir piemērojami darba attiecībā. Šajā ziņā Tiesa atzīmē, ka Romas I regulas 8. panta 2. punktā ir paredzēts, ka gadījumā, ja puses nav izdarījušas izvēli, individuālu darba līgumu reglamentē tās valsts tiesību akti, kurā vai – ja tā nav – no kuras darbinieks pastāvīgi veic darbu, un ka netiek uzskatīts, ka šī valsts ir mainījies, ja darbinieks uz laiku ir nodarbināts citā valstī. Tomēr Romas I regulas 23. pantā ir noteikts, ka no tajā paredzētajām tiesību kolīzijas normām var atkāpties, ja Savienības tiesību normās ir paredzēti noteikumi par tiesību aktiem, kas piemērojami līgumsaistībām noteiktās jomās. Grozītās Direktīvas 96/71 3. panta 1.a punkts pēc sava rakstura un satura ir uzskatāms par speciālo tiesību kolīzijas normu Romas I regulas 23. panta izpratnē.

ATGĀDINĀJUMS. Prasības atcelt tiesību aktus ir vērstas uz to, lai atceltu Savienības iestāžu tiesību aktus, kas ir pretrunā Savienības tiesībām. Noteiktos apstākļos dalībvalstīs, Eiropas iestādes un privātpersonas var celt prasību atcelt tiesību aktu Tiesā vai Vispārējā tiesā. Ja prasība ir pamatota, tiesību akts tiek atcelts. Attiecīgajai iestādei ir jānovērš iespējamās nepilnības tiesiskajā regulējumā, kas radušās sakarā ar tiesību akta atcelšanu.

Neoficiāls dokuments plašsaziņas līdzekļu vajadzībām, kas Tiesai nav saistošs.

Pilns sprieduma teksts ([C-620/18](#) un [C-626/18](#)) tiek publicēts CURIA tīmekļvietnē pasludināšanas dienā.

Kontaktpersona presei: Gitte Stadler ☎ (+352) 4303 3127

Sprieduma pasludināšanas attēli ir pieejami "[Europe by Satellite](#)" ☎ (+32) 2 2964106

⁶ Tiesas spriedums, 2015. gada 12. februāris, *Sähköalojen ammattiliitto* ([C-396/13](#), EU:C:2015:86, 38.–70. punkts) (skat. arī paziņojumu presei [Nr. 17/15](#)).