ĢENERĀLADVOKĀTA NILSA VĀLA [*NILS WAHL*]
SECINĀJUMI,
sniegti 2018. gada 26. aprīlī [1]

Lieta C-18/17

Danieli & C. Officine Meccaniche SpA
Dragan Panic
Ivan Arnautov
Jakov Mandic
Miroslav Brnjac
Nicolai Dorassevitch
Alen Mihovic,
piedaloties
Arbeitsmarktservice Leoben

(*Verwaltungsgerichtshof* (Augstākā administratīvā tiesa, Austrija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Jaunu dalībvalstu pievienošanās – Horvātija – Pārejas pasākumi – Darba ņēmēju pārvietošanās brīvība – LESD 56. un 57. pants – Pakalpojumu sniegšanas brīvība – Direktīva 96/71/EK – Darba ņēmēju norīkošana darbā – Tvērums – Horvātijas un trešo valstu valstspiederīgo norīkošana darbā Austrijā ar Itālijā reģistrēta uzņēmuma starpniecību – 1. panta 3. punkts – Norīkošana darbā – Darbaspēka izīrēšana

1. Šajā tiesvedībā Tiesai ir lūgts izlemt, vai Austrijas Republikai ir tiesības pieprasīt, lai uz Itālijas uzņēmumu, kas nodrošina izsniegšanu Austrijā, nosūtītajiem darba ņēmējiem būtu darba atļauja, ja i) šie darba ņēmēji ir Horvātijas uzņēmuma nodarbināti Horvātijas valstspiederīgie vai ii) šie darba ņēmēji ir trešās valsts valstspiederīgie, kurus likumīgi nodarbina cits Itālijas uzņēmums.

2. Turpinājumā es izskaidrošu, kādēļ no ES tiesību skatpunkta Austrijas Republika drīkst pieprasīt darba atļauju no Horvātijas valstspiederīgajiem, kas ir nosūtīti darbā Itālijas uzņēmumā, kurš sniedz pakalpojumu Austrijā, saskaņā ar LESD 56. un 57. pantu, skatītu kopsakarā ar pārejas noteikumiem, kuri izklāstīti 2012. gada Pievienošanās akta V pielikuma 2. nodaļā [2]. No otras puses, tas tā arī var nebūt, pamatojoties uz LESD 56. un 57. pantu, attiecībā uz trešās valsts valstspiederīgajiem, kas ir nosūtīti uz Itālijas uzņēmumu, kurš nodrošina pakalpojuma sniegšanu Austrijā, ņemot vērā, ka trešās valsts valstspiederīgie tiek likumīgi nodarbināti Itālijā.

1 Oriģinālvaloda – angļu.

2 2012. gada 24. aprīļa Akts par Horvātijas Republikas pievienošanās nosacījumiem un pielāgojumiem Līgumā par Eiropas Savienību, Līgumā par Eiropas Savienības darbību un Eiropas Atomenerģijas kopienas dibināšanas līgumā (OV 2012, L 112, 21. lpp.; turpmāk tekstā – "2012. gada Pievienošanās akts").

I. Atbilstošās tiesību normas

A. Savienības tiesības

1. 2012. gada Pievienošanās akts

3. Horvātijas Republikas pievienošanās Eiropas Savienībai nosacījumi ir izklāstīti 2012. gada Pievienošanās aktā. Šī akta 18. pantā ir noteikts, ka tā V pielikumā uzskaitītie pasākumi ir jāveic saskaņā ar šajā pielikumā izklāstītajiem nosacījumiem.

4. 2012. gada Pievienošanās akta V pielikuma nosaukums ir "Pievienošanās akta 18. pantā minētais saraksts: pārejas posma pasākumi". Tā 2. nodaļā ir aplūkoti pārejas pasākumi saistībā ar personu brīvu pārvietošanos. Tajā ir norādīts:

"1. Attiecībā uz darba ņēmēju pārvietošanās brīvību un pakalpojumu sniegšanas brīvību, kas saistīta ar darba ņēmēju pagaidu pārvietošanos, kā tā definēta Direktīvas 96/71/EK 1. pantā, LESD 45. pantu un 56. panta pirmo daļu attiecībās starp Horvātiju, no vienas puses, un katru pašreizējo dalībvalsti, no otras puses, pilnībā piemēro, vienīgi ievērojot 2. līdz 13. punktā paredzētos pārejas posma noteikumus.

2. Atkāpjoties no Regulas (ES) Nr. 492/2011 1. līdz 6. panta, pašreizējās dalībvalstis divus gadus pēc pievienošanās dienas piemēros attiecīgo valstu pasākumus vai pasākumus, kas izriet no divpusējiem nolīgumiem, kuri reglamentē Horvātijas valstspiederīgo piekļuvi šo valstu darba tirgiem. Pašreizējās dalībvalstis var turpināt šo pasākumu īstenošanu piecus gadus pēc pievienošanās dienas.

Horvātijas valstspiederīgie, kas pievienošanās dienā likumīgi strādā kādā no pašreizējām dalībvalstīm un kam pēc pievienošanās uz nepārtrauktu 12 mēnešu vai ilgāku laikposmu ir likumīga piekļuve attiecīgās dalībvalsts darba tirgum, saglabās piekļuvi attiecīgās dalībvalsts darba tirgum, bet ne citu tādu dalībvalstu darba tirgiem, kuras īsteno savus iekšējos pasākumus.

Horvātijas valstspiederīgajiem, kam pēc pievienošanās uz nepārtrauktu 12 mēnešu vai ilgāku laikposmu ir piekļuve kādas pašreizējās dalībvalsts darba tirgum, arī ir tādas pašas tiesības.

Šā punkta otrajā un trešajā daļā minētie Horvātijas valstspiederīgie zaudē minētajās daļās minētās tiesības, ja viņi brīvprātīgi atstāj attiecīgās dalībvalsts darba tirgu.

Šā punkta otrajā un trešajā daļā minēto tiesību nav Horvātijas valstspiederīgajiem, kas kādā no pašreizējām dalībvalstīm likumīgi strādā pievienošanās dienā vai laikposmā, kad tiek īstenoti attiecīgās valsts pasākumi, un kam piekļuve attiecīgās dalībvalsts darba tirgum ir uz laikposmu, kas īsāks par 12 mēnešiem.

[..]

12. Lai atsevišķās jutīgās pakalpojumu jomās Vācijas un Austrijas darba tirgū novērstu nopietnus traucējumus vai šādu traucējumu rašanās iespēju, ko dažos reģionos var izraisīt starptautiska pakalpojumu sniegšana, kā tā definēta Direktīvas 96/71/EK 1. pantā, un tiktāl, ciktāl tās atbilstīgi iepriekš izklāstītajiem pārejas posma noteikumiem attiecībā uz Horvātijas darba ņēmējiem īsteno savas valsts pasākumus vai pasākumus, kas izriet no divpusējiem nolīgumiem, Vācija un Austrija var – iepriekš par to informējot Komisiju – atkāpties no LESD 56. panta [pirmās daļas], lai saistībā ar pakalpojumiem, kurus sniedz sabiedrības, kas veic uzņēmējdarbību Horvātijā, ierobežotu tādu darba ņēmēju pagaidu pārvietošanos, kuru tiesībām strādāt Vācijā un Austrijā piemērojami šo valstu iekšējie pasākumi."

5. Pakalpojumu jomu saraksts, uz kuru var attiekties 12. pantā noteiktā atkāpe, tostarp ietver būvniecības jomu saskaņā ar šo noteikumu.

2. Direktīva 96/71/EK[3]

6. Direktīvā 96/71/EK ir paredzēti noteikumi darba ņēmēju norīkošanai darbā pakalpojumu sniegšanas jomā.

7. Direktīvas 1. pantā ir definēta tās piemērošanas joma. Tajā ir noteikts:

"1. Šo direktīvu piemēro dalībvalstī reģistrētiem uzņēmumiem, kuri saistībā ar starptautisku pakalpojumu sniegšanu norīko darba ņēmējus darbā kādā dalībvalstī saskaņā ar 3. punktu.

[..]

3. Šo direktīvu piemēro, ciktāl 1. punktā minētie uzņēmumi veic vienu no šādiem starptautiskiem pasākumiem:

a) norīko darbā darba ņēmējus dalībvalstī uz to atbildību un to vadībā saskaņā ar līgumu, kas noslēgts starp uzņēmumu, kas veic norīkojumu, un pusi, kam pakalpojumi domāti un kas darbojas minētajā dalībvalstī, ar noteikumu, ka starp uzņēmumu, kas veic norīkojumu, un darba ņēmējiem norīkojuma laikā ir darba attiecības, vai

b) norīko darba ņēmējus darbā iestādē vai uzņēmumā, kas pieder kādai asociācijai dalībvalstī, ar noteikumu, ka starp uzņēmumu, kas veic norīkojumu, un darba ņēmējiem norīkojuma laikā ir darba attiecības, vai

c) kā pagaidu darbavieta vai darbā iekārtošanas aģentūra izīrē darba ņēmēju uzņēmumam, kas ir reģistrēts vai darbojas dalībvalstī, ar noteikumu, ka starp pagaidu darbavietu vai darbā iekārtošanas aģentūru un darba ņēmēju norīkojuma laikā ir darba attiecības."

8. Saskaņā ar šīs direktīvas 3. pantu dalībvalstis nodrošina, ka, neatkarīgi no tiesībām, kas attiecas uz darba attiecībām, 1. panta 1. punktā norādītie uzņēmumi garantē uz dalībvalsti norīkotajiem darbiniekiem nodarbinātības noteikumu un nosacījumu par maksimālo darba laiku un minimālo atpūtas laiku; minimālo ikgadējo atvaļinājumu, minimālajām darba samaksas likmēm, tostarp maksu par virsstundām; darbinieku izīrēšanas nosacījumiem; veselības, drošības un higiēnas ievērošanu darbā; aizsardzības pasākumiem attiecībā uz noteikumiem un nosacījumiem par grūtnieču vai sieviešu pēcdzemdību periodā, bērnu un jauniešu nodarbinātību; vienādu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm un citiem noteikumiem pret diskrimināciju izpildi, kā tas noteikts tiesību aktos vai darba koplīgumos.

B. Valsts tiesības

9. *Ausländerbeschäftigungsgesetz* (Likums par ārvalstnieku nodarbinātību)[4] 18. pants ir formulēts šādi:

"Norīkotie ārvalstnieki

Nodarbinātības nosacījumi; norīkošanas darbā atļauja

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

4 *BGBl.* 218/1975, kurā grozījumi veikti ar *BGBl.* I, 72/2013.

(1) Ārvalstniekiem, kurus Austrijā nodarbina darba devējs ārvalstnieks, kam nav juridiskās adreses valsts teritorijā, ja turpinājumā nav noteikts citādi, ir jābūt darba atļaujai. Ja šī nodarbinātība ilgst ne vairāk kā sešus mēnešus, ārvalstniekiem ir pienākums saņemt norīkošanas darbā atļauju, kura var tikt izsniegta uz ne ilgāk kā četriem mēnešiem.

[..]

(12) Ārvalstniekiem, kurus uzņēmums ar uzņēmējdarbības vietu citā Eiropas Ekonomikas zonas dalībvalstī norīko darbā Austrijā, lai tie veiktu pagaidu darbu, nav nepieciešama darba atļauja vai darbā norīkošanas atļauja, ja:

1. viņiem visu darbā norīkošanas laiku Austrijā ir likumīgi atļauts strādāt valstī, kurā ir uzņēmējdarbības vieta, un uzņēmums, kas norīko darbā, viņus nodarbina likumīgi, un

2. tiek ievēroti Austrijas darba samaksas un darba nosacījumi [..] kā arī sociālās apdrošināšanas noteikumi.

Federālās finanšu ministrijas centrālais koordinācijas birojs nelegālās nodarbinātības apkarošanai [..] par darbā Austrijā norīkoto ārvalstnieku nodarbinātību nekavējoties ziņo nodarbinātības dienesta attiecīgajam reģionālajam birojam. Pēc paziņojuma saņemšanas reģionālajai darbā iekārtošanas iestādei ir jāapstiprina uzņēmumam un pasūtītājam, kurš izmanto darba pakalpojumus, nosacījumu izpilde (turpmāk tekstā – "norīkošanas darbā ES apstiprinājums"), vai, ja nosacījumi nav izpildīti, norīkošana darbā ir jāaizliedz. [..]"

10. Likuma par ārvalstnieku nodarbinātību 32.a pants sakarā ar pārejas noteikumiem saistībā ar ES paplašināšanos ir formulēts šādi:

"(1) To Eiropas Savienības dalībvalstu valstspiederīgajiem, kuras pievienojās Eiropas Savienībai 2007. gada 1. janvārī, pamatojoties uz Līgumu par Bulgārijas Republikas un Rumānijas pievienošanas Eiropas Savienībai [..], nav tiesību uz darba ņēmēju pārvietošanās brīvību [..], ja vien viņi nav radinieki citas EEZ dalībvalsts pilsonim ar likumīgas uzturēšanās tiesībām saskaņā ar ES tiesību aktiem [..].

[..]

(11) Ņemot vērā [2012. gada Pievienošanās aktu], 1.–9. punkts, sākot ar Horvātijas pievienošanās ES brīdi, ir spēkā *mutatis mutandis* attiecībā uz Horvātijas Republikas pilsoņiem un darba devējiem, kuru uzņēmējdarbības vieta ir Horvātijas Republikā."

II. Fakti, tiesvedība un uzdotie prejudiciālie jautājumi

11. Šīs lietas pamatā ir strīds starp *Danieli & C. Officine Meccaniche SpA* (turpmāk tekstā – "*Danieli*"), četriem Horvātijas valstspiederīgajiem un vienu Krievijas un vienu Baltkrievijas valstspiederīgo (turpmāk tekstā kopā – "prasītāji"), no vienas puses, un *Arbeitsmarktservice Leoben* (Nodarbinātības dienesta Leobenes reģionālais birojs, Austrija), no otras puses.

12. Itālijā reģistrētais uzņēmums *Danieli* ir uzņēmies izpildīt Austrijas uzņēmuma pasūtījumu ierīkot stiepļu velmētavu Austrijā. *Danieli* ir daļa no uzņēmumu grupas, tostarp, *DS d.o.o.*, kas ir reģistrēta Horvātijā (turpmāk tekstā – "Horvātijas darba devējs"), un *DA-S.p.A.*, kas ir reģistrēta Itālijā (turpmāk tekstā – "Itālijas darba devējs"). Lai pabeigtu būvniecības projektu, *Danieli* vēlējās nodarbināt darbaspēku, kuru būtu norīkojuši Horvātijas un Itālijas darba devēji.

13. Konkrētāk runājot, *Danieli* vēlējās nodarbināt četrus Horvātijas valstspiederīgos, kuri ir Horvātijas darba devēja darbinieki un kuriem ir sociālā apdrošināšana Horvātijā. Tas arī vēlējās nodarbināt divus trešo valstu valstspiederīgos, Krievijas pilsoni un Baltkrievijas pilsoni, kuri ir Itālijas darba devēja darbinieki un kuriem ir sociālā apdrošināšana Itālijā.

14. 2016. gada 18. janvārī *Danieli* reģistrēja iepriekšminētos darbiniekus kompetentajā iestādē un iesniedza pieteikumu norīkošanas darbā ES apstiprinājuma saņemšanai saistībā ar viņiem.

15. Lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu ir redzams, ka *Danieli* bija norādījis, ka konkrētos darbiniekus nenodarbinātu *Danieli*, bet gan viņus norīkotu darbā attiecīgi Horvātijas darba devējs un Itālijas darba devējs, lai tas varētu pabeigt projekta īstenošanu Austrijā.

16. Nodarbinātības dienesta Leobenes reģionālais birojs noraidīja pieteikumus par apstiprinājumu ārvalstnieku norīkošanai darbā EEZ teritorijā saskaņā ar Likuma par ārvalstnieku nodarbinātību 18. panta 12. punktu un aizliedza norīkošanu darbā.

17. Pēc tam tika iesniegtas apelācijas sūdzības pret šo lēmumu. *Bundesverwaltungsgericht* (Federālā administratīvā tiesa, Austrija) noraidīja minētās apelācijas sūdzības kā nepamatotas. Saskaņā ar tiesas nolemto norīkošana darbā nebija Direktīvas 96/71 tvērumā. Tiesa uzskatīja, ka direktīva nav piemērojama, ņemot vērā faktu, ka starp *Danieli* un darbiniekiem, ko tas vēlējās nodarbināt projekta īstenošanā Austrijā, nepastāvēja nekādas darba tiesiskās attiecības.

18. Pēc tam tika iesniegta apelācijas sūdzība par šo nolēmumu *Verwaltungsgerichtshof* (Augstākā administratīvā tiesa, Austrija). Pastāvot šaubām par Savienības tiesību pareizu interpretāciju, minētā tiesa nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Vai LESD 56. un 57. pants, Direktīva [96/71], un [2012. gada Pievienošanās akta] V pielikuma [2. nodaļas "Personu pārvietošanās brīvība" 2. un 12. punkts] ir interpretējami tādējādi, ka Austrijai ir tiesības ierobežot darba ņēmēju, kurus nodarbina Horvātijā reģistrēts uzņēmums, norīkošanu darbā, pieprasot darba atļauju, ja darba ņēmēji tiek norīkoti darbā Itālijā reģistrētā uzņēmumā, lai Itālijas uzņēmums varētu sniegt pakalpojumu Austrijā, un ja Horvātijas darba ņēmēju veiktais darbs Itālijas uzņēmumā stiepļu velmētavas būvniecībā Austrijā ietver vienīgi pakalpojuma sniegšanu Austrijā un starp darba ņēmējiem un Itālijas uzņēmumu nepastāv darba tiesiskās attiecības?

2) Vai LESD 56. un 57. pants un Direktīva [96/71] ir jāinterpretē tādējādi, ka Austrija var ierobežot tādu darba ņēmēju kā Krievijas un Baltkrievijas pilsoņi norīkošanu darbā, kas strādā Itālijā reģistrētā uzņēmumā, izvirzot prasību par darba atļaujas saņemšanu, ja šīs norīkošanas darbā mērķis, nodrošinot ar darbaspēku citu Itālijā reģistrētu uzņēmumu, ir šī cita uzņēmuma pakalpojuma sniegšana Austrijā un darba ņēmēju Krievijas un/vai Baltkrievijas pilsoņu darbība šī cita uzņēmuma labā ietver vienīgi tā pakalpojuma sniegšanu Austrijā, un starp viņiem un šo citu uzņēmumu nepastāv darba tiesiskās attiecības?"

19. Rakstveida apsvērumus iesniedza prasītāji un Austrijas, Vācijas un Nīderlandes valdības, kā arī Eiropas Komisija. Visas minētās personas, izņemot Nīderlandes valdību, sniedza mutvārdu paskaidrojumus tiesas sēdē, kas notika 2018. gada 28. februārī.

III. Analīze

20. Pirms prejudiciālo jautājumu iztirzāšanas es vispirms aplūkošu dažus ievada apsvērumus, jo īpaši attiecībā uz tiesisko regulējumu, kas nosaka uzņēmumu tiesības sniegt pakalpojumus Eiropas Savienībā. Šajā kontekstā es arī paskaidrošu, kā mehānisms, ar kura palīdzību *Danieli* pakalpojumu sniegšanas Austrijā nolūkiem izmanto Horvātijas un trešo valstu valstspiederīgos, kam ir darba tiesiskās attiecības ar Horvātijas un Itālijas darba devējiem attiecīgi šajās valstīs ("pamatlietā aplūkojamais mehānisms"), būtu jādefinē kā ES tiesību jautājums. Kā norādīts tālāk tekstā, šim jautājumam ir tieša ietekme uz pirmo prejudiciālo jautājumu.

A. Ievada apsvērumi

21. Austrijā ārvalstniekiem, kurus nodarbina ārvalstu darba devējs, kas nav reģistrēts Austrijā, ir nepieciešama darba atļauja. Tomēr tā dēvētajā norīkojuma darbā ES gadījumā, t.i., kad ārvalstniekus darbam Austrijā norīko citā (EEZ) dalībvalstī reģistrēts uzņēmums pagaidu darba veikšanai, šo prasību nepiemēro. Tas ir spēkā ar noteikumu, ka tostarp darbiniekiem laika posmā, kas pārsniedz visu darbā norīkošanas laiku Austrijā, ir likumīgi atļauts strādāt valstī, kurā ir uzņēmējdarbības vieta, un uzņēmums, kas norīko darbā, viņus nodarbina likumīgi. Pārejas laikā, kurš beidzas 2018. gada 30. jūnijā, Horvātijas valstspiederīgajiem tomēr ir nepieciešama darba atļauja saskaņā ar attiecīgajiem valsts noteikumiem (Likuma par ārvalstnieku nodarbinātību 18. un 32.a punkts).

22. Šajā gadījumā Itālijā reģistrēts uzņēmums *Danieli* ir pieteicies norīkošanai darbā ES bez darba atļaujas attiecībā uz Horvātijas un trešo valstu valstspiederīgajiem, kurus tas ir iecerējis nodarbināt stiepļu velmētavas būvniecībā Austrijā. Šis lūgums ir noraidīts, pamatojoties uz to, ka šiem darbiniekiem ir nepieciešama darba atļauja.

23. Rodas jautājums, vai šī prasība ir saderīga ar ES tiesībām, paturot prātā to, ka Horvātijas valstspiederīgie un trešo valstu valstspiederīgie tiek norīkoti pagaidu darbā Itālijas uzņēmumā (*Danieli*) pakalpojuma sniegšanai Austrijā. Horvātijas valstspiederīgos darbā *Danieli* norīko Horvātijas uzņēmums, un trešo valstu valstspiederīgos – Itālijas uzņēmums.

1. Tiesiskais regulējums – pakalpojumu sniegšanas brīvība un darbinieku norīkošana darbā

24. No paša sākuma ir jāpatur prātā, ka šajā konkrētajā gadījumā prasības pēc darba atļaujas saderības ar ES tiesībām nosaka attiecīgie nolīguma noteikumi par pakalpojumu sniegšanas brīvību, kas ir izklāstīti LESD 56. un 57. pantā [5]. Turklāt attiecībā konkrēti uz Horvātijas valstspiederīgajiem ir jāņem vērā arī likumdevēja izdotie speciālie noteikumi, kas pārejas laikā pēc Horvātijas Republikas pievienošanās Eiropas Savienībai ierobežo darba ņēmēju pārvietošanās brīvību un pakalpojumu sniegšanas brīvību, tostarp darba ņēmēju pagaidu pārvietošanos, kā noteikts Direktīvas 96/71 1. pantā. Šie noteikumi ir izklāstīti 2012. gada Pievienošanās akta V pielikuma 2. nodaļā.

25. Turpretī Direktīvai 96/71 šeit nav nekādas tiešas nozīmes. Pretēji tam, ko varētu rosināt prejudiciālie jautājumi un tiesas sēdē direktīvai pievērstā uzmanība, Direktīvai 96/71 ir tikai perifēra nozīme, novērtējot šajā lietā izskatītās prasības par darba atļaujas saderību ar ES tiesībām.

5 Parasti, ja runa ir par pakalpojumu sniegšanas brīvību, vērā ņemama ir arī Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/123/EK (2006. gada 12. decembris) par pakalpojumiem iekšējā tirgū (OV 2006, L 376, 36. lpp.). Taču mūsu gadījumā tas tā nav. Patiešām, šī direktīva neskar ar darba tiesībām saistītus jautājumus saskaņā ar tās 1. panta 6. punktu. Skat. lietu C-33/17, *Čepelnik*, izskatīšanā Tiesā, par darba tiesību izņēmumu.

26. Direktīva 96/71 ir paredzēta darbinieku aizsardzībai, paredzot noteiktas minimālās tiesības darbā norīkotiem darba ņēmējiem ārzemniekiem konkrētajā pārrobežu pakalpojumu sniegšanas kontekstā. Tā nosaka "minimālās aizsardzības obligāto noteikumu kodolu" – tostarp minimālo darba samaksu un brīvdienas – kas ir jāievēro uzņēmumiem, kuri uz laiku norīko darbiniekus darbā uzņemošajās dalībvalstīs [6]. Konkrētāk, saskaņā ar direktīvas 3. pantu uzņemošā dalībvalsts nodrošina, ka uzņēmumi, kas norīko darbiniekus darbā uz tās teritoriju, ievēro minimālos noteikumus un nosacījumus.

27. Direktīvā 96/71 nav ietverti noteikumi par administratīvajām prasībām, kuras (ārvalstu) pakalpojumu sniedzējam ir jāizpilda uzņemošajā dalībvalstī. Šādu prasību ierobežojumi ir noteikti LESD 56. un 57. pantā (un attiecīgā gadījumā pārejas noteikumos, kas pievienoti pielikumā 2012. gada Pievienošanās aktam).

28. Direktīva 96/71 ir tomēr svarīga pašreizējās lietas atrisinājumam citu iemeslu dēļ. Faktiski, kā sīkāk izklāstīts turpinājumā, Tiesas judikatūrā ir nošķirta dažāda veida norīkošana darbā – atkarībā no tā, vai uzņēmums, kas sniedz pakalpojumu uzņemošajā dalībvalstī, pats norīko savus darbiniekus darbā uzņemošajā dalībvalstī (tradicionālā norīkošana darbā Direktīvas 96/71 1. panta 3. punkta a) apakšpunkta izpratnē) vai arī uzņēmums izīrē darbiniekus uzņēmumam uzņemošajā dalībvalstī (padarot darbaspēku pieejamu citam uzņēmumam Direktīvas 96/71 1. panta 3. punkta c) apakšpunkta izpratnē), un mehānisma novērtējums no pakalpojumu sniegšanas brīvību nosakošo noteikumu un atbilstīgo pārejas noteikumu perspektīvas tiek pakļauts citai loģikai.

29. Konkrētāk, uz darbiniekiem, kas nosūtīti uz uzņemošo dalībvalsti vai nu tradicionālās norīkošanas darbā, vai darbaspēka pieejamības nodrošināšanas kontekstā, attiecas šī direktīva. Tomēr saskaņā ar pastāvīgo judikatūru pretstatā darbiniekiem, kurus darbā norīko darba devējs direktīvas 1. panta 3. punkta a) apakšpunkta izpratnē, darbinieki, kuri tiek norīkoti darbā uzņemošajā dalībvalstī direktīvas 1. panta 3. punkta c) apakšpunkta izpratnē, tiek uzskatīti par pieejamiem, un tādējādi viņiem tiek piešķirta piekļuve uzņemošās dalībvalsts darba tirgum [7].

30. Šai atšķirībai ir īpaša nozīme pārejas noteikumu piemērošanā, kas izklāstīti 2012. gada Pievienošanās akta V pielikuma 2. nodaļas 2. un 12. punktā. Faktiski dalībvalstīm ir lielāka iespēja piemērot dalībvalstu noteikumus pārejas laikā attiecībā uz pieejamību darbam.

31. Saskaņā ar 2. punktu dalībvalsts var ierobežot [Horvātijas] darba ņēmēju pārvietošanās brīvību, īstenojot savas valsts pasākumus pārejas laikā. Saskaņā ar Tiesas spriesto darba ņēmēju brīva pārvietošanās ietver gan situāciju, kad darbinieks meklē tiešu piekļuvi uzņemošās dalībvalsts darba tirgum, gan kad šī dalībvalsts padara darbinieku pieejamu darba tirgū Direktīvas 96/71 1. panta 3. punkta c) apakšpunkta izpratnē [8]. No otras puses, saskaņā ar 12. punktu ir iespējams atkāpties no LESD 56. panta un ierobežot tradicionālo norīkošanu darbā Direktīvas 96/71 1. panta 3. punkta a) apakšpunkta izpratnē pakalpojumu sniegšanas ietvaros. Tomēr šī iespēja ir pieejama vienīgi saistībā ar Horvātijā reģistrētiem uzņēmumiem, kuri darbojas noteiktās jutīgās jomās, kas norādītas 12. punktā [9].

32. Tādēļ iesākumā ir nepieciešams noteikt, kā pamatlietā aplūkotais mehānisms būtu jādefinē kā ES tiesību jautājums.

6 Direktīvas 96/71 preambulas 13. apsvērums.

7 Spriedumi, 1990. gada 27. marts, *Rush Portuguesa*, C-113/89, EU:C:1990:142, 16. punkts, un 2011. gada 10. februāris, *Vicoplus* u.c., no C-307/09 līdz C-309/09, EU:C:2011:64, 30. un 31. punkts. Šajā nozīmē skat. arī spriedumu, 2015. gada 18. jūnijs, *Martin Meat*, C-586/13, EU:C:2015:405, 28. punkts.

8 Spriedums, 2011. gada 10. februāris, *Vicoplus* u.c., no C-307/09 līdz C-309/09, EU:C:2011:64, 35. punkts.

9 Jautājums ir par to, vai 12. punkts attiecas uz *Danieli* darbību Austrijā (stiepļu velmētavas būvniecību, kurā nodarbinātajam darbaspēkam ir nepieciešamas progresīvo tehnoloģiju prasmes) – jautājums, kuru tiesas sēdē zināmā mērā apsprieda jo īpaši *Danieli* – ir svarīgs tikai gadījumā, ja pamatlietā aplūkotais mehānisms būtu jāuzskata par norīkošanu darbā Direktīvas 96/71 1. panta 3. punkta a) apakšpunkta izpratnē.

2. Kā pamatlietā aplūkotais mehānisms būtu jāsaprot kā ES tiesību jautājums?

33. Kas attiecas uz pamatlietā aplūkoto mehānismu, no paša sākuma būtu jāuzsver aspekts, ka konkrētos darbiniekus tieši nodarbina nevis *Danieli*, bet gan citi tās pašas uzņēmumu grupas uzņēmumi – Horvātijas valstspiederīgajiem ir darba līgums ar Horvātijas darba devēju un tiem ir sociālā apdrošināšana Horvātijā, savukārt trešo valstu valstspiederīgajiem ir darba līgums ar Itālijas darba devēju un tiem ir sociālā apdrošināšana Itālijā.

34. Darbinieki bija jānorīko darbā *Danieli*, lai uzņēmums varētu pabeigt stiepļu velmētavas būvniecību Austrijā – būvniecības projektu, kurā *Danieli* ir galvenais darbuzņēmējs. Norīkojuma laikā Austrijā darbinieki veica uzdevumus *Danieli* pakļautībā. Turklāt no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu ir noprotams, ka darbinieki nav strādājuši *Danieli* labā Itālijā, bet gan darba devēji ir tiešā veidā norīkojuši viņus darbā uz Austriju. Pārfrāzējot, Horvātijas valstspiederīgie nav bijuši aktīvi Itālijas darba tirgū. No otras puses, trešo valstu valstspiederīgie ir likumīgi nodarbināti Itālijā, kur tiem ir pastāvīgs darbs pie Itālijas darba devēja.

35. Ņemot vērā šādu raksturojumu, kā pamatlietā aplūkotais mehānisms būtu jāsaprot kā ES tiesību jautājums?

36. Saskaņā ar Direktīvas 96/71 1. panta 1. punktu šo direktīvu piemēro dalībvalstī reģistrētiem uzņēmumiem, kuri saistībā ar starptautisku pakalpojumu sniegšanu norīko darba ņēmējus darbā kādā dalībvalstī saskaņā ar 1. panta 3. punktu.

37. Pamatojoties uz 1. panta 3. punkta a) apakšpunktu, direktīvu piemēro, ja uzņēmums norīko darbā darba ņēmējus dalībvalstī uz uzņēmuma atbildību un tā vadībā saskaņā ar līgumu, kas noslēgts starp uzņēmumu, kurš veic norīkojumu, un pusi, kam pakalpojumi domāti un kas darbojas minētajā dalībvalstī, ar noteikumu, ka starp uzņēmumu, kurš veic norīkojumu, un darba ņēmējiem norīkojuma laikā ir darba attiecības.

38. Kā jau norādīts iepriekš, direktīvas 1. panta 3. punkts attiecas arī uz darba spēka norīkošanu darbā no viena uzņēmuma citā. Īpaša nozīme šajā jautājumā ir 1. panta 3. punkta c) apakšpunktam [10].

39. Direktīvu piemēro arī tad, kad saskaņā ar 1. panta 3. punkta c) apakšpunktu pagaidu darbavieta vai darbā iekārtošanas aģentūra izīrē darba ņēmēju uzņēmumam, kas ir reģistrēts vai darbojas dalībvalstī, ar noteikumu, ka starp pagaidu darbavietu vai darbā iekārtošanas aģentūru un darba ņēmēju norīkojuma laikā ir darba tiesiskās attiecības.

40. Izsakoties vienkāršāk, direktīvu piemēro plašam spektram situāciju, kad darba ņēmēji tiek norīkoti darbā no vienas dalībvalsts citā pārrobežu pakalpojumu sniegšanas kontekstā.

41. Sākotnēji pamatlietā aplūkotais mehānisms šķietami neiederas situācijās, kas izklāstītas 1. panta 3. punkta a) un c) apakšpunktā. Tādēļ nav pārsteidzoši, ka pēc apsvērumu iesniegšanas lietas dalībnieki nav vienisprātis ar to, ka pamatlietā aplūkotais mehānisms ietilpst Direktīvas 96/71 tvērumā, un, ja tas ietilpst šajā tvērumā, tad uz kāda pamata.

10 No Direktīvas 96/71 paskaidrojuma raksta (Priekšlikums Padomes direktīvai par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā, COM(91) 230, galīgā redakcija, 14. lpp.) izriet, ka pretstatā tam, kas noteikts 1. panta 3. punkta a) apakšpunktā un 1. panta 3. punkta c) apakšpunktā, 1. panta 3. punkta b) apakšpunkta nolūks ir nodrošināt, ka uzņēmumi nevar apiet direktīvas piemērošanu. Tas tiek darīts, ietverot direktīvas tvērumā tā dēvēto grupas iekšējo mobilitāti. Kā konkrēti ir izskaidrots literatūrā, ir izstrādāts nodrošinājums, kas neļauj uzņēmumam atvērt filiāli citā dalībvalstī tikai tādēļ, lai norīkotu savus darba ņēmējus uz to īslaicīgu uzdevumu veikšanai un tādējādi izvairītos no direktīvas piemērošanas. Skat. Barnard, C., *EU Employment Law*, 4. izdevums, Oksforda: *Oxford University Press*, 2012, 218. lpp. Skat. arī spriedumu, 2015. gada 12. februāris, *Sähköalojen ammattiliitto*, C-396/13, EU:C:2015:86, 3. un 11.–13. punkts.

42. Sīkāka izpēte tomēr atklāj, ka – iesniedzējtiesai veicot nepieciešamās pārbaudes attiecībā uz šīs lietas faktiskajiem apstākļiem – pamatlietā aplūkotais mehānisms nodrošina darba spēka izīrēšanu direktīvas 1. panta 3. punkta c) apakšpunkta izpratnē.

43. Lietā *Vicoplus* u.c.[11] Tiesai bija jālemj par Nīderlandes tiesību aktu, kuros tika izvirzīta prasība, lai Polijas valstspiederīgajiem būtu darba atļauja gadījumā, ja Polijas darba ņēmēji tiktu izīrēti darbam Nīderlandes teritorijā pēc Polijas pievienošanās Eiropas Savienībai, saderību ar ES tiesībām. Tiesai arī tika izteikts lūgums sniegt ieteikumus par kritērijiem, kuri jāizmanto, nosakot, vai darba ņēmēji ir izīrēti Direktīvas 96/71 1. panta 3. punkta c) apakšpunkta izpratnē.

44. Tiesa lēma, ka darbaspēka nodrošināšana ir pakalpojumu sniegšana pret atlīdzību, saistībā ar kuru darba ņēmējs, kas ir izīrēts, paliek pakalpojumu sniedzošā uzņēmuma darbinieks un neslēdz darba līgumu ar pasūtītājuzņēmumu (pirmais nosacījums). Turklāt izīrēšanu raksturo apstāklis, ka darba ņēmēja pārvietošana uz uzņemošo dalībvalsti ir pats pakalpojumu sniedzošā uzņēmuma pakalpojumu sniegšanas mērķis (otrais nosacījums) un ka šis darba ņēmējs pilda savus pienākumus minētā pasūtītājuzņēmuma kontrolē un vadībā (trešais nosacījums)[12].

45. Spriedumā lietā *Martin Meat*[13] Tiesa sniedza papildu ieteikumus, jo īpaši attiecībā uz iepriekšminēto otro nosacījumu. Tika izskaidroti elementi, kas varētu norādīt uz to, ka (pārrobežu) pakalpojumu sniegšanas ietvaros notiek darbaspēka izīrēšana, nevis norīkošana darbā direktīvas 1. panta 3. punkta a) apakšpunkta izpratnē. Tiesa uzskatīja, ka šajā ziņā ir jāņem vērā tostarp ikviens elements, kas norāda uz to, ka pakalpojumu sniedzējs nenes atbildību par sekām, ja pakalpojums nav sniegts atbilstoši līgumā noteiktajam. Konkrētāk, ja pakalpojumu sniedzējam ir pienācīgi jāizpilda šajā līgumā noteiktais pakalpojums, tad principā pastāv mazāka iespēja, ka runa ir par darbaspēka izīrēšanu, nekā tad, ja tam nav jāuzņemas atbildība par sekām, kas izriet no līgumam neatbilstīga pakalpojuma sniegšanas[14].

46. Visi šie judikatūrā izklāstītie nosacījumi attiecībā uz darbaspēka izīrēšanu tiek izpildīti ar pamatlietā aplūkotā mehānisma palīdzību[15].

47. Pirmkārt, ir skaidrs, ka Horvātijas un trešo valstu darba ņēmēji saglabā darba attiecības ar uzņēmumiem, kuri norīko viņus darbā uz Austriju, t.i., Horvātijas un Itālijas darba devējiem (pirmais nosacījums). Tā tas paliek neatkarīgi no fakta, ka *Danieli* un darba devēji uzņēmumi pieder vienai uzņēmumu grupai.

48. Otrkārt, kas attiecas uz pašu norīkošanu, tiesas sēdē tika noskaidrots, ka darba ņēmēju plūsma uz Austriju ir mehānisma, kas izveidots starp *Danieli* un Horvātijas un Itālijas darba devējiem, mērķis (otrais nosacījums). To apliecina arī fakts, ka konkrētie darba ņēmēji nav strādājuši *Danieli* vadībā Itālijā kā daļa no tā darbaspēka. Saskaņā ar Tiesas ieteikumiem lietā *Martin Meat* ir jāņem vērā arī apstāklis, kas izriet no prasītāju rakstveida apsvērumiem, proti, Horvātijas un Itālijas darba devēju vietā *Danieli* ir atbildīgs par līgumisko saistību izpildi saistībā ar Austrijā sniegto pakalpojumu.

49. Treškārt, atrodoties darba norīkojumā Austrijā, darba ņēmējiem jāveic uzdevumi pasūtītājuzņēmuma jeb *Danieli* vadībā un kontrolē (trešais nosacījums).

11 Spriedums, 2011. gada 10. februāris, *Vicoplus* u.c., no C-307/09 līdz C-309/09, EU:C:2011:64.

12 Turpat, 51. punkts.

13 Spriedums, 2015. gada 18. jūnijs, *Martin Meat*, C-586/13, EU:C:2015:405.

14 Turpat, 35. un nākamie punkti.

15 Turklāt Tiesa arī ir lēmusi, ka 1. panta 3. punkta c) apakšpunkta piemērošanā kā priekšnoteikumu pieņem to, ka pakalpojumu jeb darbaspēka nodrošināšanu veic pret atlīdzību. Atlīdzības forma var atšķirties atkarībā, piemēram, no attiecībām starp pakalpojuma sniedzēju un pasūtītājuzņēmumu.

50. Patiešām, var iebilst, ka Horvātijas un Itālijas darba devēji nav pagaidu darbavietas vai darbā iekārtošanas aģentūras, kā norādīts direktīvas 1. panta 3. punkta c) apakšpunktā. Tomēr šajā ziņā ir jāpiebilst, ka Tiesa nav piešķīrusi īpašu nozīmi šim aspektam judikatūrā. Pēc manām domām, tam ir pamatots iemesls.

51. Kā jau minēju, Direktīva 96/71 ir paredzēta darba ņēmēju aizsardzībai, piešķirot viņiem noteiktas minimālās tiesības konkrētajā starptautisko pakalpojumu sniegšanas kontekstā. Lai aizsargātu šos darba ņēmējus, uzņemošajai dalībvalstij ir jānodrošina, ka uzņēmumi, kas norīko vai izīrē darba ņēmējus uz tās teritoriju, garantē konkrētu minimālo tiesību ievērošanu [16].

52. Šajā ziņā no direktīvas preambulas izriet, ka darbā norīkošanas jēdziens ir jāsaprot plašā nozīmē – direktīvu piemēro neatkarīgi no tā, vai pakalpojumu sniegšana ir uzņēmuma veikts darbs uz tā atbildību un tā vadībā saskaņā ar līgumu, kas noslēgts starp šo uzņēmumu un pusi, kurai pakalpojumi paredzēti, vai arī tā darbaspēka izīrēšana, kuru uzņēmums izmanto saistībā ar publisku vai privāttiesisku līgumu [17].

53. Pēc manām domām, mērķis garantēt darba ņēmējiem konkrētu minimālās aizsardzības līmeni tiktu kompromitēts, ja tāds mehānisms kā pamatlietā aplūkotais atrastos ārpus Direktīvas 96/71 tvēruma tikai tādēļ, ka konkrētos darba ņēmējus izīrējošais uzņēmums nedarbojas darbaspēka izīrēšanas citiem uzņēmumiem jomā.

54. Visbeidzot, ir jāuzsver, ka apstāklis, ka Itālijas uzņēmums vēlas sniegt pakalpojumu Austrijā, izmantojot darbaspēka, kuru ir norīkojuši attiecīgi Horvātijā un Itālijā reģistrēti uzņēmumi, palīdzību, nedrīkst radīt neskaidrību attiecībā uz novērtējumu saskaņā ar Direktīvu 96/71. No direktīvas perspektīvas svarīgs ir apstāklis, ka konkrētie darba ņēmēji ir norīkoti darbā no dalībvalsts uz pasūtītājuzņēmumu, kas ir reģistrēts *vai* darbojas uzņemošajā dalībvalstī, proti, Austrijā pārrobežu pakalpojumu sniegšanas ietvaros [18]. Šajā gadījumā tas tā nepārprotami ir.

55. Pamatlietā aplūkotais mehānisms no Direktīvas 96/71 perspektīvas faktiski neatšķiras no situācijas, kurā galvenais darbuzņēmējs projektam Austrijā *Danieli* vietā ir Austrijas uzņēmums, kurš īrē darba ņēmējus tieši no Horvātijas (attiecībā uz Horvātijas valstspiederīgajiem) un Itālijas (attiecībā uz trešo valstu valstspiederīgajiem). Pārfrāzējot, tā ir izīrēšana Direktīvas 96/71 1. panta 3. punkta c) apakšpunkta izpratnē.

56. Tomēr prasītāji un jo īpaši Komisija apgalvo, ka, tā kā darba devēja uzņēmumi un *Danieli* pieder pie vienas uzņēmumu grupas, pamatlietā aplūkotais mehānisms ir uzskatāms par norīkošanu darbā Direktīvas 96/71 1. panta 3. punkta a) apakšpunkta izpratnē. Konkrētāk runājot, viņi argumentē šajā noteikumā minētā "darba tiesiskās attiecības" jēdziena plašu interpretāciju, ņemot vērā, ka šo noteikumu drīkst piemērot tikai tad, ja uzņēmumu, kas veic norīkošanu darbā, un konkrētos darba ņēmējus saista darba tiesiskās attiecības.

57. Šajā ziņā ir skaidrs, ka šajā lietā *Danieli* un konkrētos darba ņēmējus nesaista darba tiesiskās attiecības. Tādēļ prasītāju un Komisijas atbalstītā interpretācija ietvertu ievērojami plašu direktīvas 1. panta 3. punkta a) apakšpunkta interpretāciju.

16 Jo īpaši Direktīvas 96/71 3. pants.

17 Direktīvas 96/71 preambulas 4. apsvērums.

18 Spriedums, 2011. gada 10. februāris, *Vicoplus* u.c., no C-307/09 līdz C-309/09, EU:C:2011:64, 39. punkts.

58. Es neieteiktu izmantot šo pieeju. Pirmkārt, šāda interpretācija nav atbalstāma, ņemot vērā nepieciešamību aizsargāt konkrētos darba ņēmējus, kas ir direktīvas galvenais mērķis. Tas tā ir tādēļ, ka neatkarīgi no tā, vai pamatlietā aplūkotais mehānisms atbilst direktīvas 1. panta 3. punkta a) apakšpunktam vai 1. panta 3. punkta c) apakšpunktam, direktīva attiecas uz konkrētajiem darba ņēmējiem. Otrkārt, tas radītu neskaidrības attiecībā uz judikatūrā nodalīto atšķirību starp norīkošanu darbā un darbaspēka nodrošināšanu, kas ir jo īpaši svarīga tādu pārejas noteikumu piemērošanas kontekstā kā šajā lietā izskatītie.

59. Paturot prātā šos apsvērumus, es tagad izskatīšu pirmo prejudiciālo jautājumu.

B. Pirmais prejudiciālais jautājums – prasības pēc darba atļaujas saderība ar ES tiesībām attiecībā uz Horvātijas valstspiederīgajiem

60. Pirmais jautājums pēc būtības ir par to, vai LESD 56. un 57. pants, kas apskatīts kopsakarā ar 2012. gada Pievienošanās akta 2. nodaļas 2. un 12. punktu, nozīmē to, ka Austrijas Republikai ir tiesības pieprasīt, lai Horvātijas valstspiederīgajiem, kurus pakalpojuma sniegšanai Austrijā izmanto Itālijas uzņēmums, būtu darba atļauja.

61. Uzskatu, ka uz šo jautājumu ir jāatbild apstiprinoši.

62. Pirmkārt, kā jau minēts, Tiesas judikatūrā ir skaidri norādīts, ka pastāv būtiska atšķirība starp darba ņēmēju norīkošanu darbā un darbaspēka izīrēšanu. Tādēļ šajās situācijās ir pamatoti īstenot atšķirīgu attieksmi saskaņā ar piemērojamiem pārejas noteikumiem.

63. Šis princips tika atrisināts jau lietā *Rush Portuguesa*[19] par Portugāles darba ņēmējiem, kurus Portugāles uzņēmums nosūtīja uz Franciju pēc Portugāles pievienošanās (toreizējai) Eiropas Kopienai. Attiecībā uz darbaspēka izīrēšanu – kas ir pakalpojums LESD 57. panta izpratnē saskaņā ar Tiesas judikatūru[20] – Tiesa uzskatīja, ka tā ir darbība, kas ļauj izīrētajiem darba ņēmējiem piekļūt darba tirgum uzņemošajā dalībvalstī. Šādā gadījumā saskaņā ar Tiesas viedokli uzņemošajai dalībvalstij principā ir atļauts ierobežot – ciktāl to pieļauj attiecīgie pievienošanās akta pārejas noteikumi – šādu darba ņēmēju piekļuvi savam darba tirgum[21].

64. Tiesa nesen izteica šādu pamatojumu piemērojamo pārejas noteikumu kontekstā pēc tam, kad 2004. gadā Eiropas Savienībai pievienojās jaunas dalībvalstis. Šai judikatūrai ir īpaša nozīme šajā lietā, ņemot vērā, ka attiecīgie pārejas noteikumi šajā lietā pēc satura ir identiski.

19 Spriedums, 1990. gada 27. marts, *Rush Portuguesa*, C-113/89, EU:C:1990:142.

20 Skat., piemēram, spriedumus, 1981. gada 17. decembris, *Webb*, 279/80, EU:C:1981:314, 9. punkts; 2011. gada 10. februāris, *Vicoplus* u.c., no C-307/09 līdz C-309/09, EU:C:2011:64, 27. punkts, un 2014. gada 11. septembris, *Essent Energie Productie*, C-91/13, EU:C:2014:2206, 37. punkts.

21 Spriedums, 1990. gada 27. marts, *Rush Portuguesa*, C-113/89, EU:C:1990:142, 16. punkts.

65. Lietā *Vicoplus* u.c.[22] Tiesa pēc būtības atkārtoja lietas *Rush Portuguesa* pamatojumu, apgalvojot, ka darba ņēmējs, kurš norīkots darbā saskaņā ar Direktīvas 96/71 1. panta 3. punkta c) apakšpunktu, viņa norīkojuma laikā parasti ir nosūtīts uz tādu amatu pasūtītājuzņēmumā, kuru citādi ieņemtu šī uzņēmuma darbinieks[23]. Šī iemesla dēļ Tiesa uzskatīja, ka Nīderlandes iestāžu noteiktā prasība pēc darba atļaujas šajā lietā ir uzskatāma par līdzekli, kas regulē Polijas valstspiederīgo piekļuvi uzņemošās dalībvalsts darba tirgum 2003. gada Pievienošanās akta XII pielikuma 2. nodaļas 2. punkta[24] un LESD 56. un 57. panta izpratnē[25].

66. Pārfrāzējot – vecās dalībvalstis varēja paļauties uz šo noteikumu, pieprasot, lai pārejas laikā no jaunas dalībvalsts īrētiem darba ņēmējiem būtu darba atļauja. Šis noteikums atbilst 2012. gada Pievienošanās akta V pielikuma 2. nodaļas 2. punktam.

67. Šajā ziņā iesniedzējtiesas šaubas par to, vai Tiesas pamatojumu šajā lietā var transponēt uz pamatlietā aplūkoto mehānismu, šķietami ir radušās no pamatlietā aplūkotā mehānisma īpašas iezīmes, proti, Horvātijas darba ņēmēji tiek norīkoti darbā Itālijas uzņēmumā, kas sniedz pakalpojumu Austrijā.

68. Šeit būtu jāatminas, ka 2012. gada Pievienošanās akta V pielikuma 2. nodaļas 2. punkts regulē Horvātijas darba ņēmēju piekļuvi citu dalībvalstu darba tirgum pārejas laikā tāpat kā attiecīgais 2003. gada Pievienošanās akta pārejas noteikums. Eiropas Savienības paplašināšanās 2004. gadā kontekstā Tiesa izskaidroja, ka šis noteikums tika pieņemts, lai izvairītos no tā, ka pēc jaunu dalībvalstu pievienošanās Savienībai rodas traucējumi veco dalībvalstu darba tirgū saistībā ar tūlītēju un skaitliski paaugstinātu attiecīgo jauno valstu valstspiederīgo ierašanos[26]. Lai izvairītos no šādiem traucējumiem, pārejas noteikumi ļauj dalībvalstīm ierobežot darba ņēmēju pārvietošanos no jaunajām dalībvalstīm.

69. Kā Tiesa ir noskaidrojusi, būtu māksloti noteikt atšķirību attiecībā uz darba ņēmēju pieplūdumu dalībvalsts darba tirgū atkarībā no tā, vai viņi iegūst piekļuvi tam ar izīrēšanas palīdzību vai tiešā veidā un patstāvīgi[27]. Šajā ziņā ir arī mazsvarīgi, vai uzņemošajai dalībvalstij izīrētie darba ņēmēji realitātē vēlas tur palikt pēc pasūtītājuzņēmumam paredzētā darba pabeigšanas vai arī viņi atgriežas savā izcelsmes dalībvalstī uzreiz pēc norīkošanas. Tā vietā, pēc Tiesas domām, svarīgi ir tas, vai uzņemošajai dalībvalstij izīrētie darba ņēmēji tiek iecelti amatā, kuru būtu varējis ieņemt uzņemošajā dalībvalstī nodarbināts darba ņēmējs[28].

70. Pēc manām domām, būtu vienlīdz mākslīgi nošķirt situāciju, kurā Austrijas uzņēmums vēlas nomāt Horvātijas darba ņēmējus no Horvātijas darba devēja projekta pabeigšanai Austrijā, no situācijas, kurā, tāpat kā šajā lietā, pasūtītājuzņēmums, kas vēlas sniegt pakalpojumu Austrijā, ir reģistrēts citā dalībvalstī, kura nejaušības dēļ nav izvēlējusies paildzināt pārejas noteikumu piemērojamību. Abās situācijās Horvātijas darba ņēmējiem ir sniegta piekļuve uzņemošās dalībvalsts darba tirgum.

71. Faktiski šāda nošķiršana būtu par iemeslu tam, ka pagaidu noteikumi, kas regulē darba ņēmēju brīvu pārvietošanos, zaudētu spēku. Patiešām, nedrīkst aizmirst, ka šajā lietā Horvātijas valstspiederīgie uz laika posmu, kurā viņi ir pieejami, tiek iecelti amatā Austrijā pēc *Danieli* norādījuma, amatā, kuru būtu varējusi ieņemt šī uzņēmuma Austrijā nodarbināta persona.

22 Spriedums, 2011. gada 10. februāris, *Vicoplus* u.c., no C-307/09 līdz C-309/09, EU:C:2011:64.

23 Turpat, 31. punkts.

24 Akts par Čehijas Republikas, Igaunijas Republikas, Kipras Republikas, Latvijas Republikas, Lietuvas Republikas, Ungārijas Republikas, Maltas Republikas, Polijas Republikas, Slovēnijas Republikas un Slovākijas Republikas pievienošanās nosacījumiem un pielāgojumiem Līgumos, kas ir Eiropas Savienības pamatā (OV 2003, L 236, 33. lpp.).

25 Spriedums, 2011. gada 10. februāris, *Vicoplus* u.c., no C-307/09 līdz C-309/09, EU:C:2011:64, 40. un 41. punkts.

26 Spriedums, 2011. gada 10. februāris, *Vicoplus* u.c., no C-307/09 līdz C-309/09, EU:C:2011:64, 34. punkts.

27 Spriedums, 2011. gada 10. februāra spriedums, *Vicoplus* u.c., no C-307/09 līdz C-309/09, EU:C:2011:64, 35. punkts.

28 Spriedums, 2011. gada 10. februāris, *Vicoplus* u.c., no C-307/09 līdz C-309/09, EU:C:2011:64, 31. punkts.

72. Šis apstāklis arī nošķir šo lietu no situācijas, kas bija radusies lietā *Rush Portuguesa* – un atkārtota Direktīvas 96/71 3. panta 1. punkta a) apakšpunktā – kurā pakalpojumu sniedzējs pārceļas ar savu darbaspēku uz uzņemošo dalībvalsti uz darba īstenošanas laiku. Ja tā tas būtu šajā lietā, uz šo mehānismu attiektos 2012. gada Pievienošanās akta V pielikuma 2. nodaļas 12. punkts.

73. Rezultātā atbilde šai nolūkā uz pirmo prejudiciālo jautājumu ir tāda, ka LESD 56. un 57. pants un 2012. gada Pievienošanās akta V pielikuma 2. nodaļas 2. punkts ir interpretējams tādējādi, ka Austrijas Republika ir tiesīga ierobežot Horvātijā reģistrētā uzņēmumā nodarbinātu horvātu darba ņēmēju norīkošanu darbā, pieprasot darba atļauju, ja norīkošana darbā tiek veikta ar nosūtīšanu uz Itālijā reģistrētu uzņēmumu tā, lai Itālijas uzņēmums sniegtu pakalpojumu Austrijā.

C. Otrais prejudiciālais jautājums – prasības pēc darba atļaujas saderība ar ES tiesībām attiecībā uz trešo valstu valstspiederīgajiem

74. Otrais jautājums pēc būtības ir par to, vai LESD 56. un 57. pants nozīmē to, ka Austrijas Republikai ir tiesības pieprasīt, lai trešo valstu valstspiederīgajiem, kurus pakalpojuma sniegšanai Austrijā citā Itālijas uzņēmumā norīko Itālijas uzņēmums, būtu darba atļauja.

75. Uzskatu, ka uz šo jautājumu ir jāatbild noliedzoši.

76. No paša sākuma ir jāuzsver, ka trešo valstu valstspiederīgie ir likumīgi nodarbināti Itālijas uzņēmumā Itālijā un uz viņiem attiecas Itālijas sociālā nodrošinājuma sistēma.

77. Attiecībā uz LESD 56. panta tvērumu šis noteikums ir skaidri attiecināts tikai uz situāciju, kad dalībvalstī reģistrēta persona sniedz pakalpojumus citā dalībvalstī reģistrētam pakalpojumu saņēmējam. Tomēr situācija, kas ir otrā prejudiciālā jautājuma pamatā, attiecas uz darbaspēka izīrēšanu, ko veic Itālijas darba devējs uz *Danieli*, citu Itālijas uzņēmumu, kurš sniedz pakalpojumu Austrijā.

78. Tiesas ieskatā, LESD 56. panta mērķis ir atcelt ierobežojumus pakalpojumu sniegšanas brīvībai attiecībā uz personām, kas nav reģistrētas dalībvalstī, kurā tiek sniegts pakalpojums [29]. Šī iemesla dēļ Tiesa ir noteikusi šī noteikuma plašu interpretāciju – tikai tad, kad visi konkrētās darbības būtiskie elementi tiek ietverti vienā dalībvalstī, netiek piemērotas Līguma par pakalpojumu sniegšanas brīvību normas [30]. Pretēji, no judikatūras izriet, ka noteikumi, kas regulē pakalpojumu sniegšanas brīvību, ir jāpiemēro visos gadījumos, kad pakalpojumus sniedzošā persona piedāvā šos pakalpojumus dalībvalstī, kurā tā nav reģistrējusies, kad vien ir iespējams noteikt šo pakalpojumu saņēmējus [31].

79. Lai piemērotu LESD 56. pantu, ir pietiekami, lai pakalpojums tiktu pārvietots no vienas dalībvalsts uz citu [32].

80. Paturot prātā, ka pamatlietā aplūkotais mehānisms attiecas uz pārrobežu pakalpojuma sniegšanu (šajā lietā – darbaspēka izīrēšanu un turpinājumā *Danieli* sniegto pakalpojumu Austrijā) dalībvalstī, kas nav dalībvalsts, kurā ir reģistrēta pakalpojumu sniedzošā persona, otra prejudiciālā jautājuma pamatā esošajai situācijai piemēro LESD 56. pantu [33].

29 Spriedumi, 1982. gada 10. februāris, *Transporoute et travaux*, 76/81, EU:C:1982:49, 14. punkts, un 1991. gada 26. februāris, Komisija/Francija, C-154/89, EU:C:1991:76, 9. punkts.

30 Spriedumi, 1980. gada 18. marts, *Debauve* u.c, 52/79, EU:C:1980:83, 9. punkts, un 1991. gada 26. februāris, Komisija/Francija C-154/89, EU:C:1991:76, 9. punkts.

31 Spriedums, 1991. gada 26. februāris, Komisija/Francija, C-154/89, EU:C:1991:76, 10. punkts.

32 Spriedums, 1993. gada 1. jūlijs, *Hubbard*, C-20/92, EU:C:1993:280, 12. punkts. Šajā nozīmē skat. spriedumu, 2007. gada 18. decembris, Laval un Partneri, C-341/05, EU:C:2007:809, 114. punkts.

33 Ģenerāladvokāta Ī. Bota [*Y. Bot*] secinājumi lietā *Essent Energie Productie*, C-91/13, EU:C:2014:312, 66.–78. punkts, jautājumā par to, uz ko attiecas LESD 56. pants.

81. Pamatojoties uz to, vēlos tālāk norādīt, ka saskaņā ar pastāvīgo judikatūru valsts pasākums, ar kuru darba ņēmēju norīkošana darbā uzņemošajā dalībvalstī tiek pakļauta prasībai par darba atļauju, rada ierobežojumu LESD 56. panta izpratnē [34]. Tiesa ir secinājusi, ka prasība saņemt darba atļauju attiecībā uz trešo valstu valstspiederīgajiem, kuri tiek norīkoti darbā uzņemošajā dalībvalstī pārrobežu pakalpojumu sniegšanai, ņemot vērā no šīs procedūras izrietošās formalitātes un laiku, var padarīt mazāk pievilcīgu pakalpojumu sniegšanas brīvību dalībvalstu teritorijā, izmantojot norīkotos darba ņēmējus, kas ir trešās valsts valstspiederīgie [35].

82. Tomēr Tiesa ir lēmusi, ka prasība pēc darba atļaujas principā var būt pamatota, ja tā atbilst primāriem vispārējo interešu apsvērumiem un ja šīs intereses jau netiek aizsargātas ar noteikumiem, kas attiecas uz pakalpojumu sniedzēju tajā dalībvalstī, kurā tas ir reģistrēts, ciktāl tie ir piemēroti izvirzītā mērķa sasniegšanai un nepārsniedz to, kas vajadzīgs šā mērķa sasniegšanai [36].

83. Tomēr, neraugoties uz šo atrunu, kopumā Tiesa ir uzskatījusi, ka prasības, kas pārsniedz vienkāršu iepriekšēju paziņojumu, ir nesamērīgas, ņemot vērā mērķus, piemēram, garantēt darba tirgus stabilitāti uzņemošajā dalībvalstī vai darba ņēmēju aizsardzību, un tādējādi ir pretrunā noteikumiem par pakalpojumu sniegšanas brīvību [37].

84. Nesen arī es tā rīkojos specifiskajā darbaspēka izīrēšanas kontekstā Direktīvas 96/71 1. panta 3. punkta c) apakšpunkta izpratnē.

85. Lietā *Essent* Tiesai bija jālemj par ES tiesību saderību attiecībā uz prasību pēc darba atļaujas apstākļos, kad trešās valsts valstspiederīgos izīrēja dalībvalstī (Vācijā) reģistrējies uzņēmums pasūtītājuzņēmumam, kas bija reģistrējies uzņemošajā dalībvalstī (Nīderlandē). Šajā lietā Tiesa izskaidroja, ka, lai arī vēlēšanās izvairīties no traucējumiem darba tirgū ir uzskatāma par primāru vispārējo interešu apsvērumu, darba ņēmēji, kurus nodarbina citā dalībvalstī reģistrēts uzņēmums un kuri tiek norīkoti darbā uz citu dalībvalsti pakalpojumu sniegšanai, nepretendē piekļūt šīs citas valsts darba tirgum, jo pēc sava uzdevuma pabeigšanas tie atgriezīsies savā izcelsmes vai dzīvesvietas valstī [38]. Patiešām, pretstatā ES pilsoņiem, kuriem tiek atļauta piekļuve uzņemošās dalībvalsts darba tirgum ar izīrēšanas palīdzību, jo šiem pilsoņiem ir tiesības uz pārvietošanās brīvību, trešās valsts valstspiederīgie nevar brīvi pārvietoties Eiropas Savienības teritorijā.

86. Tajā pašā kontekstā – un neapšaubāmi tādēļ, ka trešās valsts valstspiederīgajiem nav tiesību uz pārvietošanās brīvību, – Tiesa lēma, ka uzņemošā dalībvalsts var veikt noteiktus pasākumus, lai nodrošinātu, ka uzņēmums ar pakalpojumu sniegšanas brīvības tiesībām neizmantotu tās citiem nolūkiem, lai pārbaudītu, vai konkrēto darba ņēmēju situācija ir likumīga un vai viņi veic savu pamatdarbību dalībvalstī, kurā ir reģistrēts pakalpojuma sniedzējs [39]. Veicot šādu kontroli, tomēr ir jāturas ES tiesību iezīmētajās robežās, kas it īpaši izriet no principa par pakalpojumu sniegšanas brīvību, kuru nevar padarīt nereālu un kura īstenošanu nevar padarīt par atkarīgu no iestāžu rīcības brīvības [40].

87. Savu pārbaudes tiesību īstenošana tomēr neļauj uzņemošajai dalībvalstij izvirzīt nesamērīgas prasības.

34 Tiesas spriedums, 1994. gada 9. augusts, *Vander Elst*, C-43/93, EU:C:1994:310, 15. punkts.

35 Skat. it īpaši spriedumu, 2004. gada 21. oktobris, Komisija/Luksemburga, C-445/03, EU:C:2004:655, 30. un 41. punkts.

36 Spriedums, 2014. gada 11. septembris, *Essent Energie Productie*, C-91/13, EU:C:2014:2206, 48. punkts un tajā minētā judikatūra.

37 Spriedumi, 2004. gada 21. oktobris, Komisija/Luksemburga, C-445/03, EU:C:2004:655, 50. punkts; 2006. gada 19. janvāris, Komisija/Vācija, C-244/04, EU:C:2006:49, 64. punkts; 2006. gada 21. septembris, Komisija/Austrija, C-168/04, EU:C:2006:595, 68. punkts, un 2014. gada 11. septembris, *Essent Energie Productie*, C-91/13, EU:C:2014:2206, 58.–60. punkts.

38 Spriedums, 2014. gada 11. septembris, *Essent Energie Productie*, C-91/13, EU:C:2014:2206, 51. punkts un tajā minētā judikatūra.

39 Turpat, 52. un 57. punkts un tajos minētā judikatūra.

40 Turpat, 53. punkts un tajā minētā judikatūra.

88. Īpaši liela nozīme šajā lietā ir tam, ka lietā *Essent* Tiesa konkrēti lēma, ka dalībvalsts pastāvīgi uzturētā prasība pēc darba atļaujas trešās valsts valstspiederīgajiem, kurus dalībvalstī reģistrētam uzņēmumam dara pieejamus uzņēmums, kas reģistrēts citā dalībvalstī, pārsniedz nepieciešamo darba tirgus stabilitātes garantēšanai [41].

89. Minētajā lietā Tiesas apgalvojumi attiecībā uz prasības pieļaujamību par to, lai darbā norīkotie trešās valsts valstspiederīgie, kurus nodarbina uzņēmums, kas veic pārrobežu pakalpojuma sniegšanu uzņemošā dalībvalstī, saņemtu darba atļauju, tika tieši attiecināti uz darbaspēka izīrēšanu.

90. Es neredzu nevienu pārliecinošu iemeslu, kādēļ šos apgalvojumus nevarētu piemērot arī pamatlietā aplūkotajam mehānismam – saskaņā ar iepriekšējo skaidrojumu pamatlietā aplūkotais mehānisms tāpat kā lietā *Essent* ir darbaspēka izīrēšana direktīvas 1. panta 3. punkta c) apakšpunkta izpratnē.

91. Šajā ziņā jāuzsver apstāklis, ka pirmais un otrais jautājums attiecas uz divām pilnīgi atšķirīgām situācijām.

92. Kā jau skaidrots iepriekš, Tiesa ir nolēmusi, ka pārejas pasākumu piemērošanas kontekstā darbaspēka izīrēšana Direktīvas 96/71 1. panta 3. punkta c) apakšpunkta izpratnē veido sava veida piekļuvi uzņemošās dalībvalsts darba tirgum. Tādēļ uz darba ņēmēju nodrošināšanu var attiekties prasība pēc darba atļaujas pārejas laikā, kurš seko pēc jaunu dalībvalstu pievienošanās Eiropas Savienībai un kuru raksturo paaugstināts risks attiecībā uz uzņemošās dalībvalsts darba tirgus tūlītējiem un būtiskiem traucējumiem [42]. Lai izvairītos no šādiem traucējumiem, likumdevējs ir izstrādājis konkrētus pārejas noteikumus, kas ļauj dalībvalstīm attiecīgā gadījumā uz ierobežotu laika posmu iejaukties saistībā ar darba ņēmēju brīvu pārvietošanos un pakalpojumu sniegšanas brīvību. Tāda ir situācija pirmā prejudiciālā jautājuma pamatā.

93. Pretēji tam, netiek apzināti līdzīgi riski saistībā ar trešās valsts valstspiederīgajiem. Tas tā ir tādēļ, ka trešās valsts valstspiederīgajiem nav tiesību uz brīvu pārvietošanos un viņiem ir noteikti nepieciešama darba atļauja (un jābūt likumīgi nodarbinātiem) uzturēšanās vietas dalībvalstī. Nedrīkst aizmirst, ka darbaspēka nodrošināšana attiecībā uz trešās valsts valstspiederīgajiem drīkst ietvert tikai pagaidu piekļuvi darba tirgum dalībvalstī, uz kuru viņi ir norīkoti darbā. Šādos apstākļos būtu vienkārši nesamērīgi no pakalpojumu sniegšanas brīvības perspektīvas pieprasīt, lai būtu atbilstība prasībām, kas regulē piekļuvi uzņemošās dalībvalsts darba tirgum, vai šajā ziņā jebkādai specifiskai prasībai, kas attiecas uz trešo valstu valstspiederīgo nodarbināšanu – tie ir jautājumi, kas nav saskaņoti ES līmenī. Nedrīkst aizmirst, ka – pretstatā darba ņēmējiem no jaunajām dalībvalstīm – trešās valsts valstspiederīgajiem ir arī jāatbilst formalitātēm attiecībā uz imigrāciju un piekļuvi darba tirgum uzturēšanās vietas dalībvalstī. Uzņemošās dalībvalsts noteiktas papildu prasības ievērojami kavētu uzņēmumu brīvību sniegt pakalpojumu uzņemošajā dalībvalstī, nodarbinot trešās valsts valstspiederīgos, pār kādiem ir runa šajā lietā, šim nolūkam.

94. Pašos pamatos – nedrīkst aizmirst, ka šajā lietā konkrētie trešās valsts valstspiederīgie tiek likumīgi nodarbināti viņu uzturēšanās vietas dalībvalstī, kurā viņi atgriežas pēc darba pabeigšanas uzņemošajā dalībvalstī. Šādā situācijā ir grūti izprast, kā pastāvīgas prasības uzturēšanu pēc darba atļaujas trešās valsts valstspiederīgajiem, kurus uzņemošajā dalībvalstī nodarbina citā dalībvalstī reģistrēts uzņēmums, varētu uzskatīt par nepieciešamu līdzekli darba tirgus stabilitātes aizsargāšanai uzņemošajā dalībvalstī.

95. Jebkurā gadījumā Tiesa ir lēmusi, ka dalībvalstis drīkst pieprasīt informāciju no pakalpojumu sniedzošā uzņēmuma par to, ka attiecīgo darba ņēmēju situācija ir likumīga attiecībā uz tādiem jautājumiem kā dzīvesvieta, darba atļauja un sociālais nodrošinājums dalībvalstī, kurā šie darba ņēmēji ir nodarbināti [43]. Faktiski šāda prasība nodrošina adekvātu līdzsvaru starp uzņemošās dalībvalsts

41 Turpat, 56. punkts.

42 Ģenerāladvokāta Ī. Bota secinājumi lietā *Essent Energie Productie*, C-91/13, EU:C:2014:312, 118. punkts.

43 Spriedums, 2014. gada 11. septembris, *Essent Energie Productie*, C-91/13, EU:C:2014:2206, 57. punkts.

likumīgajām interesēm un citā dalībvalstī reģistrētā uzņēmuma interesēm, kas vēlas sniegt pārrobežu pakalpojumu, nodarbinot trešās valsts valstspiederīgos uzņemošajā dalībvalstī. Nenoliedzami, šāds pasākums sniedz pietiekamas garantijas uzņemošajai dalībvalstij par to, ka trešās valsts valstspiederīgo situācija ir likumīga un ka viņi veic savu pamatdarbību dalībvalstī, kurā ir reģistrēts pakalpojumu sniedzošais uzņēmums, bez nevajadzīgas iejaukšanās pakalpojumu sniegšanas brīvības tiesībās, ko garantē LESD tiesību normas [44].

96. Rezultātā atbildei uz otro prejudiciālo jautājumu jābūt šādai: LESD 56. un 57. pants ir interpretējams tādējādi, ka Austrijas Republikai nav tiesību ierobežot krievu un baltkrievu darba ņēmēju, kurus likumīgi nodarbina Itālijā reģistrēts uzņēmums, norīkošanu darbā, pieprasot darba atļauju, ja šo darba ņēmēju norīkošana darbā tiek veikta ar nosūtīšanu uz citu Itālijā reģistrētu uzņēmumu, lai otrs no minētajiem uzņēmumiem sniegtu pakalpojumu Austrijā.

IV. Secinājumi

97. Ņemot vērā iepriekš minēto, ierosinu Tiesai uz *Verwaltungsgerichtshof* (Augstākā administratīvā tiesa, Austrija) uzdotajiem jautājumiem atbildēt šādi:

1) LESD 56. un 57. pants, skatot tos kopsakarā ar 2012. gada 24. aprīļa Akta par Horvātijas Republikas pievienošanās nosacījumiem un pielāgojumiem Līgumā par Eiropas Savienību, Līgumā par Eiropas Savienības darbību un Eiropas Atomenerģijas kopienas dibināšanas līgumā V pielikuma 2. nodaļas 2. punktu, ir interpretējami tādējādi, ka Austrijas Republika ir tiesīga ierobežot, pieprasot darba atļauju, Horvātijā reģistrēta uzņēmuma nodarbinātu horvātu darba ņēmēju norīkošanu darbā, ja šo darba ņēmēju norīkošana darbā tiek veikta ar nosūtīšanu uz Itālijā reģistrētu uzņēmumu, lai Itālijas uzņēmums sniegtu pakalpojumu Austrijā.

2) LESD 56. un 57. pants ir interpretējami tādējādi, ka Austrijas Republikai nav tiesību ierobežot krievu un baltkrievu darba ņēmēju, kurus likumīgi nodarbina Itālijā reģistrēts uzņēmums, norīkošanu darbā, pieprasot darba atļauju, ja šo darba ņēmēju norīkošana darbā tiek veikta ar nosūtīšanu uz citu Itālijā reģistrētu uzņēmumu, lai otrs no minētajiem uzņēmumiem sniegtu pakalpojumu Austrijā.

44 Šajā nozīmē skat. spriedumus, 2004. gada 21. oktobris, Komisija/Luksemburga, C-445/03, EU:C:2004:655, 46. punkts; 2006. gada 19. janvāris, Komisija/Vācija, C-244/04, EU:C:2006:49, 41. punkts; 2006. gada 21. septembris, Komisija/Austrija, C-168/04, EU:C:2006:595, 57. punkts, un 2014. gada 11. septembris, *Essent Energie Productie*, C-91/13, EU:C:2014:2206, 57. punkts.