Judikatūras krājums

ĢENERĀLADVOKĀTA NILSA VĀLA [*NILS WAHL*] SECINĀJUMI,
sniegti 2014. gada 18. septembrī[1]

Lieta C-396/13

Sähköalojen ammattiliitto ry
pret
Elektrobudowa Spółka Akcyjna

(Satakunnan käräjäoikeus (Somija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Darba ņēmēju brīva pārvietošanās — Norīkotie darba ņēmēji — Prasījums par neizmaksātās darba algas samaksu, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām — Regula (EK) Nr. 593/2008 (Romas I regula) — Tiesību aktu izvēle — 8. pants — Individuālajiem darba līgumiem piemērojamie tiesību akti — 14. pants — Prasījumu par neizmaksāto darba algu samaksu nodošana arodbiedrībai — 23. pants — Speciālās kolīziju normas, kas piemērojamas līgumsaistībām — Direktīva 96/71/EK — 3. pants — "Minimālās darba algas likmes" jēdziens — Dalībvalstīm atstātā rīcības brīvība — Pakalpojumu sniegšanas brīvība — Darba ņēmēju sociālā aizsardzība

Satura rādītājs

I – Atbilstošās tiesību normas 3

A – ES tiesības 3

1) Romas I regula 3

2) Direktīva 96/71 3

B – Somijas tiesības 5

II – Fakti, procedūra un uzdotie jautājumi 5

III – Analīze 8

A – Konteksts 8

1) Direktīvas 96/71 paradokss 8

2) Judikatūrā piemērotā pieeja 9

1 — Oriģinālvaloda – angļu.

B – Direktīvas 96/71 3. panta 1. punkts kā speciālā kolīziju norma 11

C – Minimālās darba algas likme 13

1) Vispārpiemērojamie darba koplīgumi Direktīvas 96/71 kontekstā 13

2) Jēdziens 14

3) Minimālās darba algas elementi 16

a) Darba algas klasifikācija un darba ņēmēju sadalījums darba algas grupās 17

b) Atvaļinājuma nauda un konkurējošā minimuma problēma 18

c) Papildu piemaksas par norīkojumiem darbā 19

i) Noteiktas likmes dienas nauda 20

ii) Kompensācija par ceļojuma laiku 21

4) Izmitināšanas un ēdināšanas talonu apsvērumi, aprēķinot minimālo darba algu 22

5) Sabiedriskās kārtības izņēmums Direktīvas 96/71 3. panta 10. punktā 23

IV – Secinājumi 23

1. Polijā nodibināts uzņēmums norīko darba ņēmējus uz Somiju, lai tie veiktu darbu atomelektrostacijas būvlaukumā. Saskaņā ar Somijas attiecīgās jomas "vispārpiemērojamiem"[2] darba koplīgumiem darba ņēmējiem ir noteiktas tiesības, tai skaitā uz minimālo darba algu, kas sastāv no vairākiem atšķirīgiem elementiem. Darba ņēmēji, attiecīgi, cedē prasījumus par neizmaksāto darba algu samaksu, kas izriet no šiem koplīgumiem, Somijas arodbiedrībai. Pēc tam arodbiedrība ceļ prasības pret darba devēju, lai īstenotu šīs tiesības.

2. Rodas divi jautājumi. Pirmkārt, iesniedzējtiesa lūdz norādes par piemērojamiem tiesību aktiem prasījumu par neizmaksāto darba algu cedēšanā. Ja atbilstoši Somijas tiesību aktiem šāda cedēšana trešajai personai (šeit: arodbiedrībai) ir atļauta – un pat šajā konkrētajā kontekstā ir vispārpieņemta prakse – Polijas tiesību akti šādu cedēšanu aizliedz[3]. Otrkārt, iesniedzējtiesa vaicā, kā "minimālās darba algas likmes" jēdziens saprotams Direktīvas 96/71 izpratnē. Atbilstoši šai direktīvai uzņemošajai dalībvalstij jānodrošina minimālais aizsardzības līmenis (tostarp par darba algu) tās teritorijā norīkotajiem darba ņēmējiem. Šajā ziņā Tiesai tagad ir iespēja pārskatīt tās apjomīgo tiesu praksi šajā jomā un pēc iespējas sniegt pozitīvu minimālās darba samaksas definīciju minimālajai darba algas likmei darba ņēmēju norīkošanas kontekstā.

2 — Skat. Eiropas Parlamenta un Padomes 1996. gada 16. decembra Direktīvas 97/71/EK par darbaņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā (OV 1997, L 18, 1. lpp.) 3. pantu.

3 — Saskaņā ar Polijas Darba likumu kodeksa (*Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141 z późn. zm*, un turpmākie grozījumi) 84. pantu ir aizliegta no darba attiecībām izrietošās darba samaksas cedēšana trešajai personai.

I – **Atbilstošās tiesību normas**

A – *ES tiesības*

1) Romas I regula [4]

3. Romas I regula nosaka līgumsaistībām piemērojamo tiesību aktu izvēli. Šajā lietā īpaši nozīmīgs ir preambulas 23. apsvērums. Tajā ir noteikts:

"Attiecībā uz līgumiem, kas noslēgti ar pusēm, kuras tiek uzskatītas par vājākām, šīs puses būtu jāaizsargā ar kolīziju normām, kas to interesēm ir labvēlīgākas nekā vispārējās normas."

4. Saskaņā ar Regulas 3. panta 1. punktu līgumu reglamentē pušu izvēlēti tiesību akti.

5. Regulas 8. panta 1. punktā ir īpaša norma par tiesību aktu izvēli, kas piemērojami individuālajiem darba līgumiem. Tajā ir noteikts:

"Individuālos darba līgumus reglamentē tiesību akti, ko puses izvēlējušās atbilstīgi 3. pantam. Tomēr šādas izvēles iznākumā darbiniekam nedrīkst būt liegta aizsardzība, kas tam piešķirta ar noteikumiem, no kuriem nevar atkāpties, savstarpēji vienojoties, atbilstīgi tiesību aktiem, kurus piemērotu saskaņā ar šā panta 2., 3. un 4. punktu, ja nebūtu izdarīta izvēle."

6. Romas I regulas 14. pants nosaka brīvprātīgajai cesijai un līgumiskajai subrogācijai piemērojamos tiesību aktu. 14. panta 2. punktā ir noteikts:

"Tiesību akti, kas reglamentē cedēto vai subrogēto prasījumu, nosaka tā cedēšanas iespējamību, attiecības starp cesionāru un parādnieku, nosacījumus, ar kādiem uz cesiju vai subrogāciju var atsaukties, vēršoties pret parādnieku, un to, vai parādnieka saistības ir izpildītas."

7. Regulas 23. pantā ir paredzēts:

"[..] šī regula neskar tādu Kopienu tiesību aktu piemērošanu, kuros saistībā ar konkrētiem jautājumiem ir paredzētas kolīziju normas attiecībā uz līgumsaistībām."

2) Direktīva 96/71

8. Direktīva 96/71 paredz noteikumus darba ņēmēju norīkošanai uz citām dalībvalstīm. Saskaņā ar tās preambulas 5. apsvērumu Direktīva 96/71 cenšas saskaņot, no vienas puses, brīvības sniegt starptautiskus pakalpojumus veicināšanu, ar nepieciešamību pēc godīgas konkurences apstākļiem un pasākumiem, kas nodrošina darba ņēmēju tiesību ievērošanu, no otras puses.

9. Tāpat no Direktīvas 96/71 preambulas 6. un 13. apsvēruma izriet, ka tās mērķis ir koordinēt dalībvalstu tiesību aktus, kas piemērojami transnacionālajai pakalpojumu sniegšanai. Tas izdarāms, nosakot noteikumus un nosacījumus, kas regulē paredzamās darba attiecības, tai skaitā it īpaši, minimālās aizsardzības obligāto noteikumu kopumu, kas uzņemošajā dalībvalstī jāievēro darba devējiem, kas norīko darba ņēmējus izpildīt pagaidu darbu dalībvalsts teritorijā, kur pakalpojumi tiek sniegti.

4 — Eiropas Parlamenta un Padomes 2008. gada 17. jūnija Regula (EK) Nr. 593/2008 par tiesību aktiem, kas piemērojami līgumsaistībām (Roma I) (OV L 177, 6. lpp.). Tā ir Konvencijas par tiesību aktiem, kas piemērojami līgumsaistībām, kas atvērta parakstīšanai Romā 1980. gada 19. jūnijā, pārņēmēja (OV L 266, 1. lpp.) (turpmāk tekstā – "Romas konvencija").

10. Attiecībā uz jautājumu par piemērojamo tiesību aktu izvēli, tās preambulas 11. apsvērumā ir noteikts, ka Romas konvencija neietekmē to ES tiesību normu piemērošanu, kuras attiecībā uz noteikto jautājumu, nosaka kolīziju normas par līgumsaistībām.

11. 3. pantā, ciktāl šeit tas ir nozīmīgi, ir noteikts:

"1. Dalībvalstis nodrošina, lai neatkarīgi no tiesību akta, ko piemēro darba attiecībām, 1. panta 1. punktā minētie uzņēmumi nodrošinātu to teritorijā darbā norīkotajiem darba ņēmējiem darba noteikumus, kas attiecas uz šādiem jautājumiem, kurus tajā dalībvalstī, kurā darbu veic, nosaka:

— ar normatīviem vai administratīviem aktiem un/vai

— ar kolektīviem līgumiem vai šķīrējtiesas nolēmumiem, kas ir pasludināti par vispārēji piemērojamiem 8. punkta nozīmē, ciktāl tie attiecas uz pielikumā minētajām darbībām:

[..]

b) minimālo apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu;

c) minimālajām algas likmēm, to skaitā likmes par virsstundām; šo apakšpunktu nepiemēro darba pensiju papildu sistēmām; [..]

[..]

Šīs direktīvas 1. punkta c) apakšpunktā minēto minimālās algas likmes jēdzienu definē valsts tiesību aktos un/vai tās dalībvalsts praksē, kurā darba ņēmējs ir norīkots darbā.

[..]

7. Panta 1. līdz 6. punkta noteikumi nekavē tādu darba noteikumu un nosacījumu piemērošanu, kas ir labvēlīgāki darba ņēmējiem.

Komandējuma naudu, kas saistīta ar attiecīgo norīkojumu, uzskata par minimālās algas daļu, ja vien to neizmaksā, atlīdzinot tādus faktiskos izdevumus saistībā ar norīkojumu darbā kā ceļa, dzīvokļa un uzturēšanās izdevumi.

8. "Kolektīvi līgumi vai šķīrējtiesas nolēmumi, kas ir pasludināti par vispārēji piemērojamiem" nozīmē kolektīvus līgumus vai šķīrējtiesas nolēmumus, kas jāievēro visiem uzņēmumiem attiecīgajā ģeogrāfiskajā apgabalā un attiecīgajā profesijā vai rūpniecības nozarē.

[..]

10. Šī direktīva, pamatojoties uz vienlīdzīgu attieksmi, nekavē dalībvalstis saskaņā ar Līgumu piemērot valstu uzņēmumiem un citu valstu uzņēmumiem:

— darba noteikumus un nosacījumus jautājumos, kas nav minēti 1. punkta pirmajā daļā, attiecībā uz sabiedriskās kārtības noteikumiem,

— darba noteikumu un nosacījumus, kas noteikti kolektīvajos līgumos vai šķīrējtiesas nolēmumos 8. punkta nozīmē un attiecas uz darbībām, kuras nav minētas pielikumā."

12. Direktīvas pielikums uzskaita 3. panta 1. punkta otrajā ievilkumā minētās darbības. Šīs darbības ietver visus būvdarbus saistībā ar celtniecību, remontēšanu, apkopi, pārveidošanu vai ēku nojaukšanu, kā minēts šajā pielikumā.

B – *Somijas tiesības*

13. Likumā par darba līgumiem [5] ir paredzēti noteikumi par darba līgumiem, kas noslēgti starp darba devēju un darbinieku. Šī likuma 1. nodaļas 7. pants paredz iespēju cedēt trešajai personai prasības, kas izriet no darba līguma, bez otras līguma, no kura izriet prasība, puses piekrišanas.

14. Likuma par darba līgumiem 2. nodaļas 7. pantā ir paredzēti noteikumi par darba koplīgumu vispārpiemērojamību. Tajā ir noteikts:

"Darba devējam jāievēro vismaz attiecīgajā nozarē noteicošā valsts darba koplīguma noteikumus (vispārpiemērojams darba koplīgums) par darba attiecību noteikumiem un darba apstākļiem, kas attiecas uz darba ņēmēja veicamo darbu vai tuvāko salīdzināmo darbu [..]".

15. Likums par darba ņēmēju norīkošanu darbā [6] saskaņā ar tā 1. pantu ir piemērojams darbam, ko veicis uz Somiju norīkots darba ņēmējs saskaņā ar darba līgumu Darba līgumu likuma 1. nodaļas 1. panta izpratnē.

16. Likuma par darba ņēmēju norīkošanu darbā 2. pants regulē darba noteikumus un nosacījumus, kas piemērojami norīkotajiem darba ņēmējiem. Tajā paredzēts, ka – neatkarīgi no darba attiecībām piemērojamiem tiesību aktiem – jāpiemēro noteikti Somijas tiesību noteikumi, ciktāl tie ir labvēlīgāki darba ņēmējam nekā tiesību noteikumi, kas citādi būtu piemērojami. Šie noteikumi ietver vispārpiemērojamu darba koplīgumu noteikumus Likuma par darba līgumiem 2. nodaļas 7. panta izpratnē attiecībā uz ikgadējo atvaļinājumu, darba laiku un darba drošību.

17. Saskaņā ar Likuma par darba ņēmēju norīkošanu darbā 2. pantu norīkotajiem darba ņēmējiem jāmaksā minimālā darba samaksa, kas vienlīdzīga ar darba koplīgumā noteikto samaksu Likuma par darba ņēmēju norīkošanu darbā 2. nodaļas 7. panta izpratnē.

II – **Fakti, procedūra un uzdotie jautājumi**

18. Šī lieta izriet no strīda starp Somijas arodbiedrību *Sähköalojen ammattiliitto ry* (turpmāk tekstā – "arodbiedrība") un Polijas uzņēmumu *Elektrobudowa Spółka Akcyjna* (turpmāk tekstā – "*Elektrobudowa*"). Jautājums ir par 186 Polijas darba ņēmēju, kuri – pēc darba līgumu noslēgšanas ar *Elektrobudowa* Polijā – tika norīkoti darbā atomelektrostacijas būvniecībā *Olkiluoto*, Somijā darba samaksas prasībām. Darbs tika veikts *Elektrobudowa* reģistrētās filiāles *Eurajoki*, Somijā uzraudzībā.

19. Attiecīgie darba ņēmēji individuāli cedēja savas darba samaksas prasības arodbiedrībai. Darba ņēmēji ir biedri arodbiedrībā, kura tagad ir pārņēmusi darba samaksas piedziņas prasības iesniedzējtiesā. Būtībā arodbiedrība apgalvo, ka *Elektrobudowa* nesamaksāja darba ņēmējiem saskaņā ar elektrosaimniecības jomai piemērojamiem darba koplīgumiem un par elektroinstalāciju darbiem celtniecības tehnoloģiju jomā (turpmāk tekstā – "piemērojamie darba koplīgumi") [7]. Kā vispārzināms, tad šie hronoloģiski secīgie koplīgumi ir pasludināti par vispārpiemērojamiem saskaņā ar Direktīvas 96/71 3. panta 8. punktu un atbilstoši tās pielikumam tiem ir piemērojama direktīva [8].

5 — 2001. gada 26. janvāra Likums Nr. 55/2001 par darba līgumiem (*Työsopimuslaki*).

6 — 1999. gada 9. decembra Likums Nr. 1146/1999 par darba ņēmēju norīkošanu darbā (*Laki lähetetyistä työntekijöistä*).

7 — Attiecīgi "*Sähköistysalan työehtosopimus* 2010–2013", pieejams URL: http://osasto019.sahkoliitto.fi/@Bin/112850/S%C3 %A4hk%C3 %B6istysalan%2BTES%2B2010–2013.pdf(375.pdf un "*Talotekniikka-alan sähköasennustoimialan työehtosopimus* 2007–2010", internetā nav pieejams.

8 — Jāuzsver, ka iespēja noteikt minimālos noteikumus un nosacījumus saskaņā ar Direktīvas 96/71 3. panta pirmo un astoto punktu ar kolektīviem līgumiem attiecas tikai uz celtniecības nozari. Likumdošanas procesa, kā rezultātā tika pieņemta direktīva, analīzei skat. *Davies, P.*, "Posted workers: Single market or protection of national labour law systems?", 34(1997) *Common Market Law Review*, 571.–602. lpp.

20. It īpaši arodbiedrība apgalvo, ka *Elektrobudowa* neievēroja darba ņēmēju minimālās tiesības, kas noteiktas darba koplīgumos. Šiem darba koplīgumiem ir atšķirīgi noteikumi par laika darba stundas samaksu un gabaldarba samaksu. Arodbiedrība apgalvo, ka *Elektrobudowa* neievēroja savus pienākumus, kas noteikti šajos līgumos, piedāvāt saviem darba ņēmējiem gabaldarbu, lai paaugstinātu ienākumu līmeni. Tā kā, pamatojoties uz pēdējo, vajadzēja piedāvāt gabaldarbu, bija jāmaksā īpaša gabaldarba garantija. Papildus tam darba ņēmēji nebija individuāli norīkoti maksas grupās saskaņā ar darba koplīgumiem. Arodbiedrība tālāk apgalvo, ka attiecīgajiem darba ņēmējiem ir tiesības uz atvaļinājuma naudu, noteiktas likmes dienas naudu un kompensāciju par ceļā pavadīto laiku, kā noteikts darba koplīgumos.

21. Savukārt *Elektrobudowa* apgalvo, ka strīds ir jautājums starp norīkotajiem darba ņēmējiem un uzņēmumu. Tā apgalvo, ka tas ir tāpēc, ka saskaņā ar Polijas Darba likumu kodeksu prasības nevar tikt cedētas trešajai personai, un darba ņēmējs nevar atteikties no savām tiesībām uz darba samaksu, kas izriet no darba attiecībām, vai cedēt tās trešajai personai. Tā kā individuālajiem darba līgumiem piemērojamais likums un attiecības, un tiesības, kas izriet no tiem, atbilstoši *Elektrobudowa* viedoklim regulē Polijas tiesību akti, tad prasības nevar tiesiski nodot arodbiedrībai. Turklāt attiecībā uz jautājumu par pienācīga līmeņa kompensāciju par paveikto darbu *Elektrobudowa* norāda, ka darba samaksas prasības nav saderīgas ar Direktīvu 96/71 un/vai LESD 56. pantu.

22. Atbildot uz *Elektrobudowa* apsvērumiem par prasības cedēšanu, arodbiedrība norāda, ka prasību cedēšana ir spēkā, jo tās balstās uz Somijā veiktu darbu un attiecīgie darba ņēmēji arī ir darba biedri arodbiedrībā, kas darbojas kā prasītāja tiesvedībā iesniedzējtiesā. Šādas cedēšanas aizliegums atbilstoši arodbiedrības domām būtu pretēji vairākām Eiropas Savienības Pamattiesību hartā (turpmāk tekstā – "Harta") nostiprinātām tiesībām.

23. Rodoties šaubām par pareizu ES tiesību aktu interpretāciju, *Satakunnan käräjäoikeus* [Satakuntas rajona tiesa] nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Vai arodbiedrība, kas darbojas darba ņēmēju interesēs, var tieši atsaukties uz [Hartas] 47. pantu kā tiešu tiesību avotu pret pakalpojumu sniedzēju no citas dalībvalsts, ja tiesību norma (Polijas Darba likumu kodeksa 84. pants), kas tiek apgalvots, ka ir pretēja 47. pantam, ir vienīgi valsts tiesību norma?

2) Vai tiesvedībā par prasījumiem, kam ir iestājies termiņš, Direktīvas 96/71/EK izpratnē nodarbinātības valstī no [ES] tiesībām, it īpaši no [Hartas] 47. panta, kā arī no minētās direktīvas 5. panta 2. punkta un 6. panta izrietošā efektīvas tiesību aizsardzības principa, kas interpretēts saistībā ar Pamattiesību hartas 12. pantā garantēto biedrošanās arodbiedrību jomā brīvību, izriet, ka valsts tiesām ir jāatstāj nepiemērota darba ņēmēja izcelsmes valsts Darba likumu kodeksa norma, kas liedz piedziņai cedēt darba samaksas prasījumu nodarbinātības valsts arodbiedrībai, ja atbilstošā nodarbinātības valsts tiesību norma pieļauj darba samaksas prasījuma, kam ir iestājies termiņš, un līdz ar to prasītāja statusa cedēšanu piedziņai arodbiedrībai, kuras biedri ir visi darba ņēmēji, kas ir cedējuši savu prasījumu piedziņai?

3) Vai Lisabonas līguma 30. protokola noteikumi ir jāinterpretē tādējādi, ka arī citām tiesām, kas nav Polijas vai Apvienotās Karalistes tiesas, tie ir jāņem vērā, ja izskatāmais strīds ir cieši saistīts ar Poliju un it īpaši, ja darba līgumiem ir piemērojamas Polijas tiesības? Citiem vārdiem sakot, vai Polijas – Lielbritānijas protokols liedz Somijas tiesai konstatēt, ka Polijas tiesību vai administratīvās normas, administratīvā prakse vai administratīvie pasākumi pārkāpj [Hartā] pasludinātās tiesības, brīvības un principus?

4) Vai Romas I regulas 14. panta 2. punkts, ņemot vērā [Hartas] 47. pantu, ir jāinterpretē tādējādi, ka tas liedz piemērot dalībvalsts tiesību normu, atbilstoši kurai ir aizliegts cedēt prasības un tiesības, kas izriet no darba attiecībām?

5) Vai Romas I regulas 14. panta 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka prasījumu no darba līgumiem cedēšanai ir piemērojamas tās tiesības, kas atbilstoši Romas I regulai ir piemērojamas attiecīgajam darba līgumam, neatkarīgi no tā, vai uz atsevišķa prasījuma saturu iedarbojas arī citu tiesību normas?

6) Vai Direktīvas 96/71 3. pants, ievērojot LESD 56. un 57. pantu, ir jāinterpretē tādējādi, ka minimālās algas likmes jēdziens ietver pamata stundu algu atkarībā no darba samaksas grupas, akorda garantēto algu, atvaļinājuma naudu, iepriekš noteiktu dienas naudu un kompensāciju par ikdienas ceļu uz darbu (kompensācija par ceļā pavadīto laiku) atbilstoši tam, kā šie darba nosacījumi ir noteikti darba koplīgumā, kas atzīts par vispārpiemērojamu un kas ietilpst direktīvas pielikuma piemērošanas jomā?

   6.1. Vai LESD 56. [un 57.] pants un/vai [Direktīvas 96/71] 3. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tie liedz dalībvalstīm kā tā dēvētajām uzņēmējām valstīm savās valsts tiesību normās (vispārsaistošā darba koplīgumā) paredzēt pakalpojumu sniedzējiem no citas dalībvalsts pienākumu darba ņēmējam, kas ir norīkots darbā uz tās teritoriju, maksāt kompensāciju par ceļā pavadīto laiku un dienas naudu, ja ņem vērā, ka atbilstoši attiecīgajām valsts tiesību normām darba ņēmējs, kas norīkots darbā, visa norīkojuma laikā tiek uzskatīts par tādu, kas atrodas komandējumā, līdz ar to viņam ir tiesības uz kompensāciju par ceļā pavadīto laiku un dienas naudu?

   6.2. Vai LESD 56. un 57. pants un/vai [Direktīvas 96/71] 3. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tie liedz valsts tiesai atteikties atzīt varbūtēju uzņēmuma no citas dalībvalsts tā izcelsmes valstī radītu un piemērotu darba samaksas grupu sadalījumu?

   6.3. Vai LESD 56. un 57. pants un/vai [Direktīvas 96/71] 3. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tajos ir atļauts darba devējam no citas dalībvalsts tiesiski un nodarbinātības valsts tiesai saistošā viedā noteikt darba ņēmēju iedalījumu algas grupās, ja nodarbinātības valsts vispārsaistošā darba koplīgumā ir paredzēts pēc rezultāta atšķirīgs iedalījums darba samaksas grupās, vai arī uzņēmēja dalībvalsts, uz kuru tiek norīkots no citas dalībvalsts nākoša pakalpojumu sniedzēja darba ņēmējs, var noteikt pakalpojumu sniedzējam, kādi noteikumi viņam ir jāņem vērā, iedalot darba ņēmējus darba samaksas grupās?

   6.4. Vai interpretējot [Direktīvas 96/71] 3. pantu, ievērojot LESD 56. un 57. pantu, izmitināšana, kuras izmaksas darba devējam ir jāsedz, pamatojoties uz 6. jautājumā minēto darba koplīgumu, un ēdināšanas taloni, ko nodrošina no citas dalībvalsts nākošs pakalpojumu sniedzējs saskaņā ar darba līgumu, ir jāuzskata par kompensāciju par izmaksām, kas radušās norīkošanas dēļ, vai arī tie ietilpst minimālās algas likmes jēdzienā 3. panta 1. punkta izpratnē?

   6.5. Vai [Direktīvas 96/71] 3. pants, skatot to kopsakarā ar LESD 56. un 57. pantu, ir jāinterpretē tādējādi, ka nodarbinātības valsts vispārpiemērojams darba koplīgums, interpretējot jautājumu par akorda algu, kompensāciju par ceļā pavadīto laiku un dienas naudām, ir jāuzskata par pamatotu ar sabiedriskās kārtības prasībām?"

24. Rakstveida apsvērumus šajā tiesvedībā iesniedza *Sähköalojen ammattiliitto* un *Elektrobudowa*, kā arī Somijas, Beļģijas, Dānijas, Vācijas, Austrijas, Polijas, Zviedrijas un Norvēģijas valdības un Komisija. Mutvārdu argumentus 2014. gada 11. jūnija sēdē sniedza *Sähköalojen ammattiliitto* un *Elektrobudowa*, kā arī Somijas, Vācijas, Polijas un Norvēģijas valdības un Komisija.

III – **Analīze**

A – *Konteksts*

25. Iesniedzējtiesa Tiesai ir uzdevusi vairākus jautājumus. Tomēr, kā jau iepriekš norādīts, problēmu kopums, kas rodas pamatlietā, pievēršanas diviem – lai arī cieši saistītiem – jautājumiem. Lai atrisinātu šos jautājumus, es sākšu, sniedzot dažus ievadvārdus, raksturot Direktīvas 96/71 pamatā esošo būtību, un tās izvirzītos mērķus. Šajā ziņā tiks sniegts īss atbilstošās judikatūras attīstības pārskats. Attiecībā uz divām galvenajām problēmām, kas rodas šajā lietā, es vispirms aplūkošu jautājumu par darba samaksas prasību cedēšanai piemērojamiem tiesību aktiem. Tad es aplūkošu "minimālās darba algas likmes" jēdzienu. Ņemot vērā šo analīzi, es centīšos sniegt iesniedzējtiesai noderīgas vadlīnijas par to, kā izvērtēt pamatlietā esošos darba samaksas elementus.

1) Direktīvas 96/71 paradokss

26. Vispārzināms, ka tādas lietas kā *Laval* un Partneri [9] , *Rüffert* [10] , un Komisija/Luksemburga [11] ir radījušas intensīvas diskusijas tiesību zinātnieku vidū it īpaši par pakalpojumu sniegšanas brīvības sekām darba ņēmēju tiesībās (un arodbiedrību tiesībās aizsargāt šīs tiesības) pārrobežu situācijās. Šī lieta, sekojot augstāk minēto lietu virknei, atkal parāda, ka pakalpojumu sniegšana ārpus valsts robežām turpina būt satraucoša tēma. Tā ietver vairākas grūtības, it īpaši saistībā ar norīkoto darba ņēmēju amatu [12], kuri veic darbu dalībvalstī, kas nav tā, kurā viņi tika pieņemti darbā.

27. Tad kā noteikt piemērotus aizsardzības standartus šiem darba ņēmējiem? Direktīva 96/71 ir veidota (vismaz zināmā mērā), lai mazinātu šīs grūtības un sniegtu atbildes par to, kad piemērojami uzņemošās dalībvalsts noteiktie standarti. Šajā ziņā no direktīvas preambulas izriet, ka – norādot, kurus uzņemošās dalībvalsts noteikumus ārvalstu uzņēmumiem jāpiemēro norīkotajiem darba ņēmējiem – tā cenšas saskaņot transnacionālo pakalpojumu sniegšanas veicināšanas mērķi, no vienas puses, ar "godīgu konkurenci", no otras. Šajā ziņā tā cenšas nodrošināt, ka dalībvalstis veic pienācīgus pasākumus, lai attiecīgajiem darba ņēmējiem nodrošinātu noteiktu minimālās aizsardzības līmeni.

28. Tomēr nākamajā līmenī vērojama spriedze starp direktīvas skaidri noteiktajiem mērķiem. Līdzās pārvietošanās brīvībai direktīva arī ietver sevī dalībvalstu vēlmi aizsargāt savus iekšējos darba tirgus [13]. Darbaspēka izmaksu atšķirība dažādās dalībvalstīs neapšaubāmi ir veicinājusi noteikumu pieņemšanu par darba ņēmēju norīkošanu no vienas dalībvalsts uz otru [14].

29. Būtībā pirms direktīvas stāšanās spēkā ievērojams šīs Tiesas judikatūras apjoms [15] bija pamats, lai noteiktu, kurš tiesību akts piemērojams norīkotajiem darba ņēmējiem, kuri sniedz pakalpojumus dalībvalstī, kas nav tā, kurā viņu darba devējs parasti darbojas. Šajā lietā ir īpaši svarīgi tas, ka lietās *Rush Portuguesa* [16] un *Vander Elst* [17] Tiesa piešķīra uzņemošajai dalībvalstij plašu rīcības brīvību piemērot savus darba tiesību aktus norīkotajiem darba ņēmējiem ar nosacījumus, ka tiek ievērotas

9 — C-341/05, EU:C:2007:809 (turpmāk tekstā – "*Laval*").

10 — Spriedums *Rüffert*, C-346/06, EU:C:2008:189.

11 — Spriedums Komisija/Luksemburga, C-319/06, EU:C:2008:350.

12 — Saskaņā ar Direktīvas 96/71 2. pantu "norīkots darba ņēmējs" ir darba ņēmējs, kurš uz noteiktu laiku veic darbu dalībvalsts teritorijā, kas nav valsts, kurā viņš parasti strādā.

13 — Skat. šajā ziņā Davies, P., minēts iepriekš, īpaši 591. lpp.

14 — Skat. Komisijas priekšlikumu Padomes direktīvai par darba ņēmēju norīkošanu pakalpojumu sniegšanas ietvaros (COM(91) 230, galīgā redakcija), īpaši 5.–8. lpp.

15 — Skat., piemēram, spriedumu *Webb*, 279/80, EU:C:1981:314; *Seco and Desquenne & Giral*, 62/81 un 63/81, EU:C:1982:34; un *Rush Portuguesa*, C-113/89, EU:C:1990:142.

16 — EU:C:1990:142.

17 — C-43/93, EU:C:1994:310.

attiecīgās Līguma normas par pakalpojumu sniegšanas brīvību [18]. Zināmā mērā tas deva uzņemošajām dalībvalstīm rīcības brīvību paplašināt visu valsts darba tiesību avotu piemērošanu attiecībā uz norīkotajiem darba ņēmējiem. Atbilstoši šim domāšanas veidam ārvalstu uzņēmumi varēja brīvi sniegt pakalpojumus uzņemošajā dalībvalstī ar nosacījumu, ka tie pieņēma uzņemošās valsts darba tiesību aktus.

30. Uz šī fona Direktīva 96/71 sevi pasniedz diezgan paradoksālos terminos. Tā balstās uz Komisijas atbildi uz šo judikatūru, lai gan ir būtiski samazināta tālākā likumdošanas procesa gaitā [19]. Tā ir kompromiss starp dalībvalstu, kuras norīko uz ārvalstīm darba ņēmējus, un dalībvalstu, kuras tos uzņem, konkurējošām interesēm. Lai gan Līguma normas, uz kuru pamata tika pieņemta direktīva (proti, 57. panta 2. punkts un 66. pants EK), skaidri uzsver pārrobežu pakalpojumu sniegšanas veicināšanu, gala rezultāts ir direktīva, kura – vismaz ārēji – atbalsta vietējo darba tiesību sistēmu aizsardzību.

31. Direktīvas 96/71 3. panta 1. punktā ir noteikti jautājumi, kas ir īpaši nozīmīgi, lai aizsargātu norīkoto darba ņēmēju minimālo aizsardzības līmeni. Šie jautājumi, kurus var raksturot kā minimālās aizsardzības obligāto noteikumu kodolu, ietver darba laiku, ikgadējo atvaļinājumu un minimālo darba samaksu. Attiecībā uz šo kodolu direktīvas sākuma punkts ir tas, ka norīkotajiem darba ņēmējiem ir piemērojami uzņemošās dalībvalsts tiesību akti. Uzņēmumiem, kuri norīko savus darba ņēmējus, rezultātā jāpiemēro tās valsts tiesību akti, kurā līgums tiek pildīts, ja vien norīkotājas valsts tiesību akti darba ņēmējam nav labvēlīgāki [20].

32. Tomēr būtībā, lai gan Direktīvas 96/71 sākotnējais mērķis ir vai nav bijis *noteikt robežas*, nevis veicināt pakalpojumu sniegšanas brīvību – vai drīzāk šo mērķu nesavienojama kombinācija – Tiesa vēlāk pieņemtajā judikatūrā ir mainījusi savu uzmanību no valsts darba tirgus aizsardzības uz brīvību sniegt pakalpojumus.

2) Judikatūrā piemērotā pieeja

33. Augstāk raksturotās paradigmas maiņa skaidri izriet no tiesībām *Laval* lietā [21]. Kā loģisks secinājums mērķim veicināt pakalpojumu sniegšanas brīvību, īpašs uzsvars tika likts uz nepieciešamību nodrošināt noteiktas minimālās tiesības norīkotajiem darba ņēmējiem, lai novērstu sociālo dempingu [22]. Šīs minimālās tiesības noteikti ir izveidotas, lai nodrošinātu norīkotajiem darba ņēmējiem pienācīgu sociālās aizsardzības līmeni norīkojuma laikā. Šajā ziņā skaidri noteiktas minimālās darba algas nodrošina darba ņēmējus ar pietiekamiem līdzekļiem, lai nodrošinātu dzīvi uzņemošajā dalībvalstī norīkojuma laikā [23].

18 — Spriedumi *Rush Portuguesa*, EU:C:1990:142, 17. un 18. punkts, un *Vander Elst*, EU:C:1994:310, 23. punkts.

19 — Skat. Davies, P., minēts iepriekš, 591. lpp., par Direktīvai 96/71 raksturīgajiem saspīlējumiem.

20 — Skat. spriedumu *Laval*, EU:C:2007:809, 80. punkts, un spriedumu *Rüffert*, EU:C:2008:189, 32.–34. punkts.

21 — EU:C:2007:809.

22 — Turpat, 103. līdz 108. punkts.

23 — Skat., piemēram, Sigeman, T., "Fri rörlighet av tjänster och nationell arbetsrätt", 2005 *Europarättslig tidskrift*, 465.–495. lpp., 474. lpp.

34. Tāpat Tiesas izvēlētā pieeja būtiski ierobežo dalībvalstu brīvību attiecībā uz norīkotajiem darba ņēmējiem piemērot augstākus standartus nekā nepieciešamo minimumu [24]. Līdzīgi, lai gan ES likumdevējam nebija nodoma uzlikt dalībvalstīm par pienākumu noteikt minimālās darba algas, ja attiecīgās dalībvalsts likumdošanā nebija tādas normas [25], *Laval* ir būtiski ierobežojis dalībvalstu iespējas saglabāt pašām savu pieeju darba algu noteikšanā [26].

35. Interpretējot Direktīvas 96/71 normas, ir svarīgi atcerēties šo judikatūras attīstību.

36. Grūtības rada tas, ka Direktīva 96/71 tieši nevienādo šo obligāto noteikumu materiāltiesisko saturu [27]. Gluži pretēji, dalībvalstis šajā jomā ir ieņēmušas ievērojami atšķirīgas pieejas [28]. Tiesībās ir vispārzināms, ka dalībvalstis var brīvi noteikt šo noteikumu saturu, ar nosacījumu, ka tas notiek atbilstoši ES tiesību aktiem [29].

37. Raugoties no šīs puses, problēmas, kas šajā ziņā rodas attiecībā uz jēdzienu "minimālās darba algas likme", nav pilnīgi jaunas. Tiesa jau ir sniegusi norādes par to, ko *nevar* uzskatīt par ietvertu minimālajā darba algas likmē. Šī judikatūra aplūkoja tādus jautājumus kā: metode, lai noteiktu, vai norīkotais darba ņēmējs patiesībā ir vai nav saņēmis darba algu, kas vienāda ar minimālo darba algu uzņemošajā dalībvalstī [30]; vai statistiski vidējās darba algas, kas izmaksātas attiecīgajā nozarē, var vai nevar tikt uzskatītas par tādām, kas veido minimālo darba algu [31]; un kādi darba samaksas elementi izslēdzami no minimālās darba algas [32].

38. Tomēr šī judikatūra nesniedz skaidru atbildi uz jautājumu par to, ko patiesībā nozīmē jēdziens "minimālās darba algas likme". Tiesa it īpaši ir noteikusi, ka, lai gan dalībvalstis saglabā brīvību noteikt minimālās darba algas likmes materiālo saturu Direktīvas 96/71 izpratnē, atlīdzības elementus, kas "izjauc attiecību starp darba ņēmēja darbu, no vienas puses, un atlīdzību, ko darba ņēmējs saņem par šo darbu, no otras puses" nevar uzskatīt par tādiem, kas veido minimālo darba samaksu [33]. Kā mēģināšu ilustrēt 70. un nākamajos punktos, es neuzskatu, ka šis novērojums jebkādā nozīmīgā veidā palīdzētu veidot "minimālās darba algas likmes" jēdzienu.

39. Tāpēc šajā lietā Tiesa ir aicināta noteikt līdzsvaru starp uzņēmumu interesēm, no vienas puses, kuri vēlas izmantot konkurences priekšrocības, ko var sniegt darba ņēmēju norīkošana no vienas dalībvalsts uz citu dalībvalsti, un attiecīgo darba ņēmēju interesēm, no otras puses. Tomēr pirms šī jautājuma izskatīšanas vispirms nepieciešams aplūkot iesniedzējtiesas šaubas par darba samaksas prasības piekritību, kas izriet no uzņemošajā dalībvalstī vispārpiemērojama koplīguma.

24 — Spriedumi *Laval*, EU:C:2007:809, 80. un 81. punkts; *Rüffert*, C-346/06, EU:C:2008:189, 32.–34. punkts, un Komisija/Luksemburga, EU:C:2008:350, 47. punkts. Skat. arī Kilpatrick, C., "Laval's regulatory conundrum: collective standard-setting and the Court's new approach to posted workers", 6(34) 2009 *European Law Review*, 844.–865. lpp.

25 — Skat. Komisijas priekšlikumu direktīvai, kas attiecas uz to, kā izpildīt Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā (COM(2012) 131, galīgā redakcija), 3. lpp. Skat. arī Padomes 1996. gada 20. septembra Doc. 10048/96 ADD1.

26 — Skat. šajā ziņā spriedumu *Laval*, EU:C:2007:809, 81. punkts. Literatūrai skat., piemēram, *Kilpatrick*, minēts iepriekš, 853. un 854. lpp.

27 — Skat. spriedumu Komisija/Vācija, C-490/04, EU:C:2007:430, 19. punkts.

28 — Skat., piemēram, van Hoek, A. un Houwerzijl, M., *Complementary study on the legal aspects of the posting of darba ņēmējss in the framework of the provision of services in the European Union*, 8. lpp. un tālāk, pieejams URL http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId= 471.

29 — Spriedumi *Laval*, EU:C:2007:809, 60. punkts; Komisija/Vācija EU:C:2007:430, 19. punkts; un *Isbir*, C-522/12, EU:C:2013:711, 37. punkts.

30 — Komisija/Vācija, C-341/02, EU:C:2005:220.

31 — Spriedums *Laval*, EU:C:2007:809.

32 — Spriedums *Isbir*, EU:C:2013:711.

33 — Turpat, 45. punkts.

B – *Direktīvas 96/71 3. panta 1. punkts kā speciālā kolīziju norma*

40. 1. līdz 5. jautājums būtībā ir vērsts uz to, lai noteiktu, kādi tiesību akti piemērojami, lai noteiktu, vai norīkotais darba ņēmējs var uzņemošajā dalībvalstī cedēt arodbiedrībai darba samaksas prasību pret savu darba devēju. Lai atbildētu un šo jautājumu, Romas I regulas normas jālasa kontekstā ar Direktīvas 96/71 normām.

41. Lai izlemtu, kuras tiesību normas regulē konkrētās prasības *piekritību*, vispirms jānosaka tiesību akti, kas piemērojami pašai (iespējami apstrīdētajai) *prasībai*. Tas ir skaidri noteikts Romas I regulas 14. panta 2. punktā, kurā ir noteikts, ka "tiesību akti, kas reglamentē cedēto vai subrogēto prasījumu, nosaka tā cedēšanas iespējamību". Ņemot vērā to, ka jautājums par prasības cesiju loģiski ir atkarīgs no šīs prasības esamības, jānosaka attiecīgajām prasībām piemērojamie tiesību akti.

42. Vispirms jāatceras, ka galvenais noteikums attiecībā uz tiesību aktu izvēli līgumsaistībās ir izteikts Romas I regulas 3. panta 1. punktā. Attiecīgi, ciktāl iespējams, ir jāievēro pušu izvēle. Ideja par pušu brīvību izvēlēties piemērojamos tiesību aktus ir arī minēta Romas I regulas 8. panta 1. punktā, kurā noteiktas galvenās normas saistībā ar darba līgumiem. Tāpēc pušu izvēle ir tā, kas saskaņā ar 3. panta 1. punktā noteikto principu regulē attiecīgo darba līgumu [34].

43. Attiecībā uz šo lietu no judikatūras secināms, ka puses, kas noslēgušas darba līgumus, ir tieši izvēlējušās Polijas tiesību aktus (lai gan ar neskaidru atsauci darba līgumā, ka "jāņem vērā arī" Somijas darba tiesības) kā tiesību aktus, kas piemērojami attiecīgo darba ņēmēju darba noteikumiem. Tomēr gala analīzē nav nepieciešams noteikt tiesību aktus, kas piemērojami individuālajiem darba līgumiem šajā lietā.

44. Tā vietā ir svarīgi atcerēties, ka arodbiedrība ir pamatojusi savas prasības uz tiesībām, kas izriet no vairākām normām attiecīgajos koplīgumos, kas uzņemošajā dalībvalstī (tas ir, Somijā) ir paziņoti kā vispārpiemērojami. Šīs normas attiecas uz minimālajām tiesībām, kas nodrošināmas darba ņēmējiem attiecīgajās darba nozarēs. Šajā lietā esošās problēmas izriet tieši no tā, ka attiecīgie koplīgumi sniedz darba ņēmējiem tiesības, kas neatbilst tiesībām, ko darba ņēmējiem nodrošina, piemēram, Polijas tiesību akti.

45. Šajā jautājumā gan Polijas valdība, gan *Elektrobudowa* apgalvo, ka no darba līguma izrietošās prasības nevar tikt "atdalītas" no līguma kopumā. Tās apgalvo, ka jebkurš cits secinājums novestu pie paaugstinātas neskaidrības par piemērojamiem tiesību aktiem attiecībā uz prasībām, kas izriet no darba attiecībām. Attiecīgi, pēc viņu domām, individuālajam darba līgumam piemērojamie tiesību akti ir piemērojami visām prasībām, kas izriet no šīm attiecībām. Pēc viņu domām, piemērojami ir Polijas tiesību akti saskaņā ar pušu noteikti izdarītu izvēli. Attiecīgi, arodbiedrības celtās prasības būtu jānovērtē, pamatojoties uz piemērojamiem Polijas tiesību aktiem.

46. Šī argumentācija mani nepārliecina.

47. No vienas puses, es neredzu nevienu iemeslu, kas izslēgtu iespēju vienlaicīgi piemērot divus (vai vairāk) tiesību aktus no viena un tā paša līguma izrietošām tiesībām un pienākumiem. Šāds scenārijs ir arī skaidri paredzēts – un pieņemts – Romas I regulas 8. panta 1. punktā, kas pieļauj vairāku tiesību aktu vienlaicīgu piemērošanu tam pašam darba līgumam [35].

34 — 8. pantā ir arī noteikts hipotēžu kopums, atsaucoties uz kuru nosakāmi piemērojamie tiesību akti individuālajiem darba līgumiem citos apstākļos (proti, izvēles neesamības gadījumā).

35 — Skat. arī Ziņojumu par konvenciju par tiesību aktiem, kas piemērojami līgumsaistībām, ko sagatavojuši *Giuliano, M.* un *Lagarde, P.* (OV C 282, 1. lpp.), it īpaši attiecībā uz konvencijas 12. panta 2. punktu, kas regulē cesijas jautājumu: "Neraugoties uz 2. panta noteikumiem, jautājumus, kam tas piemērojams, vienīgi izņemot cesiju, attiecībā uz cedenta un cesionāra attiecībām, ja starp viņiem noslēgts līgums, regulē tiesību akti, kas regulē līgumu, ciktāl minētie jautājumi ir regulēti šajā līgumā".

48. No otras puses, kā atzīmē Austrijas valdība, te būtiski ir izlemt jautājumu par to, kuras kolīziju normas piemērot: tās, kas ietvertas Romas I regulā, vai arī speciālās kolīziju normas, kas ietvertas citā ES tiesību instrumentā saskaņā ar Romas I regulas 23. pantu?

49. Šādos apstākļos jānorāda, ka saskaņā ar Romas I regulas preambulas 23. apsvērumu regula nekādā gadījumā nav nevērīga pret nepieciešamību aizsargāt puses, kas attiecīgajās līgumattiecībās tiek uzskatītas par vājākām. Lai šādas puses aizsargātu, priekšroka dodama tām kolīziju normām, kas to interesēm ir labvēlīgākas nekā vispārējās normas.

50. Te jāatceras, ka Romas I regulas 23. pantā ir izņēmums kolīziju normas piemērošanai, ko nosaka šī regula. Citiem vārdiem, ja ES tiesību akti nosaka kolīziju normas attiecībā uz līgumsaistībām saistībā ar konkrētiem jautājumiem, šīm normām ir dodama priekšroka.

51. Esmu noteikti pārliecināts, ka Direktīvas 96/71 3. panta 1. punkts – un valsts pasākumi, kas īsteno šo normu – izsaka šādu noteikumu attiecībā uz šajā normā regulētajiem jautājumiem. Īpaši būtiski šeit ir tas, ka 3. panta 1. punktā ir noteikts, ka dalībvalstīm jānodrošina, ka, *neatkarīgi no tiesību akta, ko piemēro darba attiecībām*, uzņēmumi ievēro šajā normā minēto obligāto normu kodolu (tai skaitā minimālās darba algas likmi). Tādējādi šajā normā ir noteikts, kā Tiesa iepriekš atzīmēja, "aizsardzības līmenis, kas jānodrošina" uzņemošajai dalībvalstij [36]. Šajā ziņā attiecībā uz obligātajām normām, kas direktīvā noteiktas, kolīziju norma, kas izriet no Romas I regulas 3. panta 1. punkta, prevalē pār visām pārējām (vispārīgākām) šajā pašā regulā paredzētajām normām.

52. Šajā ziņā Direktīvas 96/71 pamatā ir tas, ka jautājumiem, kas atkarīgi no (papildus sešiem citiem 3. panta 1. punktā uzskaitītajiem jautājumiem) minimālās darba algas likmes, piemēro uzņemošās dalībvalsts tiesību aktus (ja vien izcelsmes valsts nesniedz plašāku aizsardzību) [37]. No tās preambulas 13. apsvēruma izriet, ka Direktīva 96/71 ir radīta, lai saskaņotu dalībvalstu tiesību aktus, lai noteiktu obligāto noteikumu kodolu minimālajai aizsardzībai, kas darba devējiem jāievēro uzņemošajā dalībvalstī, kuri tur norīko darba ņēmējus. Šis obligāto noteikumu kodols ir noteikts direktīvas 3. panta 1. punktā.

53. Šajā direktīvā izmantotais risinājums šķiet esam pretējs pušu izvēles brīvībai attiecībā uz piemērojamiem tiesību aktiem. Par to ir strīds iesniedzējtiesā esošajā tiesvedībā. Šajā ziņā tas ir arī pretēji vispārējam noteikumam par tiesību aktu izvēli, kas noteikts Romas I regulas 8. panta 1. punktā par darba līgumiem. Tas arī neatbilst citām 8. pantā uzskaitītajām hipotēzēm. Tomēr šis stāvoklis ir skaidri pieņemts: tas ne tikai ir atzīts šīs regulas 23. pantā un apstiprināts ar Direktīvas 96/71 preambulas 11. apsvērumu, bet arī atbilst mērķim, kas minēts regulas preambulas 23. apsvērumā, par priekšrokas došanu kolīziju normām, kas ir labvēlīgākas vājākai pusei.

54. Principā darba noteikumi un nosacījumi, ko uzņemošā dalībvalsts var piemērot uzņēmumiem, kuri norīko darba ņēmējus tās teritorijā, ir izsmeļoši uzskaitīti Direktīvas 96/71 3. panta 1. punktā [38]. Šim noteikumam ir tikai viens izņēmums, proti, kas noteikts direktīvas 3. panta 10. punktā, kas ļauj dalībvalstīm (kurām piemērojamas attiecīgā Līguma normas un atbilstoši vienlīdzīgas attieksmes principam) piemērot noteikumus jautājumos, kas nav nosaukti 3. panta 1. punktā, ja tas uzskatāms par nepieciešamu, pamatojoties uz sabiedriskās kārtības apsvērumiem. Pie šī izņēmuma es atgriezīšos tālāk 115. punktā.

36 — Spriedums *Laval*, EU:C:2007:809, 81. punkts.

37 — Šajā ziņā skat. iepriekš minēto spriedumu un spriedumu *Rüffert*, EU:C:2008:189, 34. punkts.

38 — Skat. Spriedumu Komisija/Luksemburga, EU:C:2008:350, 31. un 49. punkts.

55. Attiecīgi, ciktāl iesniedzējtiesā esošās darba samaksas prasības izriet no minimālās darba algas likmes Direktīvas 96/71 3. panta 1. punkta c) apakšpunkta, kas jāievēro, izpratnē, jautājums par to, vai šīs prasības ir vai nav pamatotas, izlemjams, pamatojoties uz tās dalībvalsts tiesību aktiem, kas ir piemērojami saskaņā ar direktīvas 3. panta 1. punktu [39]. Tas ir, tās dalībvalsts, uz kuru darba ņēmēji ir norīkoti, tiesību aktiem.

56. Citiem vārdiem, darba samaksas prasības, kas izskatāmas pamatlietā, ietilpst Direktīvas 96/71 3. panta 1. punktā tieši noteiktās kolīziju normas piemērošanas jomā. Šo faktu it īpaši apliecina tas, ka šis noteikums atsaucas uz dalībvalsts, uz kuru darba ņēmējs ir norīkots, tiesību aktu. Saskaņā ar Romas I regulas 14. panta 2. punktu tas nozīmē, ka šo prasību cedēšanai arī noteikti ir piemērojami šīs valsts tiesību akti.

57. Ņemot vērā iepriekšminēto, manuprāt, pareizi izprotot Romas I regulas 14. panta 2. punktu, lasot to kontekstā ar Direktīvas 96/71 3. panta 1. punktu, jautājums par to, vai norīkotais darba ņēmējs var cedēt arodbiedrībai darba samaksas prasību pret savu darba devēju uzņemošajā dalībvalstī, nosakāms saskaņā ar tiesību aktiem, kas piemērojams attiecīgajai darba samaksas prasībai. Ciktāl šīs prasības izriet no Direktīvas 96/71 3. panta 1. punktā minētajiem noteikumiem un nosacījumiem, jāpiemēro tās dalībvalsts, uz kuru darba ņēmējs ir norīkots, tiesību akti ne tikai attiecībā uz šīm prasībām, bet arī attiecībā uz to cedēšanu.

58. Visbeidzot, ciktāl tas attiecas uz 1. līdz 4. jautājumu, es vēlos atzīmēt, ka tie ir nozīmīgi vienīgi tiktāl, cik Polijas tiesību akti būtu atzīti par piemērojamiem darba samaksas prasību cedēšanai esošās lietas apstākļos. Tā kā esmu noteikti pārliecināts, kas darba samaksas prasību cedēšanai ir piemērojamas Somijas tiesību normas, šajos secinājumos netiks aplūkoti šie jautājumi. To noskaidrojis, tagad es pievērsīšos minimālās samaksas jēdzienam.

C – *Minimālās darba algas likme*

59. Otrais jautājums, par kuru iesniedzējtiesa lūdz norādījumus, ir par "minimālās darba algas likmes" jēdzienu Direktīvas 96/71 izpratnē, interpretējot to saskaņā ar LESD 56. pantu. Lai gan iesniedzējtiesa sadalīja 6. jautājumu vairākos apakšjautājumos, es uzskatu, ka tos var izskatīt kopā. Būtībā šai Tiesai ir lūgts izskaidrot jautājumu, ko nozīmē "minimālās darba algas likme" Direktīvas 96/71 izpratnē. Pirms pievēršos šim jautājumus, es izteiktu dažus vispārējus apsvērumus par koplīgumu sistēmu, kas ir šīs lietas pamatā attiecībā uz direktīvas 3. panta 8. punktu.

1) Vispārpiemērojamie darba koplīgumi Direktīvas 96/71 kontekstā

60. It īpaši finanšu krīzes laikos darba koplīgumi kā algas noteikšanas metode ir strīdīgs jautājums. Arī Direktīva 96/71 pieļauj iespēju, ievērojot vairākus nosacījumus, ar darba koplīgumu noteikt minimālos aizsardzības standartus norīkotajiem darba ņēmējiem.

61. Valsts tiesību aktos un/vai praksē noteiktā minimālā alga uzņemošajā dalībvalstī jānosaka saskaņā ar Direktīvā 96/71 noteiktajām procedūrām. It īpaši no 3. panta 1. punkta izriet, ka attiecībā uz celtniecības nozari (kā noteikts direktīvas pielikumā) minimālie noteikumi un nosacījumi, kas minēti šajā normā, var būt noteikti "likumā, noteikumos vai administratīvajā normā un/vai koplīgumā [..], kas atzīts par vispārpiemērojamu" 3. panta 8. punkta izpratnē.

39 — Te arī jāatzīmē, ka, lai izlemtu par piemērojamiem tiesību aktiem, vispirms nav jānosaka, vai celtās prasības kā tādas ir vai nav pamatotas. Šajā ziņā ir pietiekami ar prasības esamību. Ja tā nebūtu, tā rezultātā būtu neparasta novērtēšanas kārtība, kad materiālo tiesību jautājums būtu jāatrisina pirms kolīziju tiesību jautājuma izlemšanas.

62. Šajā lietā *Elektrobudowa* apgalvoja, ka Somijas koplīguma sistēma nav pārskatāma, ņemot vērā to, ka tā ļauj vietējiem uzņēmumiem saskaņā ar zināmiem nosacījumiem noslēgt pakārtotus koplīgumus, kas prevalē pār to, kas izziņots kā vispārpiemērojams attiecīgajā nozarē. Tā rezultātā pret ārvalstu uzņēmumu, kas vēlas Somijā sniegt pakalpojumus, ir vērsta atšķirīga attieksme, kas nav attaisnojama. Direktīvas 96/71 3. panta 8. punktā ir tieši noteikts, ka vispārpiemērojamo koplīgumu minimālie standarti jāievēro *visiem* uzņēmumiem ģeogrāfiskajā apgabalā un attiecīgajā profesijā vai rūpniecības nozarē.

63. Jāatzīst, ka iesniedzējtiesa nav īpaši pievērsusi uzmanību šim jautājumam, ne arī lūgusi Tiesai par to sniegt norādījumus. Tāpat puses detalizēti neaplūkoja šo jautājumu. Tomēr es atzīmēšu, ka tāda sistēma kā Somijā, kurā (vietējie) uzņēmumi var "apiet" vispārpiemērojamu darba koplīgumu piemērošanu, noslēdzot citu – iespējami speciālāku un dažos gadījumos pat darba ņēmējam mazāk labvēlīgu – darba koplīgumu [40], nav gluži nevainojama no pakalpojumu sniegšanas ārpus valsts robežām perspektīvas.

64. Patiesībā, man šķiet apšaubāmi, vai šāda sistēma ir pilnīgi atbilstoša Tiesas spriedumam lietā *Portugaia Construções* [41] . Saskaņā ar šo spriedumu, ja, pretēji darba devējam no uzņemošās dalībvalsts, citā dalībvalstī nodibināts darba devējs nevar izvairīties no pienākumiem, kas izriet no koplīguma, kas piemērojams attiecīgajai ekonomiskajai nozarei, tas vērtējams kā nevienlīdzīga attieksme, kas pretēja EK 49. pantam, kas bija piemērojams tajā laikā. Tajā gadījumā valsts darba devējs varēja maksāt par minimālo darba samaksu zemākas darba algas, kas noteiktas vispārpiemērojamā koplīgumā, noslēdzot citu koplīgumu, kas raksturīgs vienam uzņēmumam, lai gan šī iespēja nebija pieejama darba devējam, kas nodibināts citā dalībvalstī. Neapšaubāmi zināmas paralēles var novērot starp šo situāciju un to, par kuru sūdzas *Elektrobudowa*.

65. Ņemot to vērā, šajā lietā nav tieši runa par Somijas darba koplīgumu sistēmas atbilstību ES tiesībām. Tādēļ es detalizētāk aplūkošu minimālās darba algas likmes jēdzienu.

2) Jēdziens

66. Zināms, ka dalībvalstīm ir būtiska rīcības brīvība nosakot Direktīvas 96/71 3. panta 1. punktā minēto noteikumu materiāltiesisko saturu. Tomēr kā parāda iepriekš 37. punktā minētā judikatūra, šai rīcības brīvībai ir robežas. Ja nebūtu noteiktas robežas, tas būtiski traucētu mērķim veicināt pakalpojumu sniegšanas brīvību Eiropas Savienībā. Tiesas judikatūrā ir dažas norādes, kuras ievērojot iespējams noteikt "minimālās darba algas likmes" jēdziena kontūras.

67. Spriedumā lietā *Laval* Tiesa, no vienas puses, atzina, ka dalībvalstīm ir pienākums paplašināt minimālo aizsardzības līmeni, kas noteikts to valsts tiesību aktos, attiecībā uz norīkotajiem darba ņēmējiem [42]. Tomēr, no otras puses, tā noteica, ka šis aizsardzības līmenis principā nevar pārsniegt to, kas noteikts Direktīvas 96/71 3. panta 1. punkta pirmā apakšpunkta a) līdz g) punktā [43]. Ņemot vērā šo apgalvojumu, tiek apgalvots, ka spriedums lietā *Laval* ir mainījis direktīvu no tādas, kas minimāli

40 — Saskaņā ar Somijas Likuma par darba līgumiem 2. nodaļas 7. panta 1. punktu visiem darba devējiem principā jāpiemēro vismaz darba koplīguma normas, kas pasludinātas par vispārpiemērojamām attiecīgajā nozarē attiecībā uz darba attiecību noteikumiem un nosacījumiem. Tomēr šim noteikumam ir izņēmums. Šī paša likuma 2. daļas 7. panta 3. punktā ir noteikts, ka darba devējs (vai viņa darba devēju organizācija), kurš ir noslēdzis darba koplīgumu ar valsts darba ņēmēju organizāciju, tā vietā var piemērot šo līgumu.

41 — C-164/99, EU:C:2002:40.

42 — Skat. spriedumu *Laval*, EU:C:2007:809, īpaši 80. un 81. punktu.

43 — Turpat, 80. punkts.

saskaņo, līdz tādai, kas pilnīgi saskaņo konkrēto jautājumu. Attiecībā uz minimālo standartu direktīvā – kas dalībvalstīm deva plašu brīvību piemērot augstākus (nekā minimumu) uzņemošās dalībvalsts standartus norīkotajiem darba ņēmējiem – var apgalvot, ka tas tagad ir pārveidots par griestiem [44].

68. Šādos apstākļos šķiet, ka ES likumdevēja nodoms nav bijis noteikt pienākumu izveidot minimālās darba algas likmes sistēmu. Tas nav arī bijis no sākuma ierobežot dalībvalstu pilnvaras noteikt šī minimuma saturu (šo pilnvaru ārējām robežām, protams, piemērojams LESD 56. un 57. pants). Turklāt kā izņēmums noteikumiem, ka izcelsmes valsts tiesību akti piemērojami norīkotajiem darba ņēmējiem, Direktīvas 96/71 3. panta 1. punkts interpretējams sašaurināti. Jautājumi, kuriem piemērojami uzņemošās dalībvalsts standarti, ir attiecīgi ierobežoti ar tiem, kas uzskaitīti 3. panta 1. punktā, un piemērojamais līmenis ir uzņemošajā dalībvalstī noteiktais minimums [45].

69. Tomēr, šī pieejama mums nenorāda, kādus elementus var ietvert uzņemošās dalībvalsts noteiktajā *minimumā* attiecībā uz minimālās darba algas likmi.

70. Tiesa mēģināja to darīt spriedumā lietā *Isbir*. Tajā Tiesa nosprieda, ka vienīgi darba samaksas elementi, *kas neizjauc attiecību* starp darba ņēmēja darbu, no vienas puses, un par to saņemto atlīdzību, no otras puses, var tikt ņemti vērā, nosakot minimālo darba algu Direktīvas 96/71 izpratnē [46]. Pamatojoties uz šo atziņu, Tiesa uzskatīja, ka pamata summas izveide, no kā darba ņēmējs gūs labumu ilgtermiņā, nevar tikt uzskatīts Direktīvas 96/71 izpratnē par tādu, kas veido daļu no parastajām attiecībām starp padarīto darbu un finansiālo atlīdzību par šo darbu no darba devēja. It īpaši tas tā ir, ņemot vērā, ka ieguldījuma mērķis bija sociālās politikas mērķis.

71. Faktiski augstāk minētais apgalvojums ir balstīts uz Tiesas spriedumu lietā Komisija/Vācija [47], kur Tiesa risināja kopumā atšķirīgu situāciju. Tajā lietā *netika* izskatītas uzņemošās dalībvalsts pilnvaras noteikt minimālās darba algas likmi. Tā vietā tika pārbaudītas metodes, ar kurām nosaka, vai norīkotie darba ņēmēji *patiešām* saņēma darba algas, kas vienlīdzīgas minimālajai darba algai uzņēmējā dalībvalstī. It īpaši šis spriedums izskaidroja apstākļus, atbilstoši kuriem uzņēmējai dalībvalstij jāņem vērā norīkotajiem darba ņēmējiem maksājamie pabalsti, kas nav noteikti kā minimālās darba algas veidojošie elementi uzņemošajā dalībvalstī. Šajā konkrētajā kontekstā Tiesa nosprieda, ka, ja darba devējs prasa darba ņēmējam veikt papildu darbu vai strādāt īpašos apstākļos, darba ņēmējam par šo papildu darbu jāmaksā atlīdzība, kas nav jāņem vērā, aprēķinot minimālo darba algu.

72. Tiesas panāktais rezultāts lietā *Isbir* [48] ir noteiktā ziņā pievilcīgs. Tomēr es neuzskatu, ka augstāk minētais apgalvojums par elementiem, ko var vai nevar uzskatīt par tādiem, kas veido minimālās darba algas likmi Direktīvas 96/71 3. panta 1. punkta c) apakšpunkta nozīmē, ir izmantojams līdzeklis attiecībā uz dalībvalstu pilnvarām noteikt minimālās darba algas likmes jēdzienu.

73. Manuprāt, šis Tiesas apgalvojums ir balstīts uz mākslīgu sadalījumu starp darba samaksu, kas ir atlīdzība par padarīto darbu, no vienas puses, un cita veida darba samaksu, no otras puses. Pirmkārt, ir sarežģīti veikt šādu dalījumu, tā kā darba samaksa noteikti ir padarītā darba sastāvdaļa. Otrkārt, un kā pareizi tiesas sēdē norādīja Norvēģijas valdība, darba samaksas dažādu veidu sadalījuma problemātika jau ir redzama no 3. panta 1. punkta c) apakšpunkta, kas skaidri piemin samaksu par virsstundu darbu kā minimālās darba algas veidojošo elementu. Kompensācija par virsstundām nevar

44 — Skat. tostarp Deakin, S., "The Lisbon Treaty, the Viking and Laval Judgments and the Financial Crisis: In Search of New Foundations for Europe's "Social Market Economy"", Bruun, N., Lörcher, K., un Schömann, I. (red.), *The Lisbon Treaty and Social Europe*, Hart Publishing, Oxford: 2012, 19.–43. lpp., 28. lpp.; Kilpatrick, C., minēts iepriekš, 848. lpp.

45 — Spriedums *Laval*, EU:C:2007:809, 80. un 81. punkts; spriedums *Rüffert*, EU:C:2008:189, 33. un 34. punkts; un Komisija/Luksemburga, EU:C:2008:350, 24.–26. punkts.

46 — Spriedums *Isbir*, EU:C:2013:711, 40. punkts.

47 — EU:C:2005:220.

48 — EU:C:2013:711, 40. punkts

pienācīgi tikt uzskatīta par tiešām saistītu ar padarīto darbu, jo tā attiecas uz noteiktiem apstākļiem, kuros darbs padarīts. Citiem vārdiem, spriedumā lietā *Isbir* sniegtā definīcija neņem vērā darba samaksas subjektīvos aspektus, ko nevar, ņemot vērā to, ka samaksas par virsstundām ir ietverta 3. panta 1. punktā, atraut no minimālās darba algas likmes.

74. Es gluži pretēji uzskatu, ka dalībvalstu rīcības brīvības robežas ir atrodamas Direktīvas 96/71 3. panta 1. punktā, ņemot vērā mērķi noteikt minimālo sociālās aizsardzības līmeni norīkotajiem darba ņēmējiem, un, *nevis* ņemot vērā valsts darba tirgus aizsardzību. Papildus tam jāizpilda arī vairāki citi nosacījumi.

75. Pirmkārt, kā iepriekš minēts, lai ievērotu direktīvu, minimālajai darba algai, kas noteikta uzņemošās dalībvalsts tiesību aktos un/vai koplīgumiem, jābūt noteiktai saskaņā ar šajā direktīvā noteiktajām procedūrām. It īpaši no 3. panta 1. punkta izriet, ka koplīgumiem jābūt pasludinātiem par vispārpiemērojamiem 3. panta 8. punkta, kas paredz īpašus nosacījumus, izpratnē. Neraugoties uz iespējamām problēmām, kas raksturīgas Somijas koplīgumu sistēmai, kam iepriekš nedaudz pieskāros, no prejudiciālā jautājuma izriet – un neviena no pusēm to neapstrīdēja – ka minētie koplīgumi ir pasludināti par vispārpiemērojamiem un ka šie koplīgumi nosaka standartus, kas jāievēro ārvalsts uzņēmumam attiecībā uz norīkotajiem darba ņēmējiem [49].

76. Otrkārt, un iespējams vēl būtiskāk, Tiesa īpaši uzsvēra spriedumā lietā *Laval*, ka 3. panta 1. punkta c) apakšpunkts attiecas uz "minimālo" darba samaksas likmi. Tādējādi šī norma izslēdz darba samaksas likmes, kas ir augstākas nekā minimālās likmes, kas noteiktas attiecīgajās normās [50]. Citiem vārdiem, pat pieņemot, ka praktiski vairums (vai visi) darba ņēmēji *faktiski* saņem augstāku darba algu personīgu apstākļu dēļ, tas nemaina to, ka tiesību aktos un/vai attiecīgajā koplīgumā, atkarībā no lietas, ir noteikts ir absolūtais minimums, kas ir būtiskais punkts 3. panta 1. punkta c) apakšpunkta mērķiem. Jebkurš cits risinājums praktiski nozīmētu pieņemt vairākus *minimumus* vai, drīzāk dažādas darba samaksas likmes, kas atkarīgas no katra darba ņēmēja personīgajiem apstākļiem un kas rezultātā pārsniegtu uzņemošajā dalībvalstī pieņemto absolūto minimumu.

77. Atceroties Tiesas apsvērumus spriedumā lietā *Laval*, tagad es aplūkošu dažādus darba samaksas aspektus, kas ir svarīgi tiesvedībā iesniedzējtiesā.

3) Minimālās darba algas elementi

78. "Minimālās darba algas likmes" jēdziens var ietvert vairākus elementus un dažādās dalībvalstīs tam var būt dažādas formas. Minimālā darba alga var būt balstīta uz zināmu (mēnešu vai gadu) laikposmu vai uz noteiktu produktivitātes līmeni; tā var būt saistīta ar vienā līgumā noteiktu likmi visiem darba ņēmējiem konkrētajā nozarē vai ar dažādām minimālajām darba algas likmēm atkarībā no nodarbošanās, iemaņām un darbiem, kā noteikts koplīgumos. Papildus tam vairākas piemaksas un bonusi tipiski ir iekļauti piemērojamajā minimālajā darba algā [51]. Attiecīgi un, it īpaši ņemot vērā dalībvalstu rīcības brīvību noteikt "minimālās darba algas likmes" saturu, nav vēlams sniegt pozitīvu, globālu definīciju šim jēdzienam ar juridisku konstrukciju. Kā parāda sekojošais vērtējums, piemērojamā minimuma robežu noteikšana noteikti ietver katras lietas novērtējumu.

49 — Tomēr ir strīdīgi, vai šie darba koplīgumi patiesībā ir piemērojami attiecīgajiem darba ņēmējiem. Šis jautājums, lai gan ir neapšaubāmi interesants, atrodas ārpus šīs Tiesas kompetences.

50 — Spriedums *Laval*, EU:C:2007:809, 70. un 71. punkts.

51 — Skat. Komisijas pakalpojumu ziņojumu par Direktīvas 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā ieviešanu (COM(2006) 159, galīgā redakcija), 16. lpp.

a) Darba algas klasifikācija un darba ņēmēju sadalījums darba algas grupās

79. No lietas materiāliem izriet, ka attiecīgajiem darba ņēmējiem maksāja darba samaksu, pamatojoties uz nostrādāto laiku. Šī samaksa saskaņā ar piemērojamo koplīgumu atbilst, pamatojoties uz nostrādāto laiku noteiktajai zemākajai samaksas grupai noteiktajam minimālajam apmēram. Tomēr tā ir zemāka nekā nodrošinātā samaksa par gabaldarbu, kas minēta šajos līgumos. Attiecībā uz attiecīgajos koplīgumos minēto darba samaksas klasifikāciju un darba samaksas grupām rodas problēma, ka Somijas tiesību akti nenosaka vispārējo (vai nozarēm raksturīgo) minimālo darba algu. Tā vietā šo jautājumu izlemj attiecīgie sociālie partneri koplīgumos. Nākamās grūtības rodas tāpēc, ka koplīgumi, uz kuriem pamatojas arodbiedrība, ietver normas gan par samaksu, kas pamatojas uz nostrādāto laiku, gan par gabaldarbu.

80. Šajā ziņā arodbiedrība apgalvo, ka ārvalstu darba ņēmējam, kas norīko darba ņēmējus uz Somiju, ir pienākums piedāvāt saviem darba ņēmējiem gabaldarbu, lai paaugstinātu ienākumu līmeni, un šajā gadījumā jāmaksā īpaša samaksa par gabaldarba nodrošināšanu. Cits cieši saistīts un strīdīgs jautājums ir par darba ņēmēja iedalīšanu (vai tās neesamību) darba samaksas grupās saskaņā ar attiecīgajiem koplīgumiem.

81. Nav šaubu, ka gan darba samaksa, kas pamatojas uz nostrādāto laiku (stundas likme), gan darba samaksa par gabaldarbu ir darba samaksas veidi par padarīto darbu un tāpēc tiem piemērojams "minimālās darba algas likmes" jēdziens Direktīvas 96/71 3. panta 1. punkta izpratnē. Tomēr man ir grūti piekrist arodbiedrības izvirzītajam un lielākās daļas valdību, kuras Tiesā iesniedza paskaidrojumus, atbalstītajam argumentam. Tās norāda, ka gabaldarba akorda alga ir minimums konkrētajā gadījumā. Būtībā es nesaskatu nevienu pārliecinošu iemeslu, kāpēc jebkas cits kā zemākā darba samaksa (šajā lietā stundas likme, kas pamatojas uz laiku), kas minēta koplīgumā, varētu tikt uzskatīts par "minimumu" Direktīvas 96/71 3. panta 1. punkta c) apakšpunkta izpratnē. Šis pats apsvērums piemērojams aplūkojamām samaksas grupām. Ja kāds piekristu citai nostājai, tas praktiski nozīmētu pieļaut situāciju, kas līdzīga tai, kas noteikti aizliegta ar spriedumu lietā *Laval*, kur arodbiedrība prasīja ārvalsts uzņēmumam ievērot darba algas likmi, kas pamatojas uz statistiski vidējām darba algām, ko maksā profesionāli kvalificētiem darba ņēmējiem [52]. Šādu vidusmēru grūti atzīt par tādu, kas veido "minimumu" Direktīvas 96/71 izpratnē.

82. Būtiskākais, ka šeit aplūkojam koplīgumus, kas piemērojami īpašā būvniecības industrijas nozarē. Šādos apstākļos es nesaskatu, kā zemākā darba samaksas likme – lai tā būtu kā samaksas klasifikācija vai kā samaksas grupas – kas noteikta koplīgumos, pienācīgi neaizsargātu norīkotos darba ņēmējus. Galu galā šī samaksa būtu piemērota arī gadījumos vietējiem darba ņēmējiem. Šajā ziņā viss, kas pārsniegtu šo minimumu arī būtu LESD 56. panta pārkāpums [53].

83. Ņemot vērā Tiesas judikatūrā likto uzsvaru uz pakalpojumu sniegšanas brīvību, es uzskatu, ka, ļaujot dalībvalstīm piemērot ārvalstu uzņēmumiem īpašu darba samaksas klasifikāciju vai darba samaksas grupas, kas pārsniedz attiecīgajos tiesību aktos vai koplīgumos skaidri noteikto minimumu, tiktu patvaļīgi uzsvērta valsts darba tirgus aizsardzība, kas kaitētu pakalpojumu sniegšanas brīvībai. Ciktāl uzņēmums, kas norīko darba ņēmējus uz uzņemošo dalībvalsti ievēro šo minimumu, uzņemošā dalībvalsts nevar piemērot īpašu darba samaksas klasifikāciju vai prasīt, lai uzņēmums iedala savus darba ņēmējus noteiktās darba samaksas grupās. Tas novestu pie darba algas, kas pārsniedz attiecīgajos koplīgumos noteikto minimumu.

52 — Šajā ziņā skat. spriedumu *Laval*, EU:C:2007:809, 71. punkts. Tā argumentācijā Tiesa piešķīra īpašu nozīmi tam, ka attiecīgie darba koplīgumi neatbilda Direktīvas 96/71 3. panta 1. punkta un 3. panta 8. punkta prasībām, kas izmantojami kā pareizi kritēriji minimālajai algai uzņēmējā dalībvalstī.

53 — Skat. 90. un nākamos punktus. Svarīgi atcerēties, ka norīkotie darba ņēmēji pretēji iebraukušajiem darba ņēmējiem pēc definīcijas vienīgi uz laiku veic darbu uzņēmējā dalībvalstī, tā ka nav nepieciešams vai piemēroti, ka visas tiesības, ko bauda darba ņēmējs, kurš pastāvīgi veic darbu uzņēmējā dalībvalstī, tiek paplašinātas uz norīkotajiem darba ņēmējiem. To arī apstiprina Tiesas pieeja agrākajā judikatūrā. Par izmantoto tiesību atšķirībām skat. Kilpatrick, C., minēts iepriekš. 847.–849. lpp. Skat. arī par īpašu lietu celtniecības sektorā, Davies, P., minēts iepriekš, 601. lpp.

b) Atvaļinājuma nauda un konkurējošā minimuma problēma

84. Iesniedzējtiesa arī ir izteikusi šaubas par to, ko darīt ar izskatāmajā lietā esošo atvaļinājuma naudu. Vispirms atzīmēšu, ka atvaļinājuma nauda ("lomaraha") ir darba samaksas elements, kas nav paredzēts attiecīgajās tiesību normās, kas Likumā par ikgadējo atvaļinājumu piemērojamas ikgadējam atvaļinājumam un kompensācijai par atvaļinājumu ("lomakorvaus") [54]. Pretēji kompensācijai par atvaļinājumu šis darba samaksas elements pamatojas uz koplīguma normām. Šīs piemaksas izmaksa nozīmē, ka tiesību aktos noteiktā atvaļinājuma kompensācija tiek palielināta par 50 %.

85. Šādos apstākļos pirms atvaļinājuma naudas kā darba samaksas formas būtības pārbaudes īsumā nepieciešams aplūkot *Elektrobudowa* paskaidrojumus saistībā ar šo piemaksu. Tā norāda, ka tāda atvaļinājuma nauda kā konkrētajā lietā nevar tikt uzskatīta par minimālās darba algas likmes veidojošo sastāvdaļu, jo tā pārsniedz tiesību aktos prasīto.

86. Direktīvas 96/71 3. panta 1. punkta redakcija skaidri piekrīt, ka piemērojamā minimālās darba algas likme var būt noteikta tiesību aktos *un/vai* koplīgumā. Tas norāda, ka, lai gan daži šo minimālo darba algas likmju elementi var būt pamatoti uz tiesību aktiem, citi vienlīdz labi var būt pamatoti uz (vispārpiemērojamiem) koplīgumiem. Šajā ziņā nekas direktīvā neizslēdz – *a priori* – šo konkrēto piemaksu no "minimālās darba algas likmes" jēdziena. Tā tas ir, lai gan rada papildinājumu tiesību aktos noteiktajai kompensācijai par atvaļinājumu.

87. Tomēr man jāizsaka kāds nozīmīgs iebildums. Iepriekš 85. punktā noteiktā pieeja pamatojas uz pieņēmumu, ka mēs aplūkojam *dažādus* darba samaksas elementus. Ja tā nebūtu, mēs faktiski aplūkotu konkurējošus *minimumus*, ciktāl gan piemērojamos tiesību aktos, *gan* attiecīgajā vispārpiemērojamajā koplīgumā 3. panta 8. punkta izpratnē ir normas par vienu un to pašu darba samaksas elementu [55]. Šādos apstākļos un ņemot vērā Direktīvas 96/71 vispārējo mērķi – kā noteica Tiesa – veicināt pakalpojumu sniegšanas brīvību, šāds konflikts atrisināms par labu zemākajiem no šiem "minimumiem" [56]. Jebkurš cits secinājums būtu ne tikai nesavietojams ar šo mērķi, bet arī konceptuāli nesaderīgs ar "minimuma" ideju.

88. Tagad, noslēdzot šīs iekavas, es pievērsīšos jautājumam par atvaļinājuma naudu kā "minimālās darba algas likmes" veidojošo elementu Direktīvas 96/71 3. panta 1. punkta izpratnē.

89. Šajā ziņā es norādīšu, ka saskaņā ar Direktīvas 96/71 3. panta 1. punkta b) apakšpunktu uzņēmumiem, kas norīko darba ņēmējus uz citu dalībvalsti, ne tikai jāievēro minimālās darba algas likmi, bet arī noteikumus, kas piemērojami minimālajam *apmaksātajam* ikgadējam atvaļinājumam uzņemošajā dalībvalstī. Tas vien, ka šīs samaksas daļa ir noteikta koplīgumā, nevar nozīmēt, ka tā izslēdzama no samaksas jēdziena tvēruma. Tās izslēgšana būtiski liegtu uz attiecīgo uzņemošo dalībvalsti norīkotajiem darba ņēmējiem iespēju saņemt darba samaksu, kas atbilstu šajā valstī piemērojamam minimumam, tādējādi pārkāpjot Direktīvu 96/71. Pretēji tālāk aplūkotajām piemaksām atvaļinājuma nauda veido raksturīgu darba samaksas daļu, ko darba ņēmējs saņem par padarīto darbu.

54 — 2005. gada 18. marta Likums Nr. 162/2005 par ikgadējo atvaļinājumu ar grozījumiem, kas izdarīti ar Likumu Nr. 1448/2007 (*Vuosilomalaki*). Šī likuma 16. un 17. pantā ir paredzēti noteikumi, atbilstoši kuriem darba ņēmējam jāmaksā kompensācija darba attiecību laikā un beigās.

55 — Jautājumā par konkurējošo minimumu attiecībā uz situāciju, kad likumā noteiktā minimālā alga pastāv līdzās ar darba koplīgumā definēto minimumu skat. Kilpatrick, C., minēts iepriekš, 855. un 856. lpp.

56 — Skat. spriedumu *Laval*, EU:C:2007:809, 78. punkts darba koplīgumu kontekstā, kas *neatbilda* Direktīvas 96/71 3. panta 8. punktā noteiktajam kritērijam.

c) Papildu piemaksas par norīkojumiem darbā

90. Vienotas likmes dienas nauda un kompensācija par ceļā pavadīto laiku, kas noteikta koplīgumos, arī rada milzum daudz grūtības iesniedzējtiesai. Protams, gribētos apgalvot, ka šādām piemaksām nav jāietilpst "minimālās darba algas likmes" tvērumā vienkārši tāpēc, ka nav saiknes starp šīm piemaksām un padarīto darbu. Galu galā tie abi ir saistīti ar personu (un personas personīgo situāciju), kas veic darbu.

91. Tomēr tas atšķirtos no Direktīvas 96/71 3. panta 1. punkta c) apakšpunkta redakcijas, kas tieši nosauc virsstundu samaksu kā minimālās darba algas veidojošo elementu. Kā jau norādīts iepriekš 73. punktā attiecībā uz Tiesas spriedumu lietā *Isbir*[57], samaksa par virsstundām tāpat kā te aplūkojamās piemaksas ir cieši saistītas ar darba ņēmēja personīgo situāciju un nevis ar padarīto darbu. Ņemot vērā šo faktu, es nesaskatu, kā šīs piemaksas automātiski varētu nonākt ārpus Direktīvas 96/71 3. panta 1. punkta c) apakšpunkta piemērošanas jomas.

92. Papildu piemaksas par darba pienākumiem var būt Direktīvas 96/71 3. panta 1. punkta c) apakšpunkta piemērošanas jomā, *ar nosacījumu, ka tās atbilst likmei, kas uzskatāma par minimālo darba samaksas likmi par šādiem pienākumiem*. Šāds noteikums ir neizbēgamas sekas dalībvalstīm esošajai rīcības brīvībai, nosakot šī jēdziena materiāltiesisko saturu. Tomēr te piemērojama nozīmīga norma. Obligāto noteikumu saturam par minimālo aizsardzību Direktīvas 96/71 3. panta 1. punkta c) apakšpunkta izpratnē jāatbilst arī LESD 56. pantam[58].

93. Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru LESD 56. pants nosaka ne tikai visa veida diskriminācijas pilsonības dēļ novēršanu pret pakalpojumu sniedzējiem, kas izveidoti citās dalībvalstīs. Tas arī nosaka visu ierobežojumu aizliegumu, kas varētu aizliegt, kavēt vai padarīt mazāk pievilcīgas darbības, ko veic citā dalībvalstī nodibināts pakalpojumu sniedzējs, kur viņš sniedz līdzīgus pakalpojumus. Tas tā ir, kaut arī ierobežojumi ir vienādi piemērojami gan vietējiem, gan citu dalībvalstu pakalpojumu sniedzējiem[59].

94. Jāievēro, ka dalībvalstis uz pakalpojumu sniegšanu savā teritorijā nedrīkst attiecināt prasību ievērot visus uzņēmuma dibināšanas nosacījumus. Tas ir tāpēc, lai nodrošinātu, ka netiek pārmērīgi apgrūtināta pakalpojumu sniegšana ārpus valsts robežām. Šajā ziņā uzņemošās dalībvalsts noteikumu piemērošana ārvalsts uzņēmumiem var aizliegt, kavēt vai padarīt mazāk pievilcīgu pakalpojumu sniegšanu tiktāl, ka tas rada izmaksas un papildu ekonomisko slogu[60].

95. No lietas materiāliem izriet, ka attiecīgās piemaksas ir vienlīdz piemērojamas gan ārvalstu uzņēmējiem, gan vietējiem konkurentiem. Tomēr es nevaru *a priori* izslēgt, ka ārvalstu pakalpojumu sniedzējiem uzliktais pienākums maksāt šīs piemaksas aizliedz, kavē vai padara šos pakalpojuma sniedzējus mazāk pievilcīgus, lai sniegtu savus pakalpojumus uzņemošajā dalībvalstī. Tāpēc šis pienākums var radīt ierobežojumu pakalpojumu sniegšanas brīvībai LESD 56. panta izpratnē. Šāds pienākums efektīvi samazinātu ikvienu konkurences priekšrocību, ko izcelsmes dalībvalsts zemākas darbaspēka izmaksas varētu piedāvāt. Tas ir tāpēc, ka šīs piemaksas ir jāmaksā – ņemot vērā vairākus nosacījumus – apstākļos, kad darbs tiek darīts citā vietā, nekā darba ņēmēji ir pieņemti darbā[61]. Tāpēc, lai gan dažiem vietējiem uzņēmumiem nevajadzētu maksāt šīs piemaksas, šī piemaksa ir nepieciešamas sekas darba ņēmēja norīkošanai uz uzņemošo dalībvalsti.

57 — EU:C:2013:711.

58 — Līdzīgi skat. spriedumu lietā E-2/11, *STX Norway Offshore AS* u.c. pret Norvēģijas valsti, 72. pants un nākamie.

59 — Spriedumi *Arblade* u.c., C-369/96 un C-376/96, EU:C:1999:575, 33. punkts, un *Portugaia Construções*, EU:C:2002:40, 16. punkts un minētā judikatūra.

60 — Spriedumi *Mazzoleni* un *ISA*, C-165/98, EU:C:2001:162, 23. un 24. punkts, un *Portugaia Construções*, EU:C:2002:40, 18. punkts un minētā judikatūra. Skat. arī spriedumu *FKP Scorpio Konzertproduktionen*, C-290/04, EU:C:2006:630, 64. punkts un minētā judikatūra.

61 — Tas ir saprotams no elektrosaimniecības nozares darba koplīguma 14. pantā ieviestā mehānisma. Saskaņā ar šo noteikumu (pilna vai daļēja) noteiktas likmes dienas nauda un kompensācija par ceļā pavadīto laiku ir jāmaksā tikai tad, ja vieta, uz kuru darba ņēmējs tiek norīkots, atrodas vismaz 40 km no darba vietas vai vismaz 15 km no darba ņēmēja dzīvesvietas.

96. Ja attiecīgie noteikumi bez izņēmuma ir piemērojami visām personām un uzņēmumiem, kas darbojas uzņemošās dalībvalsts teritorijā, atbilstoši pastāvīgajai judikatūrai šāds ierobežojums var būt pamatots, ja tiek ievērotas vispārējās sabiedrības intereses. Tas tā ir, ja vien šī interese nav aizsargāta ar noteikumiem, kas piemērojami šāda pakalpojuma sniedzējam dalībvalstī, kurā tas nodibināts. Papildus tam ierobežojumam jābūt pienācīgam līdzeklim, lai nodrošinātu izvirzītā mērķa sasniegšanu un tas nevar pārsniegt to, kas ir nepieciešams tā sasniegšanai [62]. Īpaši nozīmīgi ir tas, ka primārie vispārējo interešu apsvērumi ietver darba ņēmēju sociālo aizsardzību [63].

97. Lai gan analīzes beigās tas ir jāizlemj iesniedzējtiesai, manuprāt, abas piemaksas šajā lietā atbilst mērķim kompensēt darba ņēmēja papildu izdevumus, kas tam radušies, veicot darba uzdevumus. Attiecībā uz norīkotajiem darba ņēmējiem varētu apgalvot, ka šo piemaksu izmaksa nodrošina tāda darba samaksas līmeņa sasniegšanu, kas vajadzīga, lai uzturētu saprātīgu dzīves līmeni darba norīkojuma laikā. Tāpēc es *in abstracto* nevaru izslēgt, ka šo piemaksu samaksa varētu būt nepieciešama attiecīgo darba ņēmēju sociālajai aizsardzībai.

98. Tomēr šo papildu piemaksu maksājumam jābūt arī samērīgam ar šī mērķa sasniegšanu, ņemot vērā visus būtiskos faktorus. It īpaši iesniedzējtiesai jānovērtē pakalpojumu sniedzējiem uzliktais administratīvais un ekonomiskais slogs, no vienas puses, attiecībā pret paaugstinātu sociālo aizsardzību, ko tie piešķir darba ņēmējiem, salīdzinājumā ar dalībvalsts, kurā viņu darba ņēmējs ir nodibināts, tiesību aktos nodrošināto aizsardzību, no otras puses [64].

99. Lai šajā uzdevumā palīdzētu iesniedzējtiesai, es izteikšu šādus apsvērumus.

i) Noteiktas likmes dienas nauda

100. No vienas puses, iesniedzējtiesa sāk ar pieņēmumu, ka norīkotajiem darba ņēmējiem būs tiesības ar attiecīgo koplīgumu palīdzību uz vienotas likmes dienas naudu par visu viņu norīkojuma laiku [65]. Tas ir tāpēc, ka viņi tika pieņemti darbā Polijā, nevis vietā, kur viņi pilda savu darbu. Man ir grūti piekrist, ka tas ir samērīgs līdzeklis, lai aizsargātu norīkotos darba ņēmējus.

101. Tam ir divi būtiski iemesli.

102. Pirmkārt, tāda vienotas likmes dienas nauda, kāda tā ir pamatlietā, ir radīta, lai kompensētu papildu izmaksas, kas varētu rasties darba ņēmējam laikā, kamēr viņš (uz laiku) ir ārpus savas dzīvesvietas. Tā tipiski ir gadījumos, kad darba pienākumu dēļ nepieciešams nakšņot. Lai gan nav strīda par to, ka darba ņēmēji tika pieņemti darbā Polijā, tomēr norīkojuma laikā Somijā viņi uzturējās darba devēja apmaksātā mājoklī, atomelektrostacijas būvniecības vietas tuvumā. Šādos apstākļos ir grūti pārliecinoši apgalvot, ka vienotas dienas naudas likmes samaksa ir nepieciešama, lai aizsargātu norīkotos darba ņēmējus.

103. Otrkārt, ja uzņemošā dalībvalsts varētu prasīt maksāt norīkotajiem darba ņēmējiem tādas piemaksas samaksu par visu norīkojuma laiku, kāda tā ir šajā lietā, esmu pārliecināts, ka tas būtiski apgrūtinātu ārvalsts uzņēmumu spēju konkurēt ar vietējiem konkurentiem, jo šos uzņēmumus neapšaubāmi atturētu ar darba ņēmēju norīkošanu saistītās izmaksas [66]. Būtībā pienākums maksāt

62 — Skat., piemēram, spriedumus *Webb*, EU:C:1981:314, 17. punkts; *Analir* u.c. C-205/99, EU:C:2001:107, 25. punkts; *Mazzoleni* un *ISA*, EU:C:2001:162, 26. punkts; *Wolff & Müller*, C-60/03, EU:C:2004:610, 34. punkts, un *Portugaia Construções*, EU:C:2002:40, 19. punkts. Šī noteikuma jaunākai izteiksmei skat. arī spriedumu Komisija/Beļģija, C-577/10, EU:C:2012:814, 44. punkts.

63 — Spriedumi *Arblade* u.c., EU:C:1999:575, 36. punkts, un arī šajā ziņā *Mazzoleni* un *ISA*, EU:C:2001:162, 27. punkts.

64 — Skat., piemēram, spriedumu *Finalarte* u.c., C-49/98, C-50/98, C-52/98 līdz C-54/98 un C-68/98 līdz C-71/98, EU:C:2001:564, 49. un 50. punkts.

65 — 2012. gadam šī dienas nauda bija noteikta EUR 36/dienā.

66 — Saskaņā ar attiecīgajiem darba koplīgumiem papildus iepriekš 60. zemsvītras piezīmē minētajiem nosacījumiem ir papildu prasība pilnai noteiktas likmes dienas naudas samaksai. Saskaņā ar līguma 14. panta A punkta 2. apakšpunktu pilna dienas nauda ir jāmaksā vienīgi tad, ja ir tālbrauciens (“työmatka”) ilgst vairāk par 10 stundām.

norīkotajiem darba ņēmējiem tādu piemaksu kā vienotas likmes dienas naudu par *visu* viņu norīkojuma laiku, nostādītu ārvalsts uzņēmumu sliktākā stāvoklī. Tas tā ir, jo uzņēmumiem, kuri norīko darba ņēmējus uz Somiju, sistemātiski tiek prasīts maksāt šo piemaksu, lai gan vietējiem uzņēmumiem to noteikti vai sistemātiski nevajag darīt.

ii) Kompensācija par ceļojuma laiku

104. No lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka atbilstoši koplīgumiem darba devējam ir jāmaksā darba ņēmējiem kompensāciju par ceļā pavadīto laiku, ja dienas brauciens uz darba vietu ir ilgāks par vienu stundu. Arodbiedrība prasa šīs kompensācijas samaksu saskaņā ar šajos līgumos noteikto zemāko likmi. Pušu starpā nav vienprātības par to, vai ikdienas brauciens patiešām pārsniedz vienu stundu.

105. Ja tā būtu, tad brauciens uz vietu, kur darbs tiek veikts, darba ņēmējam neapšaubāmi rada ne tikai izmaksas, bet arī laika patēriņu. Lai gan ikdienas pārbraucienu no darba devēja nodrošinātā mājokļa uz darba vietu nevar uzskatīt par īstu darba laiku, tomēr tas ir laiks, kas pavadīts ar mērķi veikt darba pienākumus, par ko ir vienošanās darba līgumā. Turklāt konkrētajos šīs lietas apstākļos ceļā pavadītais laiks uz darba vietu nav jautājums, par kuru darba ņēmējiem ir bijusi brīva izvēle, ņemot vērā ne tikai darba devēja apmaksātās izmitināšanas vietas atrašanos, bet arī attālumu no būvniecības vietas.

106. Šajā ziņā kompensācija darba ņēmējam par šo laiku īpašas piemaksas veidā, kas ir (kad sasniegts vienas stundas dienā slieksnis) samērīga ceļā pavadītajam laikam uz darbu, sākotnēji šķiet kā līdzeklis, kas patiesi veicina darba ņēmēju sociālo aizsardzību. Galu galā kā kompensācija par virsstundām, kompensācijas maksājums par ceļā pavadīto laiku nodrošina, ka darba ņēmēji saņem kompensāciju par laiku un naudu, ko tie zaudē ikdienas pārbraucienu dēļ.

107. Tomēr tāpat kā vienotas likmes dienas nauda, ārvalstu uzņēmumiem piemērotā prasība kompensēt saviem norīkotajiem darba ņēmējiem par ceļā pavadīto laiku rada preventīvu ietekmi attiecībā uz pārrobežu pakalpojumu sniegšanu. Tas ir papildu izmaksu dēļ, ko rada šāds pienākums. Tāpēc nepieciešamība prasīt, lai ārvalstu uzņēmumi maksātu šo kompensāciju, manuprāt, ir cieši saistīta ar šīs lietas faktiskajiem apstākļiem. Ja, piemēram, darba vietas attāluma dēļ visiem vietējiem darba ņēmējiem būtu tiesības uz šādu kompensāciju, tad šādas kompensācijas *nemaksāšana* norīkotajiem darba ņēmējiem nozīmētu, ka šiem darba ņēmējiem ir liegta minimālā aizsardzība, kas nepieciešama uzņemošajā dalībvalstī. Tomēr, ja tā nebūtu un dažiem vietējiem darba ņēmējiem nebūtu tiesību uz šo kompensāciju, es nesaskatu nevienu iemeslu, kas, ņemot vērā darba ņēmēju sociālo aizsardzību, pamatotu šādas prasības sistemātisku piemērošanu ārvalstu uzņēmumiem. Tāpat kā dienas nauda, manuprāt, kompensāciju par ceļā pavadīto laiku var pamatot un attiecīgi uzskatīt par nepieciešamu no darba ņēmēju sociālās aizsardzības perspektīvas tikai tad, ja vietējam darba ņēmējam, kurš veic darbu līdzīgos apstākļos, ir visos apstākļos tiesības uz šīs piemaksas izmaksu.

108. Rezumējot, es uzskatu, ka vienotas likmes dienas naudai un kompensācijai par ceļā pavadīto laiku ir piemērojams Direktīvas 96/71 3. panta 1. punkta c) apakšpunkts. Tomēr, ņemot vērā to, ka šo piemaksu piemērošana ārvalsts uzņēmumam, kas norīko darba ņēmējus, var padarīt pakalpojumu sniegšanu mazāk pievilcīgu, ciktāl tā saistīta ar izmaksām un papildu ekonomisko slogu, iesniedzējtiesai jānovērtē, vai vispārpiemērojami koplīgumi, kas nosaka attiecīgās piemaksas, sasniedz darba ņēmēju sociālās aizsardzības mērķi, un jāpārbauda, ka tās nepārsniedz nepieciešamo, lai sasniegtu šo mērķi.

109. Kā iepriekšējā analīze parādīja, uz jautājumu par to, kas ietilpst "minimālajā darba algas likmē" katrā konkrētajā gadījumā un attiecībā uz katru individuālo darba samaksas elementu, var atbildēt, par atskaites punktu izmantojot darba algas likmi, kas atbilst minimālajai likmei, kas noteikta uzņemošās dalībvalsts piemērojamajos attiecīgajos noteikumos, un attiecībā uz piemaksām, kas atkarīgas no darba ņēmēja personīgajiem apstākļiem, pārbaudot, vai šo piemaksu izmaksa ir nepieciešama darba ņēmēju sociālajai aizsardzībai.

4) Izmitināšanas un ēdināšanas talonu apsvērumi, aprēķinot minimālo darba algu

110. Iesniedzējtiesā esošajā lietā *Elektrobudowa* ir nodrošinājusi attiecīgajiem norīkotajiem darba ņēmējiem izmitināšanu un ēdināšanas talonus [67]. Tāpēc rodas jautājums, kā saprast šīs priekšrocības, nosakot, vai šie darba ņēmēji ir faktiski saņēmuši darba algu, kas vienāda ar uzņemošajā dalībvalstī noteikto minimumu. Direktīvas 96/71 3. panta 7. punktā ir noteikts, ka piemaksas, kas raksturīgas norīkošanai, uzskata par minimālās darba algas daļu, ja vien to neizmaksā, atlīdzinot tādus faktiskos izdevumus saistībā ar norīkojumu darbā kā ceļa, dzīvokļa un uzturēšanās izdevumi. Vai mēs šeit izskatām tādu izdevumu atlīdzināšanu, kas faktiski radušies norīkojuma vai kā cita rezultātā?

111. Pat burtiski interpretējot 3. panta 7. punktu, atbilde uz šo jautājumu ir diezgan tieša. Galu galā, lai gan darba devējs nav atlīdzinājis dzīvokļa un uzturēšanas izdevumus *ex post* darba ņēmējiem, tas ir nodrošinājis izmitināšanu un ēdināšanas talonus šiem darba ņēmējiem norīkojuma laikā. Tomēr var apgalvot, ka šīs priekšrocības veido piemaksas, kas ir "īpašas norīkojumam" un ka tās, attiecīgi, jāņem vērā, aprēķinot, vai norīkotie darba ņēmēji saņem darba algu, kas atbilst minimālajiem standartiem uzņemošajā dalībvalstī. Tomēr, manuprāt, tāda šo priekšrocību uztvere ļautu izvairīties no Direktīvas 96/71 3. panta 7. punkta mērķa.

112. Šī norma paredz izslēgt iespēju – aprēķinot minimālo darba algu – ņemt vērā priekšrocības, kas saistītas ar ceļu, *dzīvokli un uzturēšanos* tā, ka tas liegtu attiecīgajam darba ņēmējam ekonomisko atgriezenisko vērtību par savu darbu. Tas ir tāpēc, ka šīs priekšrocības ir nesaraujami saistītas ar darba ņēmēju norīkošanu. Protams, varētu apgalvot, ka it īpaši ēdināšanas taloniem ir papildu vērtība. Galu galā norīkotajiem darba ņēmējiem ir tādi paši ar pārtiku saistīti izdevumi, kad viņi strādā izcelsmes valstī. Tomēr pārtikas taloni jeb, lietojot direktīvā izmantoto terminoloģiju, izdevumi par dzīvokli, tomēr šķiet nepieciešami, lai kompensētu augstākos uzturēšanās izdevumus uzņemošajā dalībvalstī. Tādējādi grūti apstrīdēt, ka darba devēja nodrošinātās izmitināšanas un ēdināšanas talonu iekļaušana minimālās darba algas aprēķinā praktiski samazinātu attiecīgo norīkoto darba ņēmēju vidējās darba algas līmeni zem pieņemtā minimuma.

113. Tiesas spriedums lietā Komisija/Vācijā ir īpaši noderīgs. Tajā Tiesa nosprieda, ka, ja darba devējs liek darba ņēmējam strādāt noteiktos apstākļos, darba ņēmējam jāsaņem kompensācija par šo papildu pakalpojumu, un, aprēķinot minimālo darba algu, šī kompensācija nav jāņem vērā [68]. Tā pati ideja ir atspoguļota Direktīvas 96/71 3. panta 7. punktā. Tā kā šādu priekšrocību ņemšana vērā mainītu darba ņēmējam nelabvēlīgā veidā līdzsvaru starp darba ņēmēja paveikto darbu un pretī saņemto atlīdzību, šīs priekšrocības nevajadzētu ņemt vērā, veicot salīdzinājumu starp norīkoto darba ņēmēju faktiski saņemto bruto darba algu un minimālās darba algas likmi, ko nosaka uzņemošās dalībvalsts tiesību akti.

114. Citiem vārdiem, izmitināšana un ēdināšanas taloni, ko uzņēmums nodrošina norīkotajiem darba ņēmējiem uzņemošajā dalībvalstī, uzskatāma par faktiski esošo izdevumu atlīdzināšanu norīkojumā. Tāpēc tos nevar ņemt vērā, aprēķinot, vai norīkotais darba ņēmējs ir vai nav saņēmis darba algu, kas vienāda ar uzņemošajā dalībvalstī noteikto minimumu.

67 — No lūguma sniegt prejudiciālo nolēmumu izriet, ka *Elektrobudowa* ir pienākums saskaņā ar attiecīgo darba koplīgumu maksāt par izmitināšanu apstākļos, kad darbs tiek veikts vietā, kas nav vieta, kur darba ņēmējs pieņemts darbā. Tomēr ēdināšanas taloni, ko var arī izmantot, lai dažos veikalos nopirktu pārtiku, tiek izsniegti saskaņā ar darba līgumu.

68 — Šajā ziņā skat. spriedumu Komisija/Vācija, EU:C:2005:220, 39. un 40. punkts.

5) Sabiedriskās kārtības izņēmums Direktīvas 96/71 3. panta 10. punktā

115. Visbeidzot, iesniedzējtiesa vēlas zināt, vai – ciktāl attiecīgās priekšrocības[69] atrodas ārpus 3. panta 1. punktā noteikto obligāto noteikumu kodola – tās var uzskatīt par gadījumiem, kam piemērojams Direktīvas 96/71 3. panta 10. punkts. Šī norma ļauj dalībvalstīm piemērot uzņēmumiem, kas norīko darba ņēmējus to teritorijā, darba noteikumus un nosacījumus, *kas nav minēti 3. panta 1. punktā*, attiecībā uz sabiedriskās kārtības noteikumiem.

116. Atbildei uz šo jautājumu, pēc manām domām, ir jābūt noliedzošai.

117. Pirmkārt, varu secināt, ka saskaņā ar Direktīvas 96/71 3. panta 10. punktu šī norma piemērojama vienīgi darba noteikumiem un nosacījumiem jautājumos, kas *nav* tieši minēti 3. panta 1. punkta pirmā apakšpunkta a) līdz g) punktā, ciktāl šie noteikumi un nosacījumi ir piemēroti atbilstoši Līgumam[70]. Otrkārt, no Tiesas judikatūras izriet, ka 3. panta 10. punkts – "kā izņēmuma izņēmums" – interpretējams sašaurināti[71].

118. It īpaši, lai būtu piemērojams sabiedriskās kārtības izņēmums, attiecīgajiem noteikumiem jābūt tik būtiskiem politiskās, sociālās vai ekonomiskās kārtības aizsardzībai attiecīgajā dalībvalstī, lai prasītu to ievērošanu no visām personām šīs dalībvalsts teritorijā un visām tiesiskajām attiecībām šajā valstī[72]. Piemēram, šādam noteikumam visdrīzāk atbilstu normas par piespiedu darba aizliegumu[73]. Īpaši pasvītrojot nepieciešamību interpretēt 3. panta 10. punktu tā, lai nepasliktinātu pakalpojumu sniegšanas brīvību, Tiesa tāpēc ir uzsvērusi, ka "sabiedriskās kārtības noteikumi" ir saprotami tā, lai tie būtu piemēroti vienīgi tiem obligātajiem noteikumiem, no kuriem nevar atkāpties un kuri savas būtības un mērķa dēļ atbilst vispārējām prasībām par sabiedrības interesēm.

119. Ņemot vērā šo strīdīgi ļoti šauro Direktīvas 96/71 3. panta 10. punkta konstrukciju, iesniedzējtiesas minētie darba samaksas elementi neatbilst augsto prasību standartam, ko noteikusi Tiesa savā iepriekšējā judikatūrā. Svarīgākais, ka tie visi – kā iepriekš izskaidrots – ietilpst direktīvas 3. panta 1. punkta c) apakšpunkta piemērošanas jomā. Turklāt tie visi *pārsniedz* pašu tiesību aktos un/koplīgumos noteikto minimumu[74] un šajā nozīmē nevar tikt uzskatīti par nepieciešamiem, lai atbilstu vispārējām prasībām attiecībā uz sabiedrības interesēm.

IV – **Secinājumi**

120. Ņemot vērā iepriekš minēto, es ierosinu Tiesai uz *Satakunnan käräjäoikeus* jautājumiem atbildēt šādi:

1) pareizi interpretējot Eiropas Parlamenta un Padomes 2008. gada 17. jūnija Regulas (EK) Nr. 593/2008 par tiesību aktiem, kas piemērojami līgumsaistībām (Roma I) 14. panta 2. punktu, lasot to kopsakarā ar Eiropas Parlamenta un Padomes 1996. gada 16. decembra Direktīvas 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā 3. panta 1. punktu, jautājums par to, vai norīkotais darba ņēmējs var cedēt darba samaksas prasību pret savu darba devēju arodbiedrībai uzņemošajā dalībvalstī, ir izlemjams atbilstoši tiesību aktiem, kas

69 — Proti, samaksa par gabaldarbu, kompensācija par ceļā pavadīto laiku un dienas nauda.

70 — Šajā ziņā skat. spriedumu *Laval*, EU:C:2007:809, 82. punkts. Skat. arī spriedumu *Rüffert*, EU:C:2008:189, 36. un 37. punkts attiecībā uz tajā laikā esošo 49. pantu EK.

71 — Skat. spriedumu Komisija/Luksemburga, EU:C:2008:350, 31. punkts. Izņēmums, kā noteikts Direktīvas 96/71 3. panta 1. punktā šajā lietā attiecas uz norīkotājas dalībvalsts tiesību aktu piemērošanas principu.

72 — Skat. spriedumu Komisija/Luksemburga, EU:C:2008:350, 29.–31. punkts un minētā judikatūra. Kā norādīja viens komentētājs, Tiesas sprieduma lietā Komisija/Luksemburga atziņas rezultātā 3. panta 10. punkts interpretējams "gandrīz ārpus esamības". Skat. Barnard, C., "The UK and Posted Workers: The Effect of Commission v Luxembourg on the Territorial Application of British Labour Law", 1(38) 2009 *Industrial Law Journal*, 122.–132. lpp., 129. lpp.

73 — Spriedums Komisija/Luksemburga, EU:C:2008:350, 3. un 32. punkts.

74 — Skat. arī *mutatis mutandis* spriedumu *Laval*, EU:C:2007:809, 84. punkts.

piemērojami attiecīgajām darba samaksas prasībām. Ciktāl šīs prasības izriet no Direktīvas 3. panta 1. punktā minētajiem noteikumiem un nosacījumiem, piemērojami ir dalībvalsts, uz kuru darba ņēmēji ir norīkoti, tiesību akti ne tikai attiecībā uz šīm prasībām, bet arī attiecībā uz to cedēšanu;

2) pareizi interpretējot Direktīvas 96/71 3. panta 1. punkta c) apakšpunktu, lasot to kopsakarā ar LESD 56. pantu, minimālās darba algas likmes jēdziens var attiekties uz pamata stundas likmi saskaņā ar samaksas grupām, gabaldarba garantēto samaksu, atvaļinājuma pabalstu, vienotas likmes dienas naudu un kompensāciju par ikdienas ceļā pavadīto laiku, kā šie nodarbinātības un darba nosacījumi ir definēti koplīgumā, kas pasludināts par vispārpiemērojamu Direktīvas 96/71 3. panta 8. punkta izpratnē un kas ietilpst šīs direktīvas pielikumā (vai attiecīgajā gadījumā citu attiecīgo instrumentu piemērošanas jomā). Tomēr:

   — uzņemošā dalībvalsts nevar piemērot īpašu samaksas klasifikāciju vai samaksas grupas, kas pārsniedz uzņemošajā dalībvalstī šādā koplīgumā tieši noteikto minimumu, ārvalsts uzņēmumiem, kuri norīko darba ņēmējus uz šo valsti;

   — uzņemošā dalībvalsts nevar piemērot ārvalsts uzņēmumam, kas norīko darba ņēmējus uz šo valsti, pienākumu maksāt vienotas likmes dienas naudu norīkotajiem darba ņēmējiem par visu norīkojuma laiku vai kompensāciju par ceļā pavadīto laiku šiem darba ņēmējiem, ja iesniedzējtiesa konstatē, ka, piemērojot šīs piemaksas šiem ārvalsts uzņēmumiem, pakalpojumu sniegšana kļūtu mazāk pievilcīga, un ja šo piemaksu samaksa pārsniegtu nepieciešamo darba ņēmēju sociālās aizsardzības mērķa sasniegšanai;

3) pareizi interpretējot Direktīvas 96/71 3. panta 7. punktu, apmaksāta izmitināšana un ēdināšanas taloni, ko nodrošina uzņēmums, norīkojot darba ņēmējus šīs lietas apstākļos, uzskatāmi par norīkošanas dēļ faktiski radušos izdevumu atlīdzināšanu. Tāpēc tos nevar ņemt vērā, aprēķinot, vai norīkotie darba ņēmēji ir vai nav saņēmuši darba algas, kas vienādas ar uzņemošajā dalībvalstī noteikto minimumu;

4) pareizi interpretējot Direktīvas 96/71 3. panta 10. punktu, tādi darba samaksas elementi kā gabaldarba samaksa, kompensācija par ceļā pavadīto laiku un koplīgumos, kas pasludināti par vispārpiemērojamiem, noteiktās dienas piemaksas nevar uzskatīt par tādām, kas rada darba noteikumus un nosacījumus, kuri jāievēro, neņemot vērā prasības attiecībā uz sabiedrības interesi šīs normas izpratnē.