



IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

ESF projekts 'Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības administratīvās kapacitātes stiprināšana'

4.2.aktivitāte 'Normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze'
Eiropas Savienības normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze

2015.gada janvāra ziņojums

Eiropas Savienības Tiesas prakse darba tiesībās 2014.gadā. II daļa

Rīga, 2015.gads

Šis ziņojums ir veidots ar Eiropas Savienības Eiropas Sociālā fonda finansiālu atbalstu. Par ziņojuma saturu atbild Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība.

Saturs

1.Ievads.....	3
2. Eiropas Savienības Tiesas prakse saistībā ar darbinieku pārrobežu norīkošanas un pakalpojumu sniegšanas brīvības jautājumiem	4
3. Eiropas Savienības Tiesas prakse saistībā ar darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu pārejas gadījumā	20
4. Eiropas Savienības Tiesas prakse saistībā ar darbinieku tiesību aizsardzību darba devēja maksātnespējas gadījumā	30
5. Eiropas Savienības Tiesas prakse saistībā ar koplīguma normu attiecināšanu uz pašnodarbinātajām personām	34
6. Eiropas Savienības Tiesas prakse saistībā ar darbinieku brīvas pārvietošanās Eiropas Savienībā regulējumu	40
7.Secinājumi	45

1. Ievads

Ņemot vērā Eiropas Savienības tiesību, tostarp Eiropas Savienības Tiesas (Tiesa) veiktās interpretācijas, pieaugošo ietekmi uz Latvijas darba tiesībām, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība uzskata, ka ir būtiski informēt savus biedrus par jaunākajiem Tiesas spriedumiem darba tiesību jomā. Lai sniegtu Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības juristiem iespēju iepazīties ar aktualitātēm Tiesas atziņās, atsevišķos ziņojumos 2014.gadā tika apkopotas Tiesas spriedumos iekļautās atziņas par noteiktiem tematiskiem jautājumiem laika periodā no 2011. līdz 2013.gadam.

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības 2014.gada marta ziņojums „*Eiropas Savienības Tiesas prakse darba tiesībās 2011.-2013.gadā. I daļa*”¹ ietvēra Tiesas spriedumu apkopojumu par darba laika un nepilna darba laika līgumu jautājumiem. 2014.gada aprīļa ziņojumā „*Eiropas Savienības Tiesas prakse darba tiesībās 2011.-2013.gadā. II daļa*”² tika atspoguļota Tiesas prakse par līgumu uz noteiktu laiku jautājumiem, 2014.gada maija ziņojums „*Eiropas Savienības Tiesas prakse darba tiesībās 2011.-2013.gadā. III daļa*”³ informēja par Tiesas galvenajām atzinām diskriminācijas aizlieguma jautājumā, 2014.gada jūnija ziņojums „*Eiropas Savienības Tiesas prakse darba tiesībās 2011.-2013.gadā. IV daļa*”⁴ sniedza ieskatu par spriedumiem saistībā ar personu ar invaliditāti tiesībām, kā arī atsevišķiem jautājumiem par darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmuma pārejas un darba devēja maksātnespējas gadījumā. Visbeidzot 2014.gada decembra ziņojumā „*Eiropas Savienības Tiesas prakse darba tiesībās 2014.gadā. I daļa*”⁵ apkopoja Tiesas spriedumus darba tiesībās par 2014.gadu saistībā ar līgumiem uz noteiktu laiku, nepilna darba laika darba līgumiem un darba laika regulējumu.

¹ LBAS 2014.gada marta ziņojums „*Eiropas Savienības Tiesas prakse darba tiesībās 2011.-2013.gadā. I daļa.*” Pieejams: http://www.lbas.lv/upload/stuff/201404/ecj_labour.law_part.i_mickevica.31.03.2014_final.pdf.

² LBAS 2014.gada aprīļa ziņojums „*Eiropas Savienības Tiesas prakse darba tiesībās 2011.-2013.gadā. II daļa.*” Pieejams: http://www.lbas.lv/upload/stuff/201405/ecj_labour.law_part.ii_mickevica.30.04.2014.pdf.

³ LBAS 2014.gada maija ziņojums „*Eiropas Savienības Tiesas prakse darba tiesībās 2011.-2013.gadā. III daļa.*” Pieejams: http://www.lbas.lv/upload/stuff/201407/ecj_labour.law_part.iii_mickevica.30.05.2014_final.pdf.

⁴ LBAS 2014.gada jūnija ziņojums „*Eiropas Savienības Tiesas prakse darba tiesībās 2011.-2013.gadā. IV daļa.*” Pieejams: http://www.lbas.lv/upload/stuff/201408/ecj_labour.law_part.iv_mickevica.30.06.2014_final_08.pdf.

⁵ LBAS 2014.gada decembra ziņojums „*Eiropas Savienības Tiesas prakse darba tiesībās 2014.gadā. I daļa.*” Pieejams: http://www.lbas.lv/upload/stuff/201502/ecj_labour.law_2014_mickevica.30.12.2014_final.pdf.

Šis ziņojums sniedz ieskatu par Tiesas 2014.gada spriedumiem saistībā ar darbinieku pārrobežu norīkošanas un pakalpojumu sniegšanas brīvības jautājumiem, darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu pārejas gadījumā un darba devēja maksātnespējas gadījumā, darbinieku brīvas pārvietošanās Eiropas Savienībā regulējumu, kā arī ar koplīguma normu attiecināšanu uz pašnodarbinātajām personām.

Kā arī iepriekšējos ziņojumos, šis ziņojums ietver īsu spriedumu faktisko apstākļu izklāstu, Tiesas analīzes būtiskākos punktus un Tiesas atziņas par attiecīgo jautājumu. Secinājumos ir apkopotas galvenās Tiesas atziņas.

2. Eiropas Savienības Tiesas prakse saistībā ar darbinieku pārrobežu norīkošanas un pakalpojumu sniegšanas brīvības jautājumiem

Apskatāmajā laika posmā Tiesa ir pieņēmusi spriedumus saistībā ar pakalpojumu sniegšanas brīvības un darbinieku norīkošanas jautājumiem. Darbinieku norīkošanas regulējuma centrā ir Eiropas Parlamenta un Padomes 1996.gada 16.decembra direktīvas 96/71/EK *par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā*⁶ (Direktīva 96/71/EK). Direktīvu 96/71/EK piemēro dalībvalstī reģistrētiem uzņēmumiem, kuri saistībā ar starptautisku pakalpojumu sniegšanu norīko darba ņēmējus darbā citā Eiropas Savienības dalībvalstī. Atbilstoši Direktīvas 96/71/EK 3.panta, uzņēmuma darbību kvalificē kā darbinieku norīkošanu uz citu Eiropas Savienības dalībvalsti, ja uzņēmums 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;
- 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;

⁶ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 96/71/EK (1996. gada 16. decembris) par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā.

Pieejama: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0071:lv:HTML>.

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.

Ja uzņēmums veic darbinieku norīkošanu, tam atbilstoši Direktīvas 96/71/EK 3.panta 1.punktam ir pienākums piemērot attiecībā uz darbiniekiem valsts, uz kuru tiek veikta norīkošana, tiesību aktu vai vispārsaistošu koplīgumu normas, kas paredz:

- a) maksimālo darba un minimālo atpūtas laiku;
- b) minimālo apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu;
- c) minimālajām algas likmēm, to skaitā likmes par virsstundām;
- d) darba ņēmēju izīrēšanas nosacījumiem, jo īpaši darba ņēmēju piegādi, ko veic pagaidu darbavietas;
- e) veselības aizsardzību, drošību un higiēnu darbā;
- f) aizsardzības pasākumiem attiecībā uz grūtnieču vai sievietes pēcdzemdību periodā, bērnu un jauniešu darba noteikumiem;
- g) vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm un citus diskrimināciju izslēdzošus noteikumus.

Minimālās algas likmes jēdzienu definē valsts tiesību aktos un/vai tās dalībvalsts praksē, kurā darba ņēmējs ir norīkots darbā.

Vienlaikus saskaņā ar Direktīvas 96/71/EK 3.panta 10.punktu dalībvalstis var piemērot valstu uzņēmumiem un citu valstu uzņēmumiem citus darba noteikumus un nosacījumus attiecībā uz sabiedriskās kārtības noteikumiem.⁷

Direktīva 96/71/EK līdzsvaro divas būtiskas pamatbrīvības – pakalpojumu sniegšanas brīvību un norīkoto darbinieku tiesību aizsardzību.

Apskatāmajā periodā Tiesa analizēja vairākus jautājumus, kas ir saistīti ar šo abu pamatbrīvību līdzsvarošanu, proti, pienākumu nodrošināt minimālo darba algu

⁷ Detalizētāk ar Direktīva 96/71/EK kontekstu un saturu, juridiskiem aspektiem un arodbiedrību viedokli par direktīvas piemērošanu skat. LBAS 2009.gada oktobra ziņojumu „Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā.”
Pieejams: http://www.lbas.lv/upload/stuff/201003/ekspertize_oktobris_2009.pdf.

apakšuzņēmēju darbiniekiem, ja apakšuzņēmējs ir reģistrēts citā Eiropas Savienības dalībvalstī un visi pakalpojumi tiek sniegti šajā reģistrācijas valstī, norīkoto darba ņēmēju iepriekšējās deklarēšanas procesa atbilstību aizliegumam ierobežot pakalpojumu sniegšanas brīvību un pakalpojumu sniegšanas brīvību jūras transporta jomā.

Lietā C-549/13 Bundesdruckerei GmbH pret Stadt Dortmund

Lietā C-549/13 *Bundesdruckerei GmbH pret Stadt Dortmund*⁸ Tiesa atbilstoši Vācijas tiesas (*Vergabekammer bei der Bezirksregierung Arnsberg*) lūgumam sniedza prejudiciālu nolēmumu saistībā ar pienākuma nodrošināt Vācijā paredzēto minimālo darba algu apakšuzņēmēju darbiniekiem, ja apakšuzņēmējs ir reģistrēts citā Eiropas Savienības dalībvalstī un visi pakalpojumi tiek sniegti reģistrācijas, valstī atbilstību Direktīvas 96/71/EK normām.

Lietas faktiskie apstākļi

Ziemeļreinas Vestfālenes federālās zemes Likuma par darba koplīgumu un sociālo standartu ievērošanu, kā arī godīgas konkurences nodrošināšanu publiskā iepirkuma līguma slēgšanas tiesību piešķiršanā (*Gesetz über die Sicherung von Tariftreue und Sozialstandards sowie fairen Wettbewerb bei der Vergabe öffentlicher Aufträge*) (TVgG NRW) ir noteikts, ka pakalpojumu publiskā iepirkuma līgumi, kuri nav saistīti ar darbinieku norīkošanu vai pasažieru sabiedrisko pārvadājumu, izmantojot autoceļu vai dzelzceļu, var tikt piešķirti vienīgi uzņēmumiem, kas savā piedāvājumā ir rakstiski uzņēmušies par darba veikšanu maksāt saviem darbiniekiem minimālo stundas algu 8,62 euro. Uzņēmumiem savā saistību deklarācijā ir jānorāda, kāda veida saistības attiecīgais uzņēmums koplīgumā ir uzņēmis, kā arī minimālā stundas alga, kas tiks maksāta darbu veikšanai norīkotajam personālam.⁹

Dortmundes pilsēta (*Stadt Dortmund*) izsludināja Eiropas Savienības mēroga uzaicinājumu iesniegt piedāvājumus publiskā iepirkuma procedūrā attiecībā uz šīs

⁸ Tiesas 2014.gada 18.septembra spriedums lietā C-549/13 *Bundesdruckerei GmbH pret Stadt Dortmund*.

⁹ Lietā C-549/13 [7].

pilsētas Pilsētplānošanas iestādes dokumentu digitalizāciju un datu pārvēršanu. Iepirkuma procedūras dokumentācijas noteikumos atbilstoši iepriekš minētajam TVgG NRW, bija ietverts akta paraugs, kas jāparaksta pretendenta, ar kuru tas deklarē, ka ir uzņēmies maksāt saviem darbiniekiem minimālo stundas algu 8,62 euro un prasīt saviem apakšuzņēmējiem, lai tie, savukārt, uzņemtos ievērot šo pienākumu.¹⁰

Pretendents uzņēmums *Bundesdruckerei GmbH* informēja *Stadt Dortmund*, ka, ja publiska iepirkuma līgums tiks slēgts ar šo uzņēmumu, līgumā paredzētos darbus Polijā veiks Polijā reģistrēts apakšuzņēmējs. Savā vēstulē *Bundesdruckerei* norādīja, ka Polijas apakšuzņēmējs nevarēs uzņemties ievērot TVgG NRW noteikumos paredzēto minimālo darba algu, jo koplīgumos vai minētās dalībvalsts tiesību aktos šāda minimālā darba alga neesot paredzēta un, ņemot vērā minētajā valstī pastāvošos dzīves apstākļus, tajā neesot pieņemts maksāt tik augstu minimālo darba algu. *Bundesdruckerei* lūdza apstiprināt, ka pienākums ievērot minimālās algas prasības neattieksies uz apakšuzņēmēju, kuru tā esot paredzējusi iesaistīt. Taču *Stadt Dortmund* atbildēja, ka tā nevarot izpildīt *Bundesdruckerei* lūgumu un tās skatījumā iepriekš minētos noteikumus nevar interpretēt *Bundesdruckerei* ierosinātajā izpratnē.¹¹

Bundesdruckerei vērsās Arnsbergas apgabala pašvaldības Publisko iepirkumu palāta (*Vergabekammer bei der Bezirksregierung Arnsberg*) ar lūgumu dot rīkojumu *Stadt Dortmund* izdarīt grozījumus iepirkuma dokumentācijā. Tā uzsvēra, ka pienākums maksāt minimālo darba algu minētajā gadījumā ir *Līguma par Eiropas Savienības darbību*¹² (LESD) 56.panta, kas aizliedz pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojumus to dalībvalstu pilsoņiem, kas veic uzņēmējdarbību kādā dalībvalstī, bet sniedz pakalpojumus citas dalībvalsts personai, pārkāpums. Tas ietverot papildu ekonomisku slogu, kas attiecīgajam uzņēmumam var traucēt pārrobežu pakalpojumu sniegšanu vai padarīt to nepievilcīgāku. Savukārt *Stadt Dortmund* apgalvoja, ka apakšuzņēmēju pienākums maksāt darbiniekiem noteikto minimālo darba algu atbilst Eiropas Savienības tiesībām un garantē, ka publisko būvdarbu izpildē nodarbinātiem

¹⁰ Lieta C-549/13 [8], [9].

¹¹ Lieta C-549/13 [10]-[12].

¹² Līgums par Eiropas Savienības darbību.

Pieejams: http://cfla.gov.lv/userfiles/files/Zi%C5%86u%20dokumenti/Ligums_par_ES_darbibu.pdf.

darbiniekiem tiek maksāta atbilstoša darba samaksa, kas atvieglotu arī sociālā nodrošinājuma sistēmas.¹³

Vergabekammer bei der Bezirksregierung Arnsberg uzdeva Tiesai jautājumu, vai tiesību akts, kas paredz pienākumu publikā iepirkuma līguma pretendenta nodrošināt, ka tiesību aktā paredzētā minimālā darba alga tiek maksāta apakšuzņēmēja darbiniekiem, pat, ja apakšuzņēmējs ir reģistrēts citā Eiropas Savienības dalībvalstī un apakšuzņēmēja darba ņēmēji, veicot līguma priekšmetā paredzētos darbus, tiek nodarbināti tikai savā izcelsmes valstī (ārpus Vācijas teritorijas), ir pretrunā LESD 56.pantam un Direktīvas 96/71/EK 3.panta 1.punktam.¹⁴

Tiesas analīze un secinājumi

Vispirms Tiesa konstatēja, ka prasītājs nav plānojis pildīt publiskā iepirkuma līgumu, izmantojot sava apakšuzņēmēja - Polijā reģistrēta meitasuzņēmuma - darba ņēmēju norīkošanu darbā. Gluži otrādi, apakšuzņēmējs ir reģistrēts citā Eiropas Savienības dalībvalstī un apakšuzņēmēja darba ņēmēji, veicot līguma priekšmetā paredzētos darbus, tiek nodarbināti tikai apakšuzņēmēja izcelsmes valstī. Līdz ar to Tiesa secināja, ka uz šādu situāciju neattiecas neviens no trijiem Direktīvas 96/71/EK 1.panta 3.punktā paredzētajiem starptautiskajiem pasākumiem (norīkošanas gadījumiem), tāpēc Direktīva 96/71/EK nav piemērojama.¹⁵

Tiesa atgādināja, ka minimālās darba algas noteikšana pretendenta apakšuzņēmējiem, kuri ir reģistrēti citā dalībvalstī, nevis tajā, kurā atrodas līgumslēdzēja iestāde un kurā minimālās algas likmes ir zemākas, reģistrētiem pakalpojumu sniedzējiem rada papildu saimnieciska rakstura izdevumus, kas var aizliegt, ierobežot vai padarīt mazāk pievilcīgu pakalpojumu sniegšanu uzņemošajā dalībvalstī. Tādējādi tāds pasākums, kāds tiek aplūkots pamatlietā, var radīt ierobežojumu LESD 56.panta nozīmē.¹⁶

¹³ Lieta C-549/13 [13], [14].

¹⁴ Lieta C-549/13 [19].

¹⁵ Lieta C-549/13 [24]-[27].

¹⁶ Lieta C-549/13 [30], Tiesa atsaucās uz Tiesas 2008.gada 3.aprīļa spriedumu lietā C-346/06 *Rüffert* [37].

Šādu valsts pasākumu principā var pamatot ar darba ņēmēju aizsardzības mērķi, proti, nodrošināt, ka darbiniekiem tiek maksāta atbilstoša darba samaksa, lai izvairītos gan no "sociālā dempinga", gan no tādu konkurējošo uzņēmumu sodīšanas, kuri saviem darba ņēmējiem piešķir atbilstošu darba samaksu. Taču, šāds valsts pasākums, nav piemērots minētā mērķa sasniegšanai, ja nav nevienas norādes, kas ļautu uzskatīt, ka darbiniekiem, kas nodarbināti atbilstoši privāto tiesību līgumiem, nav vajadzīga tāda pati aizsardzība, ko sniedz šāda algas likme, kāda ir tiem, kuri ir nodarbināti atbilstoši publisko tiesību līgumiem.¹⁷

Tiesa uzskatīja, lietā izskatāmajā situācijā, kad darbinieki pilda publiskā iepirkuma līgumu citā dalībvalstī, nevis tajā, kurā atrodas līgumslēdzēja iestāde, un kurā minimālās algas likme ir zemāka, regulējums ir nesamērīgs. Nosakot minimālo darba algu, kas atbilst algai, kura ir atbilstoša vienas dalībvalsts darba ņēmēju darba samaksai, ņemot vērā šajā valstī pastāvošo dzīves dārdzību, taču kurai nav sakara ar citas dalībvalsts, kurā tiek sniegti publiskā iepirkuma līgumu pakalpojumi, dzīves dārdzību un kas tāpēc liedz šajā pēdējā minētajā dalībvalstī reģistrētiem apakšuzņēmējiem gūt konkurences priekšrocību no atšķirībām starp attiecīgajām minimālās darba algas likmēm, tiek pārsniegts tas, kas ir nepieciešams darba ņēmēju aizsardzībai.¹⁸

Tāpat Tiesa secināja, ka Vācijas algu aizsardzības pasākumu nevar pamatot ar sociālā nodrošinājuma sistēmu stabilitātes mērķi. Tiesa neuzskatīja, ka šāda pasākuma piemērošana attiecīgajiem Polijas darba ņēmējiem būtu nepieciešama, lai izvairītos no būtiska apdraudējuma riska attiecībā uz Vācijas sociālā nodrošinājuma sistēmas stabilitāti. Ja šie darba ņēmēji nesaņemtu atbilstošu algu un tā rezultātā būtu spiesti izmantot sociālā nodrošinājuma palīdzību, lai nodrošinātu minimālu pirktspējas līmeni, viņiem būtu tiesības uz Polijas sociālo palīdzību. Taču šādas sekas noteikti neskartu Vācijas sociālā nodrošinājuma sistēmu.

Līdz ar to Tiesa atbildēja, ka situācijā, kurā apakšuzņēmējs plāno pildīt publiskā iepirkuma līgumu, izmantojot vienīgi darba ņēmējus, kurus nodarbina citā dalībvalstī, nevis tajā, kurā atrodas līgumslēdzēja iestāde, reģistrēts apakšuzņēmējs, LESD

¹⁷ Lieta C-549/13 [31]-[32], lieta C-346/06 *Rüffert* [38]-[40].

¹⁸ Lieta C-549/13 [33], [34].

56.pantam ir pretrunā tas, ka tiek piemērots dalībvalsts, kurā atrodas līgumslēdzēja iestāde, tiesiskais regulējums, ar kuru šim apakšuzņēmējam noteikts pienākums maksāt minētajiem darba ņēmējiem šajā regulējumā noteikto minimālo darba algu.

Lietā C-315/13 *Edgard Jan De Clercq un citi*

Lietā C-315/13 *Edgard Jan De Clercq un citi*¹⁹ Tiesa izvērtēja Beļģijas tiesiskā regulējuma, kas nosaka norīkoto darba ņēmēju iepriekšējās deklarēšanas procesu un paredz sankcijas par deklarēšanas nosacījumu pārkāpumu, atbilstību LESD 56. un 57.pantam (kas aizliedz pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojumus to dalībvalstu pilsoņiem, kas veic uzņēmējdarbību kādā dalībvalstī, bet sniedz pakalpojumus citas dalībvalsts personai), Direktīvas 96/71/EK un Direktīvas 2006/123/EK *par pakalpojumiem iekšējā tirgū*²⁰ (Direktīva 2006/123/EK) normām.

Lietas faktiskie apstākļi

Beļģijas 2006.gada Ietvarlikums par iepriekšēju paziņošanu par norīkoti darba ņēmējiem vai pašnodarbinātām personām (*Programmawet (I) van 27 december 2006 tot voorafgaande melding voor gedetacheerde werknemers en zelfstandigen*) paredz iepriekšējas deklarēšanas sistēmu norīkoti darba ņēmējiem un pašnodarbinātajām personām, ieviešot tā saukto Limosa ("*Landenoverschrijdend Informatiesysteem ten behoeve van Migratieonderzoek bij de Sociale Administratie*" - Pārrobežu informācijas sistēma migrācijas izpētei sociālās administrācijas jomā) deklarācijas sistēmu.

Atbilstoši Ietvarlikumam pirms Beļģijas teritorijā norīkota darba ņēmēja nodarbināšanas tās darba devējam Valsts Sociālā nodrošinājuma dienestā elektroniski jāiesniedz deklarācija. Tiklīdz deklarācija ir iesniegta, deklarētājs saņem deklarācijas saņemšanas apstiprinājumu (apstiprinājums). Katrai personai, kura tieši vai pastarpināti nodarbina norīkotos darbiniekus, pirms šo personu nodarbināšanas

¹⁹ Tiesas 2014. gada 3.decembra spriedums lietā C-315/13 *Edgard Jan De Clercq un citi*.

²⁰ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/123/EK (2006. gada 12. decembris) par pakalpojumiem iekšējā tirgū. Pieejama: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:32006L0123>.

iepriekš elektroniski ir jāpaziņo Valsts Sociālā nodrošinājuma dienestam, ja tas nodarbinās personas, kuras nevar uzrādīt deklarēšanas apstiprinājumu.²¹

Ietvarlikums paredz sankcijas (kriminālatbildību) par deklarēšanas pienākuma neizpildi - naudas sodu no 250 euro līdz 2500 euro. Turklāt naudas sods tiek piemērots tik reižu, cik ir nedeklarētu norīkotu algotu darba ņēmēju vai pašnodarbināto personu, kopējam naudas soda lielumam tomēr nepārsniedzot 125 000 euro.²²

Thermotec NV ir Beļģijā reģistrēta sabiedrība, kas ražo rūpnieciskās dzesēšanas sistēmas. Polijā tika nodibināts māsas uzņēmums *Thermotec sp. z o.o.* Šīs sabiedrības darbība ir tāda pati kā *Thermotec NV* darbība. 2008.gadā sociālās pārbaudes dienesti *Thermotec NV* juridiskajā adresē konstatēja četrus darba ņēmējus no Polijas, trīs no kuriem bija nodarbināti *Thermotec sp. z o.o.* *Thermotec sp. z o.o.* nevarēja uzrādīt norīkošanas deklarēšanas apstiprinājumu. *Thermotec NV* kā pakalpojumu gala lietotājs kompetentajām Beļģijas iestādēm nebija paziņojis norīkoto darba ņēmēju, kuri nevarēja uzrādīt deklarēšanas apstiprinājumu, identifikācijas datus.²³

Pret *Thermotec NV* valdes locekļiem (prasītājiem pamatlietā) tika uzsākta kriminālvajāšana. Beļģijas tiesa (*Rechtbank van eerste aanleg te Mechelen*) precizēja, ka pret tiesājamajiem notiek kriminālvajāšana tādēļ, ka tie kā norīkotu darba ņēmēju darba devēji nav snieguši iepriekšēju deklarāciju par norīkošanu, bet gan tādēļ, ka tie kā pakalpojumu galalietotāji vai darba uzdevuma devēji nav paziņojuši par personām, kuras nav varējušas uzrādīt deklarēšanas apstiprinājumu. Savukārt apsūdzētās personas apgalvoja, ka deklarēšanas pienākuma regulējums ir nesamērīgs šķērslis pakalpojumu sniegšanas brīvībai.²⁴

Attiecīgi Beļģijas tiesa (*Rechtbank van eerste aanleg te Mechelen*) uzdeva Tiesai jautājumu vai LESD 56. un 57.pants, kā arī Direktīvas 96/71/EK 3.panta 1. un 10.punkts, tos aplūkojot kopsakarā ar Direktīvas 2006/123/EK 19.pantu, ir

²¹ Lieta C-315/13 [13], [14], [16].

²² Lieta C-315/13 [17].

²³ Lieta C-315/13 [24]-[28].

²⁴ Lieta C-315/13 [29], [30].

jāinterpretē tādējādi, ka tie nepieļauj dalībvalsts tiesisko regulējumu, saskaņā ar kuru pakalpojumu, kurus veic citā dalībvalstī reģistrēta pakalpojumu sniedzēja norīkoti darba ņēmēji, saņēmējam pirms šo darba ņēmēju nodarbināšanas iepriekš ir jādeklarē kompetentajām iestādēm personu identifikācijas dati, ja tās nevar uzrādīt pierādījumu par deklarēšanu, kas viņu darba devējam ir jāveic šīs uzņemošās dalībvalsts kompetentajām iestādēm pirms minēto pakalpojumu sniegšanas uzsākšanas.²⁵

Tiesas analīze un secinājumi

Direktīvas 96/71/EK un Direktīvas 2006/123/EK piemērošana

Atbildot uz uzdoto jautājumu, Tiesa secināja, ka Direktīva 96/71/EK, ne Direktīva 2006/123/EK nav piemērojamas. Direktīvas 96/71/EK 3.pants attiecas uz norīkoto darba ņēmēju darba noteikumiem un nosacījumiem. Direktīvas 96/71/EK 3.panta 1. un 10.punkts ir vērsti uz to, lai nodrošinātu norīkotajiem darba ņēmējiem uzņemošajā dalībvalstī spēkā esošo minimālās aizsardzības noteikumu piemērošanu saistībā ar darba noteikumiem un nosacījumiem, kamēr viņi veic pagaidu darbu šīs dalībvalsts teritorijā. Savukārt kontroles pasākumi nedz ietilpst Direktīvas 96/71/EK piemērošanas jomā, nedz ir saskaņoti Eiropas Savienības līmenī. Līdz ar to dalībvalstis var brīvi noteikt šos pasākumus, ievērojot LESD un Eiropas Savienības tiesību vispārējos principus.²⁶

Savukārt saistībā ar Direktīvas 2006/123/EK piemērošanu, Tiesa secināja, ka pret tiesājamajiem notiek kriminālvajāšana par nodarījumiem, kas notikuši laikā pirms bija beidzies Direktīvas 2006/123/EK transponēšanas termiņš (2009.gada 28.decembris), līdz ar to tā nav piemērojama pamatlīetai.

Pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojums

Izvērtējot tiesiskā regulējuma atbilstību LESD 56. un 57.pantam, Tiesa atgādināja, ka LESD 56.pantā ir prasīts ne tikai novērst jebkādu diskrimināciju attiecībā uz pakalpojumu sniedzēju tā pilsonības dēļ vai tādēļ, ka tas ir reģistrēts citā dalībvalstī, nevis tajā, kurā tiek sniegti pakalpojumi, bet arī atcelt jebkādu ierobežojumu, kaut

²⁵ Lieta C-315/13 [37].

²⁶ Lieta C-315/13 [42]-[51]; Tiesa atsauca uz Tiesas 2007.gada spriedumu lietā C-341/05 *Laval un Partneri* [76] un 2010.gada spriedumu lietā C-515/08 *dos Santos Palhota u.c* [25]-[27].

arī tas ir vienādi piemērojams gan vietējiem, gan citu dalībvalstu pakalpojumu sniedzējiem, ja šis ierobežojums aizliedz, apgrūtina vai padara mazāk pievilcīgu tā pakalpojumu sniedzēja darbību, kurš dibināts citā dalībvalstī, kurā tas likumīgi sniedz līdzīgus pakalpojumus.²⁷

Tiesa konstatēja, ka atbilstoši Beļģijas tiesiskajam regulējumam pakalpojuma, kuru sniedz ārpus Beļģijas reģistrēta darba devēja norīkoti darbinieki, saņēmējam ir uzlikts pienākums pirms pakalpojumu sniegšanas uzsākšanas ne tikai pārbaudīt, vai norīkoto darba ņēmēju darba devējs pats ir izpildījis deklarēšanas pienākumu, bet arī vajadzības gadījumā ievākt no norīkotajiem darbiniekiem (pirms pakalpojumu sniegšanas uzsākšanas) viņu, kā arī viņu darba devēja identifikācijas datus un kopā ar savējiem datiem nodot tos kompetentajām Beļģijas iestādēm. Līdz ar to Tiesa atzina, ka tiesiskais regulējums, kurā ir uzlikti šādi pienākumi, kuru neizpildes gadījumā var tikt uzlikts kriminālsods, Beļģijā reģistrētiem pakalpojumu saņēmējiem var padarīt mazāk pievilcīgus pakalpojumus, ko sniedz citā dalībvalstī reģistrēti pakalpojumu sniedzēji, un līdz ar to šos saņēmējus atturēt no citu dalībvalstu rezidentu pakalpojumu sniedzēju pieaicināšanas. Tādējādi šis tiesiskais regulējums ir uzskatāms par šķērslī pakalpojumu sniegšanas brīvībai LESD 57.panta izpratnē, kas principā ir aizliegts LESD 56.pantā²⁸

Pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojuma samērīgums

Tālāk Tiesa analizēja, vai šāds pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojums var būt attaisnojams. Tā atgādināja, ka valsts tiesiskais regulējums, kurš ietilpst jomā, kas nav saskaņota Eiropas Savienības līmenī, un kurš tiek vienādi piemērots attiecībā uz jebkuru personu vai uzņēmumu attiecīgās dalībvalsts teritorijā, neraugoties uz tā ierobežojošo iedarbību, var būt attaisnots, ja:

- tas atbilst primāram vispārējo interešu apsvērumam un
- ja šīs intereses jau neaizsargā noteikumi, kuri pakalpojumu sniedzējam ir saistoši dalībvalstī, kurā tas ir reģistrēts;
- ja tas ir atbilstošs, lai nodrošinātu izvirzītā mērķa īstenošanu, un

²⁷ Lieta C-315/13 [53]; Tiesa atsaucās uz Tiesas 2010.gada spriedumu lietā C-515/08 *dos Santos Palhota u.c* [29].

²⁸ Lieta C-315/13 [58]- [60].

- ja tas nepārsniedz šā mērķa sasniegšanai vajadzīgo.²⁹

Beļģijas valdība pamatoja apspriežamo tiesisko regulējumu ar mērķi aizsargāt norīkotos darba ņēmējus, nepieciešamību efektīvi kontrolēt, kā tiek ievērots Beļģijas tiesiskais regulējums, kurš tiem ir piemērojams, novērst negodīgu konkurenci, kas sevī iekļauj cīņu pret sociālo dempingu, saglabāt sociālā nodrošinājuma finanšu līdzsvaru, kā arī novērst krāpšanu un apkarot ļaunprātīgu izmantošanu. Šajā sakarā Tiesa uzsvēra, ka viens no primārajiem vispārējo interešu apsvērumiem, ar ko var attaisnot pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojumu, ir darba ņēmēju aizsardzība, tādās negodīgas konkurences novēršana, ko īsteno uzņēmumi, kuri saviem darba ņēmējiem maksā par minimālo darba algu zemāku atlīdzību (jo šis mērķis ietver darba ņēmēju aizsardzības, apkarojot sociālo dempingu, mērķi), kā arī cīņa pret krāpšanu, tostarp sociālajā jomā, un ļaunprātīgas izmantošanas novēršana, it īpaši cīņa pret nedeklarētu darbu, ciktāl šis mērķis var būt saistīts tostarp ar sociālā nodrošinājuma finanšu līdzsvara aizsardzības mērķi.³⁰

Tāpat Tiesa atgādināja, ka jau ir atzinusi dalībvalstu tiesības pārbaudīt valsts un Eiropas Savienības tiesību normu ievērošanu pakalpojumu sniegšanas jomā un atzinusi, ka ar primāro vispārējo interešu apsvērumiem, ar kuriem ir attaisnotas tiesiskā regulējuma materiālās tiesību normas, tāpat var tikt attaisnoti vajadzīgie kontroles pasākumi, lai nodrošinātu šā tiesiskā regulējuma ievērošanu.³¹

Beļģija kā uz attaisnojumu ar iepriekšējas deklarēšanas pienākuma radītajam pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojumam var atsaukties uz krāpšanas, it īpaši sociālajā jomā, apkarošanas mērķi, ļaunprātīgas izmantošanas novēršanas mērķi un darba ņēmēju aizsardzības mērķi. Turklāt attiecīgais deklarēšanas pienākums ir paredzēts pakalpojumu saņēmējam un ka ar to tiek papildināts iepriekšējas deklarēšanas pienākums, kas jau ir uzlikts norīkotu darba ņēmēju darba devējam. Savukārt Beļģijas teritorijā norīkotajiem darba ņēmējiem atbilstoši Direktīvai 96/71/EK ir noteiktas sociālas tiesības, kuru ievērošanu ir paredzēts

²⁹ Lieta C-315/13 [62]; Tiesa atsaucās uz Tiesas 1999.gada spriedumu lietās C-369/96 un C-376/96 *Arblade u.c.*[34],[35].

³⁰ Lieta C-315/13 [65]; Tiesa atsaucās uz Tiesas 2004.gada spriedumu lietā C-60/03 *Wolff & Müller*, [35], [36], [41]; 2010.gada spriedumu lietā C-515/08 *dos Santos Palhota u.c* [48].

³¹ Lieta C-315/13 [66]; Tiesa atsaucās uz Tiesas 1999.gada spriedumu lietās C-369/96 un C-376/96 *Arblade u.c.* [38].

nodrošināt ar attiecīgo valsts tiesisko regulējumu. Līdz ar to Tiesa secināja, ka ar norīkotu darba ņēmēju aizsardzības un krāpšanas apkarošanas mērķiem var tikt attaisnots arī attiecīgais valsts tiesiskais regulējums un ka, ciktāl šis regulējums ir kontroles pasākums, kas vajadzīgs, lai nodrošinātu minēto primāro vispārējo interešu apsvērumu ievērošanu, ar to var tikt nodrošināta šo mērķu īstenošana.³²

Tiesa norādīja, ka izvērtējums, vai šis tiesiskais regulējums ir samērīgs ar norādīto mērķu sasniegšanu, ir jāveic valsts iesniedzējtiesai, ņemot vērā visu atbilstošo informāciju, un sniedza vadlīnijas šādai izvērtēšanai:

- lai veiktu šo vērtējumu, valsts tiesai ir jāņem vērā, ka citā dalībvalstī reģistrētam darba devējam noteikts pienākums pirms norīkošanas darbā paziņot saņēmējas dalībvalsts iestādēm par viena vai vairāku darbā norīkotu darba ņēmēju esamību, norīkošanas ilgumu un plānotus pakalpojumus, ir iedarbīgs un samērīgs pasākums, kas savas būtības dēļ ļauj šīm iestādēm, pirmkārt, darbā norīkošanas laikā uzraudzīt, kā tiek ievērots uzņemošās dalībvalsts sociālo tiesību un darba samaksas tiesiskais regulējums, ņemot vērā pienākumus, kuri šim darba devējam jau ir jāievēro saskaņā ar izcelsmes dalībvalstī piemērojamajām sociālo tiesību normām, un, otrkārt, apkarot krāpšanu;³³
- pārbaudi, vai ir izpildīts deklarēšanas pienākums, kas ir uz laiku Beļģijas teritorijā norīkoto darba ņēmēju darba devējam, var uzskatīt par šāda pienākuma neizbēgamām sekām, kas vajadzīgas, lai īstenotu Limosa sistēmas mērķus;³⁴
- sodu, tostarp kriminālsodu, uzlikšana var tikt uzskatīta par vajadzīgu, lai nodrošinātu efektīvu valsts tiesiskā regulējuma ievērošanu, tomēr ar nosacījumu, ka uzliktā soda veids un apmērs katrā atsevišķā gadījumā ir samērīgs ar pārkāpuma, par kuru to uzliek, smagumu.³⁵

Līdz ar to Tiesa atbildēja, ka LESD 56. un 57.pants pieļauj tādu dalībvalsts tiesisko regulējumu, saskaņā ar kuru pakalpojumu saņēmējam, kurus veic citā dalībvalstī reģistrēta pakalpojumu sniedzēja norīkoti darba ņēmēji, pirms šo darba ņēmēju

³² Lieta C-315/13 [67]-[69].

³³ Lieta C-315/13 [70]-[71]; Tiesa atsaucās uz Tiesas 2010.gada spriedumu lietā C-515/08 *dos Santos Palhota u.c* [51], [53], [54].

³⁴ Lieta C-315/13 [72];

³⁵ Lieta C-315/13 [73]; Tiesa atsaucās uz Tiesas 2001.gada spriedumu lietā C-262/99 *Louloudakis*, [69], [70].

nodarbināšanas kompetentajām iestādēm ir jādeklarē šo personu identifikācijas dati, ja tās nevar uzrādīt pierādījumu par deklarēšanu, kas viņu darba devējam bija jāveic šīs uzņemošās dalībvalsts kompetentajām iestādēm pirms minēto pakalpojumu sniegšanas uzsākšanas, jo šāds tiesiskais regulējums var būt attaisnots ar primāro vispārējo interešu aizsardzību, piemēram, ar darba ņēmēju aizsardzību vai cīņu pret krāpšanu sociālā nodrošinājuma jomā, – ar nosacījumu, ka tiek pierādīts, ka tas ir piemērots, lai nodrošinātu izvirzītā mērķa vai mērķu īstenošanu, un ja tas nepārsniedz šā mērķa sasniegšanai vajadzīgo, kas ir jāpārbauda iesniedzējtiesai.³⁶

Lieta C-83/13 *Fonnship A/S pret Svenska Transportarbetareförbundet*

Lietā C-83/13 *Fonnship A/S pret Svenska Transportarbetareförbundet, Facket för Service och Kommunikation (SEKO) un Svenska Transportarbetareförbundet pret Fonnship A/S*³⁷ Tiesa analizēja pakalpojumu sniegšanas brīvību jūras transporta jomā atbilstoši Regulas (EEK) Nr.4055/86, *ar ko brīvas pakalpojumu sniegšanas principu piemēro jūras pārvadājumiem starp dalībvalstīm un starp dalībvalstīm un trešajām valstīm*³⁸ (Regula Nr.4055/86) normām. Kaut arī šajā lietā Tiesa neveica Direktīvas 96/71/EK normu interpretāciju un gadījums nav saistīts ar darbinieku pārrobežu norīkošanu, lieta ir cieši saistīta ar dažiem darbinieku norīkošanas svarīgajiem elementiem, proti, pakalpojumu sniegšanas brīvības un darbinieku tiesību aizsardzības sabalansēšanu un arodbiedrību tiesībām veikt kolektīvās darbībās, lai aizstāvētu darbinieku tiesības. Līdz ar to šis spriedums tiks apskatīts sadaļā par darbinieku norīkošanas jautājumiem.

Lietas faktiskie apstākļi

Zviedrijas Konstitūcijā ir garantētas tiesības īstenot arodbiedrību akcijas, ievērojot tiesību aktos paredzētos ierobežojumus. 1976.gada Likumā par darbinieku dalību lēmumu pieņemšanā sarunu ceļā (*lag (1976:580) om medbestämmande i*

³⁶ Lieta C-315/13 [75].

³⁷ Tiesas 2014.gada 8.jūlija spriedums lietā C-83/13 *Fonnship A/S pret Svenska Transportarbetareförbundet, Facket för Service och Kommunikation (SEKO) un Svenska Transportarbetareförbundet pret Fonnship A/S*.

³⁸ Padomes Regula (EEK) Nr.4055/86 (1986.gada 22.decembris), ar ko brīvas pakalpojumu sniegšanas principu piemēro jūras pārvadājumiem starp dalībvalstīm un starp dalībvalstīm un trešām valstīm. Pieejama: <http://www.l2d.lv/leul.php?i=19030>.

arbetslivet) paredz tiesību normas, kas piemērojamas attiecībā uz biedrošanās un sarunu risināšanas tiesībām, koplīgumiem, mediāciju kolektīvajos darba strīdos, kā arī pienākumu ievērot sociālo pamieru, un noteikumi, kas ierobežo arodbiedrību tiesības īstenot akcijas.³⁹

Norvēģijas uzņēmuma *Fonnskip* galvenais birojs atrodas Fonnē (*Fonnes*) Norvēģija. tam piederēja kuģis M/S Sava Star - beramkravu kuģis, kas galvenokārt kuģoja maršrutos starp Eiropas Ekonomiskās zonas (EEZ) līguma dalībvalstīm. Tas bija reģistrēts Panamas Kuģu reģistrā un tāpēc kuģoja ar Panamas karogu. Tā apkalpē bija četri poļu tautības virsnieki un divi krievu tautības matroži. *Fonnskip* bija šīs apkalpes darba devējs. Apkalpes locekļu algas tika regulētas ar koplīgumu, kas noslēgts starp *Fonnskip* un Krievijas arodbiedrību "*Murmansk Area Committee of Seamen's Union*".

Uzskatot, ka Sava Star apkalpes algas nav taisnīgas, Zviedrijas Transporta darbinieku federācija (*Svenska Transportarbetareförbundet*) (ST) Zviedrijas ostā Holmsund pieprasīja, lai ar *Fonnskip* tiktu noslēgts Starptautiskās Transporta federācijas (*International Transport Workers' Federation*) apstiprināts koplīgums. Pēc tam, kad *Fonnskip* atteicās to darīt, ST sāka arodbiedrības akcijas, kurās tostarp ietilpa šķēršļu radišana šī kuģa izkraušanai un iekraušanai. Rezultātā starp *Fonnskip* un ST tika parakstīts pieprasītais koplīgums. *Fonnskip* samaksāja ST USD 1794 atbilstoši šī līguma normai par pievienošanās maksām un iemaksām solidaritātes fondā. Sava Star kapteinis sagatavoja protesta vēstuli, un apkalpes locekļi parakstīja dokumentu, norādot, ka tie neatbalsta ST īstenotās akcijas. Pēc tam kuģis varēja pamest Holmsundas ostu. Vēlāk *Fonnskip* cēla prasību pret ST Zviedrijas darba tiesā (*Arbetsdomstolen*), pieprasot atmaksāt *Fonnskip* USD 1794 (pievienošanās maksas un iemaksas solidaritātes fondā) un kompensāciju sakarā ar ekonomisko kaitējumu, kuru izraisījušas iepriekš minētās arodbiedrības akcijas.

Līdzīgu akciju, pieprasot koplīguma noslēgšanu un ar to saistīto iemaksu veikšanu, pret *Fonnskip* bija rīkojusi Pakalpojumu un komunikāciju jomas darbinieku arodbiedrība (*Facket för Service och Kommunikation*) (SEKO) Šēpingas (Köping) ostā Zviedrijā. *Fonnskip* parakstīja koplīgumu, veica iemaksas, taču vēlāk cēla prasību

³⁹ Lieta C-83/13 [9], [10].

Zviedrijas darba tiesā (*Arbetsdomstolen*) prasību pret SEKO, pieprasot atlīdzināt *Fonnskip* USD 1794 un samaksāt kompensāciju par ekonomiskajiem zaudējumiem, kas radušies arodbiedrības veikto protesta akciju dēļ. Savukārt SEKO cēla pretprasību, pieprasot atlīdzināt zaudējumus saistībā ar koplīguma normu nepildīšanu.⁴⁰

Zviedrijas Darba tiesa izskatāmo četru lietu ietvaros, analizējot, vai Zviedrijas tiesību akti arodbiedrību akciju jomā ir saderīgi ar Eiropas Savienības tiesību normām saistībā ar pakalpojumu sniegšanas brīvību, uzdeva Tiesai jautājumu, vai Regulas Nr.4055/86 1.pants ir jāinterpretē tādējādi, ka sabiedrība, kas ir reģistrēta EEZ līguma dalībvalstī un kurai pieder kuģis, kas kuģo ar trešās valsts karogu un ar kuru tiek sniegti jūras transporta pakalpojumi uz EEZ līguma dalībvalsti vai no tās, var pamatoties uz pakalpojumu sniegšanas brīvību, lai veiktu šo saimniecisko darbību.⁴¹

ST un SEKO uzskatīja, ka, ja kuģis kuģo ar trešās valsts karogu, šī kuģa apkalpes darba apstākļiem un arodbiedrību akcijām, kas veiktas to uzlabošanai, neesot nekādas saiknes ar Eiropas Savienības tiesībām un tādēļ tās nevar tikt izvērtētās no šo tiesību skatupunkta. Attiecīgi Regulas Nr.4055/86 normas, kas paredz pakalpojuma sniegšanas brīvību, nav piemērojamas šajā lietā.⁴²

Tiesas analīze un secinājumi

Vispirms Tiesa norādīja, ka Regula Nr.4055/86 un minētās EEZ līguma tiesību normas ietver noteikumus saistībā ar pakalpojumu sniegšanas brīvības piemērošanu jūras transportam starp EEZ līguma dalībvalstīm un starp EEZ līguma dalībvalstīm un trešajām valstīm. Regulas Nr. 4055/86 septītajā līdz devītajā apsvērumā ir uzsvērts godīgas konkurences principa ievērošana komercdarbībā. No Regulas Nr.4055/86 izriet, ka, definējot pakalpojumu sniegšanas brīvības piemērojamību personām jūras transporta jomā, kurš notiek no EEZ līguma dalībvalstīm vai uz tām, ir identificētas divas personu kategorijas, kurām, ja ir izpildīti noteikti nosacījumi, tiek piemērota šī pakalpojumu sniegšanas brīvība, proti:

- pirmkārt, EEZ līguma dalībvalsts pilsoņiem, kas veic uzņēmējdarbību EEZ, un,

⁴⁰ Lieta C-83/13 [11]-[20].

⁴¹ Lieta C-83/13 [23], [26].

⁴² Lieta C-83/13 [28].

- otrkārt, arī EEZ līguma dalībvalstu pilsoņiem, kas veic uzņēmējdarbību trešajā valstī, kā arī uz kuģniecības sabiedrībām, kuras veic uzņēmējdarbību trešajā valstī un kuru kontrolē EEZ līguma dalībvalstu pilsoņi.

Iekļaujot Regulas Nr.4055/86 piemērojamībā dalībvalsts pilsoņus, kas veic uzņēmējdarbību trešā valstī vai tur kontrolē kuģniecības sabiedrību, Eiropas Savienības likumdevējs ir vēlējis nodrošināt, ka uz lielu daļu komerciālās flotes, kas pieder dalībvalsts pilsoņiem, attiecas jūras transporta jomas liberalizācija, kas noteikta ar šo regulu, tādā veidā, ka dalībvalstu kuģu īpašnieki tostarp var labāk vērsties pret trešo valstu uzliktajiem ierobežojumiem.⁴³

Tiesa atzīmēja, ka nevar pastāvēt situācija, kurā kuģniecības sabiedrība, kas reģistrēta trešajā valstī un kas sniedz jūras transporta pakalpojumu no EEZ līguma valstīm ar kuģiem, kuri kuģo ar trešo valstu karogiem, bauda pakalpojumu sniegšanas brīvību, pretendējot uz to caur sabiedrību, kas reģistrēta EEZ un kuru tā kontrolē, ar pamatojumu, ka šī sabiedrība esot attiecīgo pakalpojumu sniedzēja, lai gan patiesībā šī kuģniecības sabiedrība sniedz šos pakalpojumus. Tādējādi, lai sabiedrību varētu kvalificēt kā jūras transporta pakalpojumu sniedzēju, ir nepieciešams, ka tā ekspluatē kuģi, ar kuru tiek veikti šie pārvadājumi.⁴⁴

Tiesa ņēma vērā *Fonship* apgalvojumus, ka tā pati ekspluatēja *Sava Star*, atstājot šī apgalvojuma patiesuma pārbaudīšanu Zviedrijas darba tiesai, un secināja, ka *Fonship* ir jākvalificē kā jūras transporta pakalpojumu sniedzējs un uz to attiecas Regulas Nr.4055/86 normas. Šādā gadījumā jebkurš ierobežojums, kas bez objektīva attaisnojuma liedz, kavē vai padara mazāk pievilcīgu šādu pakalpojumu sniegšanu, ir jāatzīst par nesaderīgu ar Eiropas Savienības tiesībām.

Ja Regula Nr.4055/86 ir piemērojama, tā būtībā transponē Eiropas Kopienas dibināšanas līguma noteikumus saistībā ar pakalpojumu sniegšanas brīvību un ar to

⁴³ Lieta C-83/13 [6], [32], [33].

⁴⁴ Lieta C-83/13 [37], [38].

saistīto judikatūru saistībā ar arodbiedrību akciju saderīgumu ar pakalpojumu sniegšanas brīvību, tostarp spriedumu lietā C-341/05 *Laval un Partneri*.⁴⁵

Turklāt Regulas Nr.4055/86 piemērošanu nekādā veidā neietekmē ne tas, ka kuģis, kas veic attiecīgos jūras pārvadājumus un uz kura ir nodarbināti darba ņēmēji, kuru labā tiek īstenotas šīs akcijas, kuģo ar trešās valsts karogu, ne tas, ka kuģa apkalpes locekļi, kā tas ir šajā lietā, ir trešo valstu pilsoņi. Lai Regulas Nr.4055/86 normas būtu piemērojamas, ir pietiekami, ka jūras transporta pakalpojumu sniedzējs ir EEZ līguma dalībvalsts pilsonis, kas ir reģistrēts EEZ līguma dalībvalstī, kas nav šī pakalpojuma adresāta valsts.⁴⁶

Līdz ar to Tiesa, interpretējot Regulas Nr. 4055/86 normas, atbildēja, ka sabiedrība, kas ir reģistrēta EEZ līguma dalībvalstī un kurai pieder kuģis, kas kuģo ar trešās valsts karogu un ar kuru tiek sniegti jūras transporta pakalpojumi uz EEZ līguma dalībvalsti vai no tās, var pamatoties uz pakalpojumu sniegšanas brīvību, lai veiktu šo saimniecisko darbību, ar nosacījumu, ka sakarā ar tās veikto šī kuģa ekspluatēšanu tā var tikt kvalificēta kā šo pakalpojumu sniedzēja un ka šo pakalpojumu adresāti ir reģistrēti EEZ līguma dalībvalstīs, kas nav tās, kurā šī sabiedrība ir reģistrēta.⁴⁷

3. Eiropas Savienības Tiesas prakse saistībā ar darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu pārejas gadījumā

Divos spriedumos apskatāmajā periodā Tiesa pievērsās darbinieku tiesību aizsardzībai uzņēmumu pārejas gadījumā un Padomes 2001.gada 12.marta Direktīvas 2001/23/EK *par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmēj sabiedrību vai uzņēmumu vai*

⁴⁵ Lieta C-83/13 [41]; Tiesa atsaucās uz Tiesas spriedumiem lietā C-381/93 *Komisija/Francija*, C-295/00 *Komisija/Itālija*, C-430/99, C-431/99 *Sea Land Service un Nedlloyd Lijnen*, C-435/00 *Geha Naftiliaki u.c.*, C-18/09 *Komisija/Spānija*, C-341/05 *Laval un Partneri*.

⁴⁶ Lieta C-83/13 [42]-[43].

⁴⁷ Lieta C-83/13 [44].

uzņēmēj sabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā⁴⁸ (Direktīva 2001/23/EK) normu interpretācijai.

Apskatāmajā periodā Tiesa analizēja tādus jautājumus, kā darba attiecību pāreja līgumā paredzētās sabiedrības daļas, kura nevar tikt identificēta kā iepriekš pastāvējusi neatkarīga ekonomiska vienība, nodošanas gadījumā un īpašumtiesību saņēmēja pienākums ievērot koplīguma noteikumus un nosacījumus, kamēr stājas spēkā cits koplīgums.

Lietā C-458/12 Lorenzo Amatori u.c. pret Telecom Italia SpA

Lietā C-458/12 *Lorenzo Amatori u.c. pret Telecom Italia SpA*⁴⁹ Tiesa analizēja darba attiecību pārejas, nododot sabiedrības daļu, kura nevar tikt identificēta kā iepriekš pastāvējusi neatkarīga ekonomiska vienība, atbilstību Direktīvas 2001/23/EK normām.

Lietas faktiskie apstākļi

Itālijas Civilkodekss paredz, ka uzņēmuma pārejas gadījumā darba tiesiskās attiecības turpina pastāvēt ar pārņēmēju. Ar uzņēmuma īpašnieka maiņu saprot jebkādu darbību, kura pēc īpašumtiesību pārejas vai apvienošanas ietver izmaiņas tādās organizētas ekonomiskās darbības ar peļņu vai bez peļņas īpašumtiesībās, kura pastāvējusi pirms īpašnieka maiņas un kura saglabā savu identitāti pēc īpašnieka maiņas, turklāt neatkarīgi no uzņēmējdarbības veida vai lēmuma, uz kura pamata īpašnieka maiņa ir notikusi, tostarp piešķirot uzņēmuma lietojuma vai nomas tiesības.

⁴⁸ Padomes Direktīva 2001/23/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmēj sabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmēj sabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā. 2001.gada 12.marts.

Pieejama: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32001L0023:lv:HTML>. Tuvāk ar direktīvas regulējumu var iepazīties LBAS 2014.gada jūnija ziņojumu „Eiropas Savienības Tiesas prakse darba tiesībās 2011.-2013.gadā. IV daļa.”

⁴⁹ Tiesas 2014.gada 6.marta spriedums lietā C-458/12 *Lorenzo Amatori u.c. pret Telecom Italia SpA, Telecom Italia Information Technology Srl, agrāk – Shared Service Center Srl*.

Šis regulējums ir piemērojams arī tādu uzņēmuma daļu īpašnieka maiņai, ar kuru ir saprotama funkcionāli neatkarīga organizētas ekonomiskās darbības nozare, ko īpašumtiesības nododošā persona un īpašumtiesību saņēmēja kā tādu ir identificējusi tās īpašnieka maiņas brīdī un kas pati par sevi pastāvējusi pirms nodošanas un kurai tiek saglabāta pašai sava identitāte nodošanas laikā. Turklāt darba devēju darba līgumu nodošanai ir vajadzīga darba ņēmēja piekrišana.⁵⁰

2010.gadā uzņēmums *Telecom Italia* veica iekšējo reorganizāciju. Pirms reorganizācijas *Telecom Italia* struktūrā ietilpa nodaļa ar nosaukumu "*Technology and Operations*", kuru veidoja virkne departamentu, tostarp "*Information Technology*" daļa. Tā bija vienota struktūrvienība, kuras operatīvajā darbībā ietilpa informātikas attīstība, plānošana, izpilde, lietotņu ekspluatācija un infrastruktūras darbība. Iekšējās reorganizācijas laikā *Telecom Italia* šo daļu sadalīja aptuveni desmit apakšnodaļās, iekļaujot tajā apakšnodaļas ar nosaukumiem "*IT Operations*", "*IT Governance*" un "*Inženierija*". Trīs apakšnodaļas, tostarp "*Software and test factory*", tika pievienotas apakšnodaļai "*IT Operations*".

Tajā pašā gadā *Telecom Italia* apakšnodaļu "*IT Operations*" nodeva tās meitasuzņēmumam TIIT kā mantisko ieguldījumu pēdējā minētā kapitālā. Prasītāji, kuri strādāja minētajā apakšnodaļā, bez viņu piekrišanas turpināja savas darba attiecības ar īpašumtiesību saņēmēju. Uzskatot, ka minētais ieguldījums nevar tikt kvalificēts kā uzņēmuma daļas nodošana, prasītāji cēla prasību Trento tiesā (*Tribunale di Trento*), lai konstatētu, ka minētais ieguldījums nevar tikt izvirzīts pret viņiem un ka līdz ar to viņu darba attiecības ar *Telecom Italia* joprojām turpinās.

Prasītāji savu prasību pamatoja ar to, ka pirms apakšnodaļas "*IT Operations*" ieguldīšanas TIIT kapitālā šī apakšnodaļa neveidoja funkcionāli neatkarīgu *Telecom Italia* struktūras apakšnodaļu. Turklāt minētā apakšnodaļa pirms nodošanas nepastāvēja. Pie tam dominējošā vara, kas īpašumtiesību nodevējai personai ir pār īpašumtiesību saņēmēju, arī ir tāda, kas var liegt šo ieguldījumu kvalificēt par uzņēmuma īpašumtiesību pāreju. Līdz ar to pēc "*IT Operations*" apakšnodaļas

⁵⁰ Lieta C-458/12 [9]-[11].

ieguldīšanas TIIT pēdējā minētā nepārprotami turpināja veikt savu darbību galvenokārt *Telecom Italia* labā.⁵¹

Trento tiesa uzdeva Tiesai divus jautājumus:

- (1) vai Direktīvas 2001/23/EK 1. panta 1. punkta a) un b) apakšpunkts ir interpretējami tādējādi, ka tie aizliedz valsts tiesisko regulējumu, kurā uzņēmuma daļas īpašumtiesību pārejas situācijā īpašumtiesību saņēmējam ir atļauts turpināt īpašumtiesības nododošās personas darba tiesiskās attiecības gadījumā, ja šī uzņēmuma daļa nav bijusi funkcionāli neatkarīga ekonomiska vienība, kura pastāvējusi jau pirms īpašumtiesību pārejas;
- (2) vai Direktīvas 2001/23/EK 1.panta 1.punkta a) un b) apakšpunkts ir interpretējami tādējādi, ka tie aizliedz valsts tiesisko regulējumu, kāds ir aplūkots pamatlietā un kurā uzņēmuma daļas īpašumtiesību pārejas situācijā īpašumtiesību saņēmējam ir atļauts turpināt īpašumtiesības nododošās personas darba tiesiskās attiecības gadījumā, ja pēc aplūkotās uzņēmuma daļas īpašumtiesību pārejas šai īpašumtiesības nododošajai personai attiecībā pret šo īpašumtiesību saņēmēju ir būtiskas kontroles pilnvaras.⁵²

Tiesas analīze un secinājumi

Darba tiesiskās attiecību turpināšana, ja nododamā uzņēmuma daļa nav bijusi funkcionāli neatkarīga ekonomiska vienība, kura pastāvējusi pirms īpašumtiesību pārejas

Atbildot uz pirmo jautājumu par darba tiesisko attiecību turpināšanu gadījumā, ja nodotā uzņēmuma daļa nav bijusi funkcionāli neatkarīga ekonomiska vienība, kura pastāvējusi jau pirms īpašumtiesību pārejas, Tiesa vispirms ir atgādināja, ka Direktīva 2001/23/EK ir piemērojama visos iespējamajos gadījumos, kad līgumiskajās attiecībās mainās par uzņēmuma darbību atbildīgās fiziskās vai juridiskās personas, kas uzņemas darba devēja saistības attiecībās ar uzņēmuma darba ņēmējiem.⁵³ Savukārt, lai noteiktu, vai pastāv uzņēmuma "īpašumtiesību pāreja" Direktīvas 2001/23/EK 1.panta 1.punkta izpratnē, izšķirošais kritērijs ir tas, vai attiecīgā vienība pēc tam, kad to pārņēmis jaunais darba devējs, saglabā savu

⁵¹ Lieta C-458/12 [12]-[19].

⁵² Lieta C-458/12 [22], [43].

⁵³ Lieta C-458/12 [29]; Tiesa atsaucās uz Tiesas 2011.gada spriedumu lietā C-463/09 *CLECE* [30].

identitāti.⁵⁴ Šai īpašumtiesību pārejai ir jāattiecas uz stabilu ekonomisku vienību, kuras darbība nav ierobežota ar viena konkrēta darba izpildi. Šādu vienību veido ikviena organizēta personu un resursu grupa, kas ļauj veikt saimniecisku darbību, kurai ir savs mērķis un kas ir pietiekami strukturēta un patstāvīga.⁵⁵

No tā izriet, ka attiecīgajai ekonomiskajai vienībai pirms īpašumtiesību pārejas ir jābūt funkcionāli pietiekami neatkarīgai, jo neatkarības jēdziens attiecas uz pilnvarām, kas ir piešķirtas attiecīgās darba ņēmēju grupas atbildīgajām personām, lai samērā brīvi un neatkarīgi organizētu darbu šajā grupā, konkrētāk, pilnvarām sniegt norādes un uzdot darbus pakļautajiem darbiniekiem, kuri ietilpst attiecīgajā grupā, un tas notiek bez tiešas citu darba devēja organizācijas struktūru iejaukšanās. Nodotas vienības neatkarībai katrā ziņā ir jāpastāv pirms īpašumtiesību pārejas.⁵⁶

Taču, ja izrādītos, ka attiecīgajai vienībai, kuras īpašumtiesības ir nodotas, pirms īpašumtiesību pārejas nebija pietiekama funkcionālā neatkarība, kas ir jāpārbauda valsts tiesai, šai īpašumtiesību pārejai Direktīva 2001/23/EK nebūtu piemērojama. Šādos apstākļos nepastāvētu pienākums aizsargāt nodoto darba ņēmēju tiesības.

Savukārt Direktīvas 2001/23/EK preambulas 3.apsvērumā ir norādīts, ka ir jāparedz darbinieku aizsardzība darba devēja maiņas gadījumā, it īpaši jānodrošina darbinieku tiesību aizsardzība. Tādējādi ir uzsvērts risks, kurā, lai aizsargātu darba ņēmēju tiesības, ir atspoguļota darba devēja maiņas situācija un vajadzība pasargāt darba ņēmējus no šī riska, pieņemot atbilstošas tiesību normas. Līdz ar to tikai nodotās vienības funkcionālās neatkarības neesamība nedrīkst pati par sevi liegt dalībvalstij nodrošināt savās valsts tiesībās darba ņēmēju aizsardzību pēc darba devēja maiņas. Šis secinājums ir apstiprināts Direktīvas 2001/23/EK 8.pantā, kurā ir paredzēts, ka tā neietekmē dalībvalstu tiesības piemērot vai ieviest normatīvus un administratīvus aktus, kas ir labvēlīgāki darbiniekiem.⁵⁷

⁵⁴ Lieta C-458/12 [29]-[30]; Tiesa atsaucās 2011.gada spriedumu lietā C-108/10 *Scattolon*, [60].

⁵⁵ Lieta C-458/12 [31]; Tiesa atsaucās uz 1998.gada spriedumu apvienotajās lietās C-127/96, C-229/96 un C-74/97 *Hernández Vidal u.c., Recueil*, [26], [27]; 2007.gada spriedumu lietā C-458/05 *Jouini u.c.*, [31].

⁵⁶ Lieta C-458/12 [32], [34].

⁵⁷ Lieta C-458/12 [35]-[40].

Līdz ar to uz pirmo jautājumu Tiesa atbildēja, ka Direktīvas 2001/23/EK 1.panta 1.punkta a) un b) apakšpunkts ir interpretējami tādējādi, ka tie ne aizliedz tādu valsts tiesisko regulējumu, kurā uzņēmuma daļas īpašumtiesību pārejas situācijā īpašumtiesību saņēmējam ir atļauts turpināt īpašumtiesības nododošās personas darba tiesiskās attiecības gadījumā, ja šī uzņēmuma daļa nav bijusi funkcionāli neatkarīga ekonomiska vienība, kura pastāvējusi jau pirms īpašumtiesību pārejas.⁵⁸

Darba attiecību turpināšana, ja nododošai personai pret saņēmēju ir būtiskas kontroles pilnvaras

Atbildot uz otro jautājumu, Tiesa norādīja, ka ne no vienas Direktīvas 2001/23/EK tiesību normas neizriet, ka Eiropas Savienības likumdevējs būtu paredzējis, ka šīs direktīvas piemērošanas nosacījums ir īpašumtiesību saņēmēja neatkarība no īpašumtiesības nododošās personas. Direktīvas 2001/23/EK mērķis ir reglamentēt ikvienu darba devējas personas juridisko pārveidi, ja turklāt ir izpildīti pārējie tajā paredzētie nosacījumi, un tāvad tā var tikt piemērota īpašumtiesību pārejai starp divām vienas un tās pašas grupas meitasuzņēmumu sabiedrībām, kuras ir atsevišķas juridiskas personas, no kurām katrai ir specifiskas darba attiecības ar to darbiniekiem. Šajā ziņā nav nozīmīgs apstāklis, ka attiecīgajām sabiedrībām ir ne tikai vieni un tie paši īpašnieki, bet arī viena vadība un vienas un tās pašas telpas un ka tās strādā pie viena un tā paša darba.⁵⁹

Tam, ka mātesuzņēmums un meitasuzņēmums tirgū darbojas kā vienota vienība, nevar būt lielāka nozīme nekā šo sabiedrību, kuras ir atšķirīgas juridiskas personas, formālai nodalīšanai. Šajā gadījumā īpašumtiesību pāreja starp šīm vienas grupas sabiedrībām tiktu izslēgta no Direktīvas 2001/23/EK piemērošanas jomas un būtu tieši pretrunā tās mērķim nodrošināt darba ņēmēju tiesību aizsardzību darba devēja maiņas gadījumā, ļaujot viņiem palikt jaunā darba devēja rīcībā ar tādiem pašiem nosacījumiem, ar kādiem viņus bija nolīgusi īpašumtiesības nododošā persona. Līdz ar to apstāklis, ka īpašumtiesības nododošajam uzņēmumam ir būtiskas kontroles pilnvaras attiecībā pret īpašumtiesību saņēmēju, kas izpaužas tādējādi, ka pastāv ciešas līgumsaistības un savstarpēja uzņēmuma risku uzņemšanās, pats par sevi nevar būt šķērslis Direktīvas 2001/23/EK piemērošanai.⁶⁰

⁵⁸ Lieta C-458/12 [42].

⁵⁹ Lieta C-458/12 [47], [48]; Tiesa atsaucās uz 1999.gada spriedumu lietā C-234/98 *Allen u.c.*, [17].

⁶⁰ Lieta C-458/12 [49], [50].

Attiecīgi Tiesa atbildēja, ka Direktīvas 2001/23/EK 1.panta 1.punkta a) un b) apakšpunktam ir atbilstošs valsts tiesiskais regulējums, kurā īpašumtiesību saņēmējam ir atļauts turpināt īpašumtiesības nododošās personas darba tiesiskās attiecības gadījumā, ja pēc aplūkotās uzņēmuma daļas īpašumtiesību pārejas šai īpašumtiesības nododošajai personai attiecībā pret šo īpašumtiesību saņēmēju ir būtiskas kontroles pilnvaras.⁶¹

Lietā C-328/13 *Österreichischer Gewerkschaftsbund* pret *Wirtschaftskammer Österreich Fachverband Autobus, Luftfahrt und Schifffahrtsunternehmen*

Lietā C-328/13 *Österreichischer Gewerkschaftsbund* pret *Wirtschaftskammer Österreich Fachverband Autobus, Luftfahrt und Schifffahrtsunternehmen*⁶² Tiesa analizēja Austrijas tiesību aktus, kuros paredzēts, ka izbeigtais koplīgums turpina radīt tiesiskas sekas, kamēr stājas spēkā cits koplīgums.

Lietas faktiskie apstākļi

Austrijas Likums par darba tiesiskajām attiecībām un sociālo organizāciju uzņēmumos (*Arbeitsverfassungsgesetz*) (ArbVG) paredz, ka koplīguma puses ir darba devēji un darbinieki, kuri bija koplīguma puses tā noslēgšanas brīdī vai par tādiem kļūs vēlāk, kā arī darba devēji, kuriem iepriekš darba devējs nodod uzņēmumu vai tā daļu. Pēc koplīguma izbeigšanās tā tiesiskās sekas attiecībā uz darba tiesiskajām attiecībām, uz kurām tas attiecās tieši pirms tā izbeigšanās, ir spēkā līdz brīdim, kad attiecībā uz šīm darba tiesiskajām attiecībām stājas spēkā jauns darba koplīgums vai ar attiecīgo darba ņēmēju tiek noslēgts jauns individuāls līgums. Savukārt Likums par darba līgumu regulējošo tiesību aktu pielāgošanu (*Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz*, BGBl. 459/1993) paredz, ka pēc īpašumtiesību pārejas to saņēmējs turpina ievērot tos pašus koplīguma noteikumus un nosacījumus, kas saskaņā ar līgumu attiecās uz uzņēmumu, kas nodod īpašumtiesības, līdz koplīguma izbeigšanai vai termiņa beigām, vai līdz brīdim, kad

⁶¹ Lietā C-458/12 [52].

⁶² Tiesas 2014.gada 11.septembra spriedums lietā C-328/13 *Österreichischer Gewerkschaftsbund* pret *Wirtschaftskammer Österreich Fachverband Autobus, Luftfahrt und Schifffahrtsunternehmen*.

stājas spēkā cits koplīgums. Gadā pēc īpašumtiesību pārejas darba noteikumus un nosacījumus ar atsevišķu darba līgumu nevar ne atcelt, ne ierobežot, kaitējot darba ņēmējam.⁶³

Austrijas arodbiedrību apvienība (*Österreichischer Gewerkschaftsbund*) (*Gewerkschaftsbund*) un Austrijas Tirdzniecības kameras profesionālā apvienība autobusu uzņēmumiem, aviosabiedrībām un kuģniecības uzņēmumiem, (*Wirtschaftskammer Österreich Fachverband Autobus, Luftfahrt und Schifffahrtsunternehmen*) (*Wirtschaftskammer*) aviācijas nozares uzņēmumu grupai piederoša uzņēmuma (mātesuzņēmums) interesēs noslēdza koplīgumu, kas ir piemērojams visām šīs grupas aviosabiedrībām (mātesuzņēmuma koplīgums). *Gewerkschaftsbund* un *Wirtschaftskammer* noslēdza arī īpašu koplīgumu minētās grupas meitasuzņēmuma interesēs (meitasuzņēmuma koplīgums).

Lai segtu ekspluatācijas zaudējumus, mātesuzņēmums nolēma, veicot uzņēmēj sabiedrības īpašumtiesību pāreju, savu ar aviāciju saistīto darbību nodot minētajam meitasuzņēmumam, lai ar šo darbību saistītajiem darba ņēmējiem tiktu piemēroti meitasuzņēmuma koplīgumā paredzētie nosacījumi, kas ir mazāk labvēlīgi nekā mātesuzņēmuma koplīgumā paredzētie nosacījumi. *Wirtschaftskammer* izbeidza mātesuzņēmuma koplīgumu un *Gewerkschaftsbund* vēlāk izbeidza meitasuzņēmuma koplīgumu. Pēc izbeigšanas darba ņēmēju, kurus skāra uzņēmēj sabiedrības īpašumtiesību pāreja, jaunais darba devējs, proti, meitasuzņēmums, piemēroja vienpusēji pieņemtos iekšējos noteikumus, kas esot radījis būtisku darba apstākļu pasliktināšanos un būtisku darba ņēmēju, kurus skāra uzņēmēj sabiedrības īpašumtiesību pāreja, atlīdzības samazināšanu.⁶⁴

Gewerkschaftsbund, ņemot vērā to, ka meitasuzņēmumā vairs nav piemērojams neviens spēkā esošs koplīgums, uzskatīja, ka visiem pārgājušajiem darba ņēmējiem ir jāturpina piemērot izbeigto mātesuzņēmuma koplīgumu, piemērojot ArbVG. Savukārt *Wirtschaftskammer* uzskatīja, ka koplīgums, kurš uzņēmuma pārejas brīdī jau ir izbeigts vai kura termiņš ir beidzies, īpašumtiesību saņēmējam neesot obligāti

⁶³ Lieta C-328/13 [4]-[6].

⁶⁴ Lieta C-328/13 [8]-[10].

jāievēro. Faktiski, nododot uzņēmuma īpašumtiesības īpašumtiesību saņēmējam, varot turpināt piemērot tikai pašu koplīgumu.

Austrijas Augstākā tiesa (*Oberster Gerichtshof*), uzskatot, ka strīda risinājums ir atkarīgs no tā, vai ArbVG noteikums par koplīgumu tiesisko seku saglabāšanu to izbeigšanas gadījumā (kura mērķis ir novērst koplīguma neesamību un novērst ieinteresētību panākt koplīguma neesamības stāvokli) ir uzskatāms par koplīgumu Direktīvas 2001/23/EK izpratnē, uzdeva Tiesai jautājumu, vai Direktīvas 2001/23/EK 3.panta 3.punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka par "koplīguma noteikumiem un nosacījumiem" ir jāuzskata ar koplīgumu noteikti noteikumi un nosacījumi, kas saskaņā ar dalībvalsts tiesībām, neraugoties uz minētā koplīguma izbeigšanu, joprojām ir piemērojami darba apstākļiem, kuriem pirms koplīguma izbeigšanas tie bija tieši piemērojami, līdz brīdim, kad minētajiem darba apstākļiem tiek piemērots jauns koplīgums vai ar attiecīgajiem darba ņēmējiem tiek noslēgts jauns individuāls nolīgums.⁶⁵

Tiesas analīze un secinājumi

Atbildot uz jautājumu, Tiesa uzsvēra, ka Direktīvas 2001/23/EK 3.panta 3.punkta (kas paredz, ka pēc īpašumtiesību pārejas to saņēmējs turpina ievērot tos pašus koplīguma noteikumus un nosacījumus, kas saskaņā ar līgumu attiecās uz personu, kas nodod īpašumtiesības, līdz koplīguma izbeigšanai vai termiņa beigām, vai līdz brīdim, kad stājas spēkā cits koplīgums) priekšmets ir saglabāt nevis paša koplīguma piemērošanu, bet gan "noteikumus un nosacījumus", kas tika noteikti šādā koplīgumā. Līdz ar to ir būtiski saglabāt koplīgumā noteiktos noteikumus un nosacījumus un to piemērošanas precīza izcelsme nav izšķiroša.⁶⁶

Tiesa norādīja, ka koplīgumā noteiktajiem noteikumiem un nosacījumiem principā ir piemērojams Direktīvas 2001/23 3.panta 3.punkts neatkarīgi no tā, kāda tehnika ir izmantota, lai šie noteikumi un nosacījumi būtu piemērojami attiecīgajām personām. Šajā ziņā pietiek, ja šādi noteikumi ir noteikti koplīgumā un tie faktiski saista īpašumtiesību pārņēmēju un pārgājušos darba ņēmējus.

⁶⁵ Lieta C-328/13 [11]-[13], [21].

⁶⁶ Lieta C-328/13 [23]-[24].

Tiesa atgādināja, ka Direktīvas 2001/23/EK mērķis nepieļaut, ka darba ņēmēji, uz kuriem attiecas īpašumtiesību pāreja, tikai šīs īpašumtiesību pārejas dēļ nonāk nelabvēlīgākā situācijā un novērst koplīgumā paredzētā tiesiskā regulējuma pārtraukumu darba ņēmēju interesēs. Savukārt, ja noteikumi, uz kuriem attiecas šis noteikums, tiktu izslēgti no Direktīvas 2001/23/EK 3.panta 3.punkta piemērošanas jomas, īpašumtiesību pāreja pati par sevi radītu sekas, kuras minētais noteikums cenšas novērst. Šāda interpretācija Tiesas ieskatā atbilst Direktīvas 2001/23/EK mērķim nodrošināt taisnīgu līdzsvaru starp darba ņēmēju interesēm, no vienas puses, un īpašumtiesību saņēmēja interesēm, no otras puses, un no tā tostarp izriet, ka īpašumtiesību saņēmējam ir jābūt iespējai veikt pielāgojumus, kas ir nepieciešami tā darbības turpināšanai.⁶⁷

Tiesa secināja, ka aplūkotajai Austrijas tiesību normai par koplīguma tiesisko seku saglabāšanu ir ierobežojoša ietekme, jo tiek saglabātas tikai tāda koplīguma par darba tiesiskajām attiecībām tiesiskās sekas, kas šīm attiecībām bija tieši piemērojamas pirms koplīguma izbeigšanas, ciktāl minētajām darba tiesiskajām attiecīgām nav piemērojams jauns koplīgums vai ar attiecīgajiem darba ņēmējiem nav noslēgts jauns individuāls nolīgums. Tiesai nešķita, ka šis noteikums liktu šķēršļus īpašumtiesību saņēmēja iespējai veikt pielāgojumus, kas ir nepieciešami tā darbības turpināšanai.⁶⁸

Līdz ar to Tiesa atbildēja, ka Direktīvas 2001/23/EK 3.panta 3.punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka par "koplīguma noteikumiem un nosacījumiem" ir jāuzskata ar koplīgumu noteikti noteikumi un nosacījumi, kas, neraugoties uz minētā koplīguma izbeigšanu, joprojām ir piemērojami darba attiecībām, kurām pirms koplīguma izbeigšanas tie bija tieši piemērojami, līdz brīdim, kad minētajām darba attiecībām tiek piemērots jauns koplīgums vai ar attiecīgajiem darba ņēmējiem tiek noslēgts jauns individuāls nolīgums.⁶⁹

⁶⁷ Lieta C-328/13 [27]-[29]; Tiesa atsaucās uz Tiesas 2013.gada spriedumu lietā C-426/11 *Alemo Herron u.c.*, [25].

⁶⁸ Lieta C-328/13 [30].

⁶⁹ Lieta C-328/13 [31].

4. Eiropas Savienības Tiesas prakse saistībā ar darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu maksātnespējas gadījumā

Apskatāmajā periodā Tiesa analizēja darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu maksātnespējas gadījumā, interpretējot Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2008/94/EK (2008. gada 22. oktobris) *par darba ņēmēju aizsardzību to darba devēja maksātnespējas gadījumā (Kodificēta versija)*⁷⁰ (Direktīva 2008/94/EK) normas. Tā kodificē Padomes Direktīvas 80/987/EEK *par darbinieku aizsardzību to darba devēja maksātnespējas gadījumā* (Direktīva 80/987/EEK)⁷¹ normas.

Saistībā ar minētajām direktīvām, Tiesa analizēja darbinieku, kuri ir trešās valsts pilsoņi, tiesību aizsardzību uzņēmumu maksātnespējas gadījumā, kā arī analizēja jēdziena „darbinieks” saturu Direktīvas 80/987/EEK normu izpratnē.

Lieta C-311/13 O.Tümer pret Raad van bestuur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen

Lietā C-311/13 *O.Tümer pret Raad van bestuur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen*⁷² Tiesa sniedza skaidrojumu saistībā ar atteikumu maksāt pabalstu saistībā ar uzņēmuma maksātnespēju, trešās valsts valstspiederīgajam, kurš Nīderlandē dzīvo nelegāli. Tā attiecas uz laika periodu, kad spēkā vēl nestājās Direktīva 2008/94/EK un bija piemērojamas Direktīvas 80/987/EEK normas.

Lietas faktiskie apstākļi

Nīderlandes Bezdarba likums (*Werkloosheidswet*) (WW) paredz, ka darbiniekam ir tiesības uz maksātnespējas pabalstu, ja viņš var prasīt no darba devēja, kurš ir atzīts par maksātnespējīgu, algu, atvaļinājuma naudu vai atvaļinājuma piemaksu vai ja

⁷⁰ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2008/94/EK *par darba ņēmēju aizsardzību to darba devēja maksātnespējas gadījumā (Kodificēta versija)*. 2008.gada 22.oktobris.

Pieejama: <http://www.l2d.lv/leul.php?i=8859>. Tuvāk ar direktīvas regulējumu var iepazīties LBAS 2014.gada jūnija ziņojumu „Eiropas Savienības Tiesas prakse darba tiesībās 2011.-2013.gadā. IV daļa.”

⁷¹ Padomes Direktīva 80/987/EEK *par dalībvalstu normatīvo aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku aizsardzību to darba devēja maksātnespējas gadījumā*. 1980.gada 20.oktobris.

Pieejama: eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31980L0987:LV:HTML. Ar abu minēto direktīvu regulējumu

⁷² Tiesas 2014.gada 5.novembra spriedums lietā C-311/13 *O.Tümer pret Raad van bestuur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen*.

viņam jācieš zaudējumi naudas izteiksmē, jo šis darba devējs nav samaksājis trešajām personām summas, kuras tas ir parādā saistībā ar darba ņēmēja darba attiecībām. Par darbinieku netiek uzskatīts trešās valsts valstspiederīgais, kurš Nīderlandē uzturas nelikumīgi.⁷³

O.Tümer ir Turcijas valstspiederīgais, kurš Nīderlandē uzturas kopš 1988.gada un kopš 2007.gada viņam nav uzturēšanās atļaujas. Kopš 1997.gada O.Tümer periodiski ar pārtraukumiem ir strādājis Nīderlandē un kopš 2005.gada viņš strādāja *Halfmoon Cosmetics BV*, kas 2007.gadā atbilstoši WW veica iemaksas viņa vārdā. 2008.gadā tā tika atzīta par maksātnespējīgu un prasītājs tika atlaists.

O.Tümer iesniedza pieteikumu par maksātnespējas pabalstu atbilstoši WW par prasījumiem, kurus *Halfmoon Cosmetics* nebija maksājusi kopš 2007.gada līdz viņa atlaišanai, proti, laikposmā, kurā viņam nebija uzturēšanās atļaujas. Taču šis pieteikums tika noraidīts. O.Tümer šo lēmumu pārsūdzēja, taču prasība tika noraidīta, pamatojoties uz to, ka O.Tümer nav "darbinieks" WW izpratnē, jo viņš Nīderlandē uzturas nelikumīgi (viņam nav uzturēšanās atļaujas). Prasītājs uzskatīja, ka ir darbinieks, pat ja ir trešās valsts valstspiederīgais un būtu uzskatāms par tādu, kurš Nīderlandē uzturas nelikumīgi.⁷⁴

Nīderlandes tiesa (*Centrale Raad van Beroep*) uzdeva Tiesai jautājumu, vai Direktīvas 80/987/EK nepieļauj valsts tiesisko regulējumu par darbinieku aizsardzību darba devēja maksātnespējas gadījumā, atbilstoši kuram trešās valsts valstspiederīgais, kurš Nīderlandē uzturas nelikumīgi, netiek uzskatīts par darbinieku, kurš var lūgt maksātnespējas pabalstu par nesamaksātiem algas prasījumiem darba devēja maksātnespējas dēļ, lai gan atbilstoši šīs dalībvalsts civiltiesībām šim trešās valsts valstspiederīgajam ir "darbinieka" statuss ar tiesībām uz darba samaksu, par ko pret savu darba devēju viņš var celt prasību valsts tiesās.⁷⁵

⁷³ Lieta C-311/13 [16]-[18].

⁷⁴ Lieta C-311/13 [20]-[25].

⁷⁵ Lieta C-311/13 [28].

Tiesas analīze un secinājumi

Tiesa norādīja, ka atbilstoši Direktīvas 80/987/EK 1.panta 1.punktam šī direktīva attiecas uz tādiem darbinieku prasījumiem pret darba devējiem, kas ir maksātnespējīgi, kuri izriet no darba līgumiem vai darba attiecībām. Direktīvā 80/987/EK nav definēts jēdziens "darbinieks" un tās 2.panta 2.punkta pirmajā daļā ir noteikts, ka šī direktīva neierobežo šī jēdziena definīciju valstu tiesību aktos. Šajā ziņā Direktīvas 80/987/EK normās trešo valstu valstspiederīgie nav izslēgti no tās tvēruma, ne arī tajās skaidri jauts dalībvalstīm to darīt.⁷⁶

Atbilstoši Direktīvas 80/987/EK 1.panta 1.punktam tā attiecas uz visiem darbinieku darba samaksas prasījumiem pret darba devējiem. Savukārt šīs direktīvas 1.panta 2.un 3.punktā paredzētā iespēja dalībvalstīm neattiecināt šīs direktīvas tvērumu uz atsevišķu kategoriju darbiniekiem skar tikai īpašus gadījumus un ir pakļauta nosacījumiem. Šī iespēja neatbrīvo dalībvalstis no visiem pienākumiem piešķirt šiem darbiniekiem aizsardzību to darba devēja maksātnespējas gadījumā, bet prasa, lai attiecīgajiem darbiniekiem būtu no šīs direktīvas izrietošajai aizsardzībai ekvivalenta aizsardzība.⁷⁷

Tiesa konstatēja, ka Nīderlandes civiltiesībās jebkura persona, kuru ar darba devēju saista darba līgums, ir "darbinieks", kam ir tiesības uz darba samaksu, neraugoties ne uz tās pilsonību, ne uz tās uzturēšanās šajā dalībvalstī likumību. Savukārt, WW 3.panta 3.punktā jēdziens "darbinieks" un tādējādi iespēja saņemt maksātnespējas pabalstu nav attiecināta uz trešo valstu valstspiederīgajiem, kuri dalībvalstī uzturas nelikumīgi. Ņemot vērā, ka ar šo normu šiem trešo valstu valstspiederīgajiem nav piešķirta aizsardzība, kas atbilstu minētajam maksātnespējas pabalstam, Tiesa uzsvēra, ka tā neatbilst nosacījumiem, kas ļauj izslēgt atsevišķas "darbinieku" kategorijas atbilstoši Direktīvas 80/987/EK 1.panta 2.punktam.

Turklāt Direktīvas 80/987/EK 2.panta 2.punkta pirmā daļa ir jāinterpretē šīs direktīvas sociālā mērķa gaismā, proti, visiem darbiniekiem Eiropas Savienības mērogā nodrošināt minimālo aizsardzību darba devēja maksātnespējas gadījumā,

⁷⁶ Lieta C-311/13 [34]-[36].

⁷⁷ Lieta C-311/13 [37]-[38].

apmierinot darbinieku prasījumus atbilstīgi darba līgumiem vai darba tiesiskajām attiecībām un attiecībā uz darba samaksu par noteiktu laika posmu. Tiesa norādīja, ka dalībvalstis nevar pēc savas patikas definēt jēdzienu "darbinieks", tādējādi apdraudot šīs direktīvas sociālo mērķi. Dalībvalstu rīcības brīvību definēt jēdzienu "darbinieks" tādējādi ierobežo Direktīvas 80/987/EK sociālais mērķis, kas dalībvalstīm ir jāievēro.⁷⁸

Šajā ziņā Tiesa uzsvēra, ka, ievērojot Direktīvas 80/987/EK sociālo mērķi, kā arī tās 1.panta 1.punkta formulējumu (atbilstoši kuram tā ir piemērojama tām darbinieku prasībām pret darba devējiem, kuras izriet no darba līgumiem vai darba attiecībām), jēdziena "darbinieks" definīcija noteikti attiecas uz darba attiecībām, kas rada tiesības attiecībā pret darba devēju prasīt darba samaksu par veikto darbu. Tas būtu pretēji Direktīvas 80/987/EK sociālajam mērķim personām, kurām valsts tiesiskajā regulējumā vispārīgi ir atzīts darbinieka statuss un kam atbilstoši šim regulējumam ir no darba līgumiem vai darba attiecībām izrietoši darba samaksas prasījumi pret savu darba devēju, liegt aizsardzību, kas šajā direktīvā paredzēta darba devēja maksātnespējas gadījumā.⁷⁹

Tiesa secināja, ka Direktīvas 80/987/EK normas nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu par darbinieku aizsardzību darba devēja maksātnespējas gadījumā, atbilstoši kuram trešās valsts valstspiederīgajam tiek liegtas tiesības saņemt maksātnespējas pabalstu viņa uzturēšanās nelikumības dēļ, lai gan atbilstoši šīs dalībvalsts civiltiesību normām šim trešās valsts valstspiederīgajam ir "darbinieka" statuss ar tiesībām uz darba samaksu.⁸⁰

Līdz ar to Tiesa atbildēja, ka Direktīvas 80/987/EK normas ir jāinterpretē tādējādi, ka tās nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu par darbinieku aizsardzību darba devēja maksātnespējas gadījumā, atbilstoši kuram trešās valsts valstspiederīgais, kurš attiecīgajā dalībvalstī uzturas nelikumīgi, netiek uzskatīts par darbinieku, kas var lūgt maksātnespējas pabalstu par nesamaksātiem darba samaksas prasījumiem darba devēja maksātnespējas dēļ, lai gan atbilstoši šīs dalībvalsts civiltiesību normām šim

⁷⁸ Lieta C-311/13 [42]-[43]; Tiesa atsaucās uz 2011.gada spriedumu lietā C-435/10 *van Ardenne*, [27], [34].

⁷⁹ Lieta C-311/13 [44]-[45].

⁸⁰ Lieta C-311/13 [46].

trešās valsts valstspiederīgajam ir "darbinieka" statuss ar tiesībām uz darba samaksu, par ko viņš var celt prasību valsts tiesās pret savu darba devēju.⁸¹

5. Eiropas Savienības Tiesas prakse saistībā ar koplīguma normu attiecināšanu uz pašnodarbinātajām personām

Apskatāmajā periodā Tiesa pieņēma vienu spriedumu saistībā ar koplīguma noteikumiem, kuros paredzētas minimālās likmes pašnodarbinātiem pakalpojumu sniedzējiem, kurā tā analizēja personu kvalificēšanu par darba ņēmējiem un pašnodarbinātajām personām, pašnodarbināto personu tiesības slēgt koplīgumu, jēdziena „darba ņēmējs” saturu un „neīstais pašnodarbinātais” (pašnodarbinātais, kurš ir darba ņēmēja situācijai pielīdzināmā situācijā) nozīmi.

Lietā C-413/13 FNV Kunsten Informatie en Media pret Staat der Nederlanden

Lietā C-413/13 *FNV Kunsten Informatie en Media pret Staat der Nederlanden*⁸² Tiesa analizēja koplīguma normu, kas attiecas uz pašnodarbināto atalgojuma minimālajām likmēm, atbilstību LESD 101.panta 1.punktam. Ar LESD 101.panta 1.punktu ir aizliegti kā nesaderīgi ar iekšējo tirgu visi nolīgumi uzņēmumu starpā, uzņēmumu apvienību lēmumi un saskaņotas darbības, kas var iespaidot tirdzniecību starp dalībvalstīm un kuru mērķis vai sekas ir nepieļaut, ierobežot vai izkropļot konkurenci iekšējā tirgū, un jo īpaši darbības, ar kurām:

- a) tieši vai netieši nosaka iepirkuma vai pārdošanas cenas, vai kādus citus tirdzniecības nosacījumus;
- b) ierobežo vai kontrolē ražošanu, tirgus, tehnikas attīstību vai investīcijas;
- c) sadala tirgus vai piegādes avotus;
- d) līdzvērtīgos darījumos ar dažādiem tirdzniecības partneriem piemēro atšķirīgus nosacījumus, tādējādi radot tiem neizdevīgus konkurences apstākļus;

⁸¹ Lietā C-311/13 [49].

⁸² Tiesas 2014.gada 4.decembra spriedums lietā C-413/13 *FNV Kunsten Informatie en Media pret Staat der Nederlanden*.

e) slēdzot līgumus, prasa, lai otra puse uzņemtos papildu saistības, kuras pēc savas būtības vai saskaņā ar nozares praksi nekādi nav saistītas ar attiecīgo līguma priekšmetu.

Lietas faktiskie apstākļi

Atbilstoši Nīderlandes Konkurences likumam (*Mededingingswet*) (Mw) koplīgums nav uzskatāms par nolīgumu starp uzņēmumiem vai to apvienībām, kuru rezultātā tiek kavēta, ierobežota vai traucēta konkurence Nīderlandes tirgū vai tā daļā. Savukārt atbilstoši Likumam par darba koplīgumiem (*Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst*) koplīgums ir līgums, kuru noslēguši viens vai vairāki darba devēji vai viena vai vairākas darba devēju apvienības ar pilnu tiesībspēju un viena vai vairākas darbinieku apvienības ar pilnu tiesībspēju, kas galvenokārt vai vienīgi nosaka darba līgumu sakarā ievērojamos darba apstākļus. Koplīgums var attiekties arī uz uzņēmuma līgumiem.⁸³

Pašnodarbinātiem pakalpojumu sniedzējiem Nīderlandē ir tiesības pievienoties jebkurai arodbiedrību, darba devēju vai profesionālai apvienībai. Tādējādi saskaņā ar Likuma par darba koplīgumiem darba devēju federācijas un darba ņēmēju organizācijas var noslēgt darba koplīgumu ne vien darba ņēmēju vārdā un labā, bet arī pašnodarbinātu pakalpojumu sniedzēju, kuri ir šo organizāciju biedri, vārdā un labā.⁸⁴

FNV un darba ņēmēju apvienība Nīderlandes skatuves mākslinieku apvienība (*Nederlandse toonkunstenaarsbond*), no vienas puses, un darba devēju apvienība Nīderlandes Orķestru aizstājēju fondu federācija (*Vereniging van Stichtingen Remplaçanten Nederlandse Orkesten*), no otras puses, noslēdza mūziķu, kas aizstāj orķestru locekļus (aizstājēji), koplīgumu. Šajā koplīgumā tika noteiktas minimālās algas likmes, kādas ir jāsaņem ne vien aizstājējiem, kuri ir noslēguši darba līgumu (aizstājēji darbinieki), bet arī aizstājējiem, kuri savu darbu veic saskaņā ar uzņēmuma līgumu pašnodarbinātie aizstājēji).⁸⁵

⁸³ Lieta C-413/13 [3]-[5].

⁸⁴ Lieta C-413/13 [6].

⁸⁵ Lieta C-413/13 [7]-[9].

Nīderlandes Konkurences iestāde (*Nederlandse Mededingingsautoriteit*) (NMa) publicēja analīzes dokumentu, kurā atzina, ka darba koplīguma norma, kurā paredzētas minimālās likmes pašnodarbinātiem aizstājējiem iegūst starpprofesionāla nolīguma īpašības, ja no arodbiedrību puses par to sarunas risina organizācija, kura šajā ziņā darbojas nevis kā darba ņēmēju apvienība, bet gan kā pašnodarbināto apvienība. Pēc šīs nostājas pieņemšanas darba devēju apvienība un darba ņēmēju apvienība uzteica darba koplīgumu un atteicās noslēgt jaunu darba koplīgumu, kurā būtu ietverta norma par minimālajām likmēm pašnodarbinātiem aizstājējiem. Savukārt arodbiedrību apvienība FNV cēla prasību, kurā tā lūdza nospriest, ka Nīderlandes un Eiropas Savienības konkurences tiesībās nav aizliegts koplīguma noteikums, ar kuru darba devējam attiecībā ne vien aizstājējiem darbiniekiem, bet arī pašnodarbinātiem aizstājējiem ir jāpiemēro paredzētās minimālās algas likmes.⁸⁶

Nīderlandes Hāgas apelācijas tiesa (*Gerechtshof te 's Gravenhage*) uzdeva Tiesai jautājumu, vai Savienības tiesības ir jāinterpretē tādējādi, ka tāds darba koplīguma noteikums, kurā paredzētas minimālās algas likmes pašnodarbinātiem pakalpojumu sniedzējiem, kuri ir biedri kādā no darba ņēmēju apvienībām, kas ir koplīguma līgumslēdzēja puse, un kuri saskaņā ar uzņēmuma līgumu darba devējam dara to pašu darbu, ko šī darba devēja darbinieki, neietilpst LESD 101.panta 1.punkta piemērošanas jomā.⁸⁷

Tiesas analīze un secinājumi

Vispirms Tiesa atgādināja, ka, lai gan koplīgumiem starp darba devējus un darba ņēmējus pārstāvošajām organizācijām ir raksturīgi atsevišķi konkurences ierobežojumi, tomēr sociālās politikas mērķu, ko vēlas panākt ar šādu nolīgumu palīdzību, nozīme tiktu būtiski mazināta, ja uz sociālajiem partneriem attiektos LESD 101.panta 1.punkts, kad tie kopīgi cenšas veikt pasākumus, lai uzlabotu darba un nodarbinātības apstākļus.⁸⁸ Tādējādi nolīgumi, kas ar šādiem mērķiem ir noslēgti

⁸⁶ Lieta C-413/13 [11]-[12].

⁸⁷ Lieta C-413/13 [21].

⁸⁸ Lieta C-413/13 [22]; Tiesa atsaucās uz Tiesas 2007.gada spriedumu lietā C-438/05 *International Transport Workers' Federation un Finnish Seamen's Union*, [49].

kolektīvo pārrunu ietvaros starp sociālajiem partneriem, to rakstura un mērķa dēļ ir jāuzskata par tādiem, uz kuriem neattiecas LESD 101.panta 1.punkts.⁸⁹

Tā kā attiecīgais nolīgums tika noslēgts starp darba devēju organizāciju un jaukta sastāva darba ņēmēju organizācijām, kuras atbilstoši valsts tiesībām risināja sarunas ne vien par aizstājējiem darbiniekiem, bet arī par pašnodarbinātajiem aizstājējiem, kas bija to biedri, Tiesa pārbaudīja, vai nolīguma raksturs un mērķis ļauj to noslēgt kolektīvo sarunu starp sociālajiem partneriem ietvaros un vai pastāv pamats daļā, kas attiecas uz pašnodarbināto aizstājēju minimālajam likmēm, to izslēgt no LESD 101.panta 1.punkta piemērošanas jomas.

Pašnodarbinātas personas kā koplīguma puses

Tiesa atzina, ka lai arī aizstājēji veic tādu pašu darbību kā darba ņēmēji, tie principā ir "uzņēmēji" LESD 101.panta 1.punkta izpratnē, jo viņi par atlīdzību piedāvā savus pakalpojumus attiecīgajā tirgū un veic savu darbību kā neatkarīgi saimnieciskās darbības subjekti attiecībā pret saviem pilnvarotājiem.⁹⁰ No tā izriet, ka, ciktāl darba ņēmējus pārstāvoša organizācija risina sarunas šo pašnodarbināto pakalpojumu sniedzēju vārdā un labā, tā nerīkojas kā arodbiedrība un tādējādi kā sociālais partneris, bet faktiski darbojas kā uzņēmumu apvienība.⁹¹ Neskatoties uz to, ka Eiropas Savienības tiesībās ir paredzēts un aizsargāts sociālais dialogs, tomēr nav paredzētas tiesību normas, kas mudinātu pašnodarbinātos pakalpojumu sniedzējus iedibināt šādu dialogu ar darba devējiem, kuriem viņi sniedz pakalpojumus, pamatojoties uz uzņēmuma līgumu, un tādējādi noslēgt ar šiem darba devējiem koplīgumus, lai uzlabotu savus nodarbinātības un darba apstākļus.⁹²

Līdz ar to Tiesa secināja, ka koplīguma noteikums, ciktāl to ir noslēgusi darba ņēmēju organizācija tādu pašnodarbināto pakalpojumu sniedzēju, kuri ir tās biedri,

⁸⁹ Lieta C-413/13 [22], [23]; Tiesa atsaucās uz Tiesas 1999.gada spriedumu lietā C-67/96 Albany, [59], [60]; 2007.gada spriedumu lietā C-438/05 *International Transport Workers' Federation un Finnish Seamen's Union*, [49].

⁹⁰ Lieta C-413/13 [27]; Tiesa atsaucās uz 2013.gada spriedumu lietā C-1/12 *Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas*, [36], [37]; 2006.gada spriedumu lietā C-217/05 *Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio*, [45].

⁹¹ Lieta C-413/13 [28].

⁹² Lieta C-413/13 [29].

vārdā un labā, nav kolektīvo sarunu starp sociālajiem partneriem rezultāts un tā rakstura dēļ nav izslēdzams no LESD 101. panta 1.punkta piemērošanas jomas.⁹³

„Neīsti pašnodarbinātie,” kuri ir darba ņēmēju situācijai pielīdzināmā situācijā

Tālāk Tiesa tomēr atzina, ka nevajadzētu būt šķēršļu tam, lai iepriekš minēto koplīgumu uzskatītu par sociālā dialoga rezultātu, ja minētie pakalpojumu sniedzēji, kuru vārdā un labā arodbiedrība ir risinājusi sarunas, faktiski ir “neīsti pašnodarbinātie”, proti, pakalpojumu sniedzēji, kuri ir darba ņēmēju situācijai pielīdzināmā situācijā. Mūsdienu ekonomikā ne vienmēr ir viegli noteikt atsevišķu pašnodarbināto pakalpojumu sniedzēju uzņēmēju statusu.⁹⁴

Pakalpojumu sniedzējs var zaudēt savu patstāvīgā tirgus dalībnieka un tādējādi uzņēmēja statusu, ja tas savu darbību tirgū nenosaka neatkarīgi, bet ir pilnībā atkarīgs no pilnvarotāja, jo tas neuzņemas nekādus finanšu vai komerciālos riskus, kas ir saistīti ar šī pilnvarotāja saimniecisko darbību, un darbojas kā pilnvarotāja uzņēmumā integrēta palīgiestāde.⁹⁵ Savukārt “darba ņēmēja” jēdziens Eiropas Savienības tiesību izpratnē ir jānosaka, pamatojoties uz objektīviem kritērijiem, kas raksturo darba attiecības, ņemot vērā attiecīgo personu tiesības un uzdevumus. Šajā ziņā pastāvīgajā judikatūrā noteikts, ka darba attiecību raksturīga iezīme ir tā, ka persona noteiktu laiku citas personas labā un tās vadībā sniedz pakalpojumus, pretī saņemot darba samaksu.⁹⁶

No šī viedokļa Tiesa jau ir precizējusi, ka kvalifikācija par “pašnodarbinātu personu” valsts tiesībās neizslēdz, ka persona ir jākvalificē kā “darba ņēmējs” Eiropas Savienības tiesību izpratnē, ja tās neatkarība ir tikai fiktīva, tādējādi slēpjot darba attiecības.⁹⁷ No tā izriet, ka “darba ņēmēja” statusu Eiropas Savienības tiesību izpratnē nevar ietekmēt tas, ka persona ir pieņemta darbā kā pašnodarbināts pakalpojumu sniedzējs atbilstoši valsts tiesībām finansiālu, administratīvu vai organizatorisku iemeslu dēļ, ja:

⁹³ Lieta C-413/13 [30].

⁹⁴ Lieta C-413/13 [31]-[32].

⁹⁵ Lieta C-413/13 [33]; Tiesa atsaucās uz Tiesas 2006.gada spriedumu lietā *Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio* [43], [44].

⁹⁶ Lieta C-413/13 [34]; Tiesa atsaucās uz Tiesas 2013.gada spriedumu lietā *C-46/12 N*, [40].

⁹⁷ Lieta C-413/13 [35]; Tiesa atsaucās uz Tiesas 2004.gada spriedumu lietā *C-256/01 Allonby*, [71].

- šī persona darbojas sava darba devēja vadībā it īpaši attiecībā uz iespēju izvēlēties savu darba grafiku, vietu un saturu;
- neuzņemas daļu šī darba devēja komerciālo risku;
- un laikā, kurā ilgst darba attiecības, ir integrēta minētā darba devēja uzņēmumā, veidojot ar to ekonomisku vienību.⁹⁸

Lai pašnodarbinātos aizstājējus varētu kvalificēt nevis kā "darba ņēmējus", bet gan kā patiesus "uzņēmumus", valsts tiesai jāpārliedz, ka papildus to uzņēmuma līguma juridiskajam raksturam šie aizstājēji ir iepriekš minētajos apstākļos un it īpaši līgumisko attiecību pastāvēšanas laikā viņi ar attiecīgo orķestri neatrodas pakļautības attiecībās, tādējādi tiem esot lielākai autonomijai un elastīgumam nekā ir darba ņēmējiem, kuri veic šo pašu darbu, attiecībā uz darba grafika un uzticēto uzdevumu, proti, mēģinājumu un koncertu, izpildes vietu un kārtību.⁹⁹

Savukārt gadījumā, ja aizstājēji tiek kvalificēti nevis kā "uzņēmumi", bet gan kā "neīsti pašnodarbinātie," Tiesa norādīja, ka koplīgumā noteikta minimālo likmju sistēma tieši sekmē minēto aizstājēju, nodarbinātības un darba apstākļu uzlabošana. Šāda sistēma šiem pakalpojumu sniedzējiem ne vien nodrošina augstāku pamata atalgojumu salīdzinājumā ar to, kāds tiem būtu bijis, ja šis noteikums nepastāvētu, bet arī, kā konstatējusi iesniedzējtiesa, ļauj sniegt ieguldījumu pensiju apdrošināšanā, kas atbilst dalībai darba ņēmējiem paredzētajā pensiju sistēmā, tiem nodrošinot nepieciešamos līdzekļus, lai nākotnē iegūtu noteikta līmeņa pensiju. Tādējādi koplīguma noteikums, ciktāl tajā tiek paredzētas minimālās likmes pakalpojumu sniedzējiem, kas ir "neīsti pašnodarbinātie", tā rakstura un mērķa dēļ nevar tikt iekļauts LESD 101.panta 1.punkta piemērošanas jomā.¹⁰⁰

Līdz ar to Tiesa atbildēja, ka koplīguma noteikums, par kādu ir runa pamatlīdētā, kurā paredzētas minimālās likmes pašnodarbinātiem pakalpojumu sniedzējiem, kuri ir biedri vienā no līgumslēdzējām darba ņēmēju organizācijām un kuri darba devējam saskaņā ar uzņēmuma līgumu veic to pašu darbu kā šī darba devēja darbinieki, neietilpst LESD 101.panta 1.punkta piemērošanas jomā tikai tad, ja šie pakalpojumu

⁹⁸ Lieta C-413/13 [36]; Tiesa atsaucās uz Tiesas 2004.gada spriedumu lietā C-256/01 *Allonby* [72]; 1989.gada C-3/87 *Agegate*, [36]; 1999.gada spriedumu C-22/98 *Becu u.c.*, [26].

⁹⁹ Lieta C-413/13 [37].

¹⁰⁰ Lieta C-413/13 [38]-[40].

sniedzēji ir "neīsti pašnodarbinātie", proti, ir pakalpojumu sniedzēji, kas ir šiem darbiniekiem pielīdzināmā situācijā. Šāds vērtējums ir jāveic iesniedzējtiesai.¹⁰¹

6. Eiropas Savienības Tiesas prakse saistībā ar darbinieku brīvas pārvietošanās Eiropas Savienībā regulējumu

Saistībā ar darbinieku brīvu pārvietošanos Eiropas Savienībā Tiesa sniedza jēdziena „darba ņēmējs” interpretāciju atbilstoši Eiropas Parlamenta un Padomes 2004.gada 29.aprīļa Direktīvas 2004/38/EK *par Savienības pilsoņu un viņu ģimenes locekļu tiesībām brīvi pārvietoties un uzturēties dalībvalstu teritorijā* (Direktīvas 2004/38/EK) normām.¹⁰²

Atbilstoši Direktīvas 2004/38/EK 7.pantam visiem Eiropas Savienības pilsoņiem ir tiesības uzturēties citas dalībvalsts teritorijā ilgāk nekā trīs mēnešus, ja viņi ir *darba ņēmēji* vai pašnodarbinātas personas uzņēmējā dalībvalstī. Eiropas Savienības pilsonis, kas vairs nav darba ņēmējs vai pašnodarbināta persona, saglabā darba ņēmēja vai pašnodarbinātas personas statusu šādos apstākļos:

- a) viņš/viņa uz laiku ir darbnespējīgs(-a) slimības vai nelaimes gadījuma dēļ;
- b) viņš/viņa ir pienācīgi reģistrēts(-a) kā piespiedu bezdarbnieks, bet iepriekš ir bijis(-usi) nodarbināts(-a) ilgāk nekā vienu gadu, turklāt ir reģistrējies(-usies) attiecīgajā nodarbinātības dienestā kā darba meklētājs;
- c) viņš/viņa ir pienācīgi reģistrēts(-a) kā piespiedu bezdarbnieks pēc tam, kad ir beidzies viņa/viņas darba līgums uz noteiktu laiku, kas ir bijis mazāk nekā gads, vai ja viņš/viņa ir kļuvis par piespiedu bezdarbnieku pirmo divpadsmit mēnešu laikā un ir reģistrējies(-usies) attiecīgajā nodarbinātības dienestā kā darba meklētājs. Šādā gadījumā darba ņēmēja statuss saglabājas ne mazāk kā sešus mēnešus;
- d) viņš/viņa sāk arodmācības. Ja vien viņš/viņa nav piespiedu bezdarbnieks, darba ņēmēja statuss saglabājas tikai tad, ja apmācība ir saistīta ar iepriekšējo nodarbinātību.

¹⁰¹ Lieta C-413/13 [41].

¹⁰² Eiropas Parlamenta un Padomes 2004. gada 29. aprīļa Direktīvas 2004/38/EK par Savienības pilsoņu un viņu ģimenes locekļu tiesībām brīvi pārvietoties un uzturēties dalībvalstu teritorijā, ar ko grozīta Regula (EEK) Nr. 1612/68 un atceltas Direktīvas 64/221/EEK, 68/360/EEK, 72/194/EEK, 73/148/EEK, 75/34/EEK, 75/35/EEK, 90/364/EEK, 90/365/EEK un 93/96/EEK.

Pieejama: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:02004L0038-20110616>.

Lieta C-507/12 *Jessy Saint Prix pret Secretary of State for Work and Pensions*

Lietā C-507/12 *Jessy Saint Prix pret Secretary of State for Work and Pensions*¹⁰³ Tiesa analizēja Apvienotās Karalistes atteikumu piešķirt ienākumu atbalstu citas Eiropas Savienības dalībvalsts pilsoni saistībā ar to, ka viņa pārtrauca strādāt vai meklēt darbu fizisko ierobežojumu, kuri ir saistīti ar grūtniecību, dēļ.

Lietas faktiskie apstākļi

Atbilstoši Apvienotās Karalistes 1992.gada Likumam par sociālā nodrošinājuma iemaksām un pabalstiem (*Social Security Contributions and Benefits Act 1992*) un 1987.gada Noteikumiem par ienākumu atbalstu (*Income Support (General) Regulations 1987*) ienākumu atbalsts ir pabalsts, ko atkarībā no ienākumiem piešķir dažādām personu grupām, tostarp, sievietēm, kuras ir vai bija stāvoklī, taču tikai sākot ar 11 nedēļām pirms gaidāmās dzemdību dienas un 15 nedēļas pēc dienas, kurā beidzas sievietes grūtniecība. Lai varētu tikt piešķirtas tiesības uz minēto pabalstu, pretendents nevar būt persona no ārvalstīm, proti, tai ir jābūt:

- darba ņēmējam vai pašnodarbinātai personai Direktīvas 2004/38/EK izpratnē;
- personai, kurai saglabājas statuss, saistībā ar to, ka tā uz laiku ir darbnespējīga slimības vai nelaimes gadījuma dēļ vai ir pienācīgi reģistrēta kā piespiedu bezdarbnieks, bet iepriekš ir bijusi nodarbināta ilgāk nekā vienu gadu, turklāt ir reģistrējusies attiecīgajā nodarbinātības dienestā kā darba meklētājs;
- ģimenes loceklim Direktīvas 2004/38/EK izpratnē;
- personai, kurai ir pastāvīgās uzturēšanās tiesības Apvienotajā Karalistē.¹⁰⁴

J. Saint Prix ir Francijas pilsonē, kas ieradās Apvienotajā Karalistē 2006.gadā un galvenokārt strādāja kā palīgskolotāja līdz 2007.gadam. Pēc tam viņa iestājās Londonas universitātē mācību programmā, kas ļauj iegūt pasniedzējas kvalifikāciju. Šajā laikposmā viņai iestājās grūtniecība un paredzētais dzemdību datums tika noteikts 2008.gada jūnijā. 2008.gada janvārī J. Saint Prix pameta mācības Londonas

¹⁰³ Tiesas 2014.gada 19.jūnija spriedums lietā C-507/12 *Jessy Saint Prix pret Secretary of State for Work and Pensions*.

¹⁰⁴ Lieta C-507/12 [7]-[13].

universitātē un kā pagaidu darbinieks strādāja sākumskolā. 2008.gada martā, kad viņa bija gandrīz sestajā grūtniecības mēnesī, J. Saint Prix tomēr pameta darbu, tādēļ, ka sākumskolas audzēkņu aprūpēšana viņai kļuva pārāk apgrūtināša. 11 nedēļas pirms paredzētās dzemdību dienas J. Saint Prix iesniedza pieteikumu ienākumu atbalsta saņemšanai, taču saņēma noraidījumu, kuru apstrīdēja tiesā. Trīs mēnešus pēc dzemdībām J. Saint Prix atsāka strādāt.¹⁰⁵

Apvienotās Karalistes Augstākā tiesa (*Supreme Court of the United Kingdom*) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai jautājumu, vai Eiropas Savienības tiesības un it īpaši LESD 45.pants, kas garantē darba ņēmēju pārvietošanās brīvību, un Direktīvas 2004/38/EK 7.pants ir jāinterpretē tādējādi, ka sieviete, kas pārtrauc strādāt vai meklēt darbu fizisko ierobežojumu dēļ, kuri ir saistīti ar vēlīno grūtniecības stadiju un pēcdzemdību periodu, saglabā "darba ņēmēja" statusu minēto pantu izpratnē.¹⁰⁶

Tiesas analīze un secinājumi

Atbildot uz jautājumu, vispirms Tiesa atgādināja, ka Direktīvas 2004/38/EK 7.panta 3.punktā ir precizēts, ka Eiropas Savienības pilsonis, kas vairs nav darba ņēmējs vai pašnodarbināta persona, tomēr saglabā darba ņēmēja vai pašnodarbinātas personas statusu šādos īpašos apstākļos, proti, viņš/viņa uz laiku ir darbnespējīgs(a) slimības vai nelaimes gadījuma dēļ, noteiktos gadījumos viņš/viņa ir pienācīgi reģistrēts(a) kā piespiedu bezdarbnieks vai arī viņš/viņa sāk arodmācības, ievērojot noteiktus nosacījumus. Tiesa konstatēja, ka Direktīvas 2004/38/EK 7.panta 3.punktā nav īpaši paredzēta tāda sievietes, kas fizisku ierobežojumu dēļ, kuri ir saistīti ar vēlīno grūtniecības stadiju un pēcdzemdību periodu, situācija.

Vienlaikus saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru grūtniecība ir skaidri jānošķir no slimības tādējādi, ka grūtniecības stāvoklis nekādā ziņā nav pielīdzināms patoloģiskam stāvoklim.¹⁰⁷ Attiecīgi Tiesa secināja, ka sievieti, kas atrodas tādā situācijā kā J. Saint Prix, kas uz laiku pārtrauc strādāt vēlīnās grūtniecības stadijas un pēcdzemdību perioda dēļ, nevar uzskatīt par personu, kuru būtu skārusi

¹⁰⁵ Lieta C-507/12 [14]-[18].

¹⁰⁶ Lieta C-507/12 [24].

¹⁰⁷ Lieta C-507/12 [27]-[29]; Tiesa atsaucās uz Tiesas 1994.gada spriedumu lietā C-32/93 *Webb*, [25].

darbnespēja slimības dēļ atbilstoši Direktīvas 2004/38/EK 7.panta 3.punkta a)apakšpunktam.¹⁰⁸

Tomēr no Direktīvas 2004/38/EK neizriet, ka šādos apstākļos Eiropas Savienības pilsonim, kurš nav izpildījis minētajā pantā paredzētos nosacījumus, šī iemesla dēļ sistemātiski būtu atņemts "darba ņēmēja" statuss LESD 45.panta izpratnē. Tiesa atgādināja, "darba ņēmēja" jēdziens LESD 45.panta izpratnē, ciktāl ar to tiek definēta LESD paredzētās pamatbrīvības piemērošanas joma, ir jāinterpretē plaši. Par "darba ņēmēju" ir jāuzskata persona, kas noteiktu laikposmu sniedz pakalpojumus kādai personai vai šīs personas uzraudzībā, par to saņemot atlīdzību. Kad darba tiesiskās attiecības ir beigušās, konkrētā persona vienmēr zaudē savu darba ņēmēja statusu, lai gan, pirmkārt, šis statuss var radīt noteiktas sekas arī pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās un, otrkārt, persona, kas patiesi meklē darbu, arī ir jāuzskata par darba meklētāju.¹⁰⁹

No tā izriet, ka kvalificēšana par darba ņēmēju LESD 45.panta izpratnē, kā arī no šāda statusa izrietošo tiesību atzīšana nav obligāti atkarīga no tā, vai pastāv vai faktiski turpinās darba attiecības.¹¹⁰

Tiesa secināja, ka apstākļi, ka ar grūtniecību un dzemdībām saistīto apgrūtinājumu dēļ sieviete ir spiesta pārtraukt strādāt algotu darbu uz laiku, kas nepieciešams, lai viņa atveseļotos, principā nevar atņemt šai personai "darba ņēmēja" statusu LESD 45.panta izpratnē. Apstākļi, ka šāda persona faktiski nepiedalījās uzņēmējas dalībvalsts darba tirgū dažus mēnešus, nenozīmē, ka šāda persona minētajā laikposmā pārtrauc piederēt šim tirgum, ar nosacījumu, ka viņa atsāk strādāt vai atrod citu darbu saprātīgā termiņā pēc dzemdībām. Savukārt, lai noteiktu, vai laikposms starp dzemdībām un darba atsākšanu ir uzskatāms par saprātīgu, attiecīgajai valsts tiesai ir jāņem vērā visi pamatlietas īpašie apstākļi un valsts noteikumi, kas regulē grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma ilgumu atbilstoši Padomes 1992.gada 19.oktobra Direktīvas 92/85/EEK *par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām*

¹⁰⁸ Lieta C-507/12 [30].

¹⁰⁹ Lieta C-507/12 [31]-[35]; Tiesa atsaucās uz Tiesas 2013.gada spriedumu lietā C-46/12 *N.*, [39]; 2012.gada spriedumu lietā C-379/11 *Caves Krier Frères*, [26].

¹¹⁰ Lieta C-507/12 [37]; Tiesa atsaucās uz Tiesas 1988.gada spriedumu lietā C-39/86 *Lair*, [31], [36].

*grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti normām.*¹¹¹

Tiesa atzīmēja, ka šāds secinājums ir saderīgs ar LESD 45.panta mērķi ļaut darba ņēmējam brīvi pārvietoties un uzturēties citu dalībvalstu teritorijā, lai tur strādātu. Eiropas Savienības pilsoņi varētu tikt atturēti īstenot savas tiesības brīvi pārvietoties gadījumā ja, būdama stāvoklī uzņēmējā dalībvalstī un šī iemesla dēļ kaut arī tikai uz īsu laiku pārtraucot savu darbu, viņa riskētu zaudēt darba ņēmēja statusu šajā valstī.¹¹²

Visbeidzot Tiesa uzsvēra, ka Eiropas Savienības tiesībās sievietēm maternitātes dēļ ir garantēta īpaša aizsardzība. Tiesa atsaucās uz Direktīvas 2004/38/EK 16.panta 3.punktu, kas paredz, ka, aprēķinot piecu gadu ilgu nepārtrauktas uzturēšanās laiku, kas Eiropas Savienības pilsoņiem ļauj iegūt pastāvīgas uzturēšanās tiesības, uzturēšanās nepārtrauktību neietekmē it īpaši vienreizēja prombūtne, kas nav ilgāka par divpadsmit secīgiem mēnešiem, svarīgu iemeslu, piemēram, grūtniecības un dzemdību, dēļ. Saskaņā ar minēto aizsardzību, ja prombūtne, kuru pamato tāds svarīgs notikums kā grūtniecība vai dzemdības, neietekmē piecu gadu ilgu nepārtrauktas uzturēšanās laiku uzņēmējā dalībvalstī, kas nepieciešams, lai piešķirtu minētās tiesības, fiziskie ierobežojumi, kuri ir saistīti ar vēlīno grūtniecības stadiju un tūlītējo pēcdzemdību periodu un kuru dēļ sievietei uz laiku ir jāpārtrauc strādāt, vēl jo vairāk nevar izraisīt situāciju, ka šī sieviete zaudē darba ņēmēja statusu.¹¹³

Līdz ar to uz uzdoto jautājumu Tiesa atbildēja, ka LESD 45.pants ir jāinterpretē tādējādi, ka sieviete, kas pārtrauc strādāt vai meklēt darbu fizisku ierobežojumu dēļ, kuri saistīti ar vēlīno grūtniecības stadiju un pēcdzemdību periodu, saglabā "darba ņēmēja" statusu šī panta izpratnē, ar nosacījumu, ka viņa atsāk strādāt vai atrod citu darbu saprātīgā termiņā pēc viņas bērna piedzimšanas.¹¹⁴

¹¹¹ Lieta C-507/12 [40]-[42]; Padomes 1992.gada 19.oktobra Direktīvas 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti. Pieejama: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:31992L0085>.

¹¹² Lieta C-507/12 [43]; [44].

¹¹³ Lieta C-507/12 [45],[46].

¹¹⁴ Lieta C-507/12 [47].

7. Secinājumi

(1) Apskatāmajā periodā saistībā ar **darbinieku norīkošanas regulējumu un pakalpojumu sniegšanas brīvības** jautājumiem Tiesa analizēja tādus jautājumus kā pienākums nodrošināt, ka publisko iepirkumu līgumā apakšuzņēmējs maksā paredzēto minimālo algu vienā Eiropas Savienības dalībvalstī gadījumā, ja apakšuzņēmējs ir reģistrēts un pilda līgumā paredzētus darbus citā dalībvalstī, norīkoto darba ņēmēju iepriekšējās deklarēšanas procesa atbilstību aizliegumam ierobežot pakalpojumu sniegšanas brīvību, kā arī pakalpojumu sniegšanas brīvību jūras transporta jomā. Tiesas spriedumos apskatāmajā periodā ir šādas galvenās atziņas.

Pienākums nodrošināt, ka publisko iepirkumu līgumā apakšuzņēmējs maksā paredzēto minimālo algu vienā Eiropas Savienības dalībvalstī gadījumā, ja apakšuzņēmējs ir reģistrēts un pilda līgumā paredzētus darbus citā dalībvalstī:

LESD 56.pantam - situācijā, kurā apakšuzņēmējs plāno pildīt publiskā iepirkuma līgumu, izmantojot vienīgi darba ņēmējus, kurus nodarbina citā dalībvalstī, nevis tajā, kurā atrodas līgumslēdzēja iestāde, reģistrēts apakšuzņēmējs - ir pretrunā tas, ka tiek piemērots dalībvalsts, kurā atrodas līgumslēdzēja iestāde, tiesiskais regulējums, ar kuru šim apakšuzņēmējam noteikts pienākums maksāt minētajiem darba ņēmējiem šajā regulējumā noteikto minimālo darba algu (Lieta C-549/13).

Norīkoto darba ņēmēju iepriekšējās deklarēšanas procesa atbilstība aizliegumam ierobežot pakalpojumu sniegšanas brīvību:

Viens no primārajiem vispārējo interešu apsvērumiem, ar ko var attaisnot pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojumu, ir darba ņēmēju aizsardzība, tādas negodīgas konkurences novēršana, ko īsteno uzņēmumi, kuri saviem darba ņēmējiem maksā par minimālo darba algu zemāku atlīdzību (jo šis mērķis ietver darba ņēmēju aizsardzības, apkarojot sociālo dempingu, mērķi), kā arī cīņa pret krāpšanu sociālajā jomā, un ļaunprātīgas izmantošanas novēršana, it īpaši cīņa pret nedeklarētu darbu, ciktāl šis mērķis var būt saistīts tostarp ar sociālā nodrošinājuma finanšu līdzsvara aizsardzības mērķi.

Vērtējot to, vai tiesiskais regulējums ir samērīgs ar norādīto mērķu sasniegšanu, ir jāņem vērā:

- ka citā dalībvalstī reģistrētam darba devējam noteikts pienākums pirms norīkošanas darbā paziņot saņēmējas dalībvalsts iestādēm par norīkotu darba ņēmēju esamību, norīkošanas ilgumu un plānotus pakalpojumus, ir iedarbīgs un samērīgs pasākums, kas savas būtības dēļ ļauj šīm iestādēm, pirmkārt, darbā norīkošanas laikā uzraudzīt, kā tiek ievērots uzņemošās dalībvalsts sociālo tiesību un darba samaksas tiesiskais regulējums (ņemot vērā pienākumus, kuri šim darba devējam jau ir jāievēro saskaņā ar izcelsmes dalībvalstī piemērojamajām sociālo tiesību normām), un, otrkārt, apkarot krāpšanu;
- ka pārbaudi, vai norīkoto darba ņēmēju darba devējs ir izpildījis deklarēšanas pienākumu, var uzskatīt par šāda pienākuma neizbēgamām sekām, kas vajadzīgas, lai īstenotu Limosa sistēmas (elektroniskās deklarēšanas sistēma) mērķus;
- sodu, tostarp kriminālsodu, uzlikšana var tikt uzskatīta par vajadzīgu, lai nodrošinātu efektīvu valsts tiesiskā regulējuma ievērošanu, tomēr ar nosacījumu, ka uzliktā soda veids un apmērs katrā atsevišķā gadījumā ir samērīgs ar pārkāpuma, par kuru to uzliek, smagumu.

LESD 56. un 57.pants pieļauj tādu dalībvalsts tiesisko regulējumu, saskaņā ar kuru pakalpojumu, kurus veic citā dalībvalstī reģistrēta pakalpojumu sniedzēja norīkoti darba ņēmēji, saņēmējam pirms šo darba ņēmēju nodarbināšanas kompetentajām iestādēm ir jādeklarē šo personu identifikācijas dati, ja tās nevar uzrādīt pierādījumu par deklarēšanu, kas viņu darba devējam bija jāveic šīs uzņemošās dalībvalsts kompetentajām iestādēm pirms minēto pakalpojumu sniegšanas uzsākšanas. Šāds tiesiskais regulējums var būt attaisnots ar primāro vispārējo interešu aizsardzību, piemēram, ar darba ņēmēju aizsardzību vai cīņu pret krāpšanu sociālā nodrošinājuma jomā, – ar nosacījumu, ka tiek pierādīts, ka tas ir piemērots, lai nodrošinātu izvirzītā mērķa vai mērķu īstenošanu, un ja tas nepārsniedz šā mērķa sasniegšanai vajadzīgo, kas ir jāpārbauda iesniedzējtiesai (Lieta C-315/13).

Pakalpojumu sniegšanas brīvība jūras transporta jomā:

Atbilstoši Regulas Nr.4055/86 normām sabiedrība, kas ir reģistrēta EEZ līguma dalībvalstī un kurai pieder kuģis, kas kuģo ar trešās valsts karogu un ar kuru tiek sniegti jūras transporta pakalpojumi uz EEZ līguma dalībvalsti vai no tās, var

pamatoties uz pakalpojumu sniegšanas brīvību, lai veiktu šo saimniecisko darbību, ar nosacījumu, ka sakarā ar tās veikto šī kuģa ekspluatēšanu tā var tikt kvalificēta kā šo pakalpojumu sniedzēja un ka šo pakalpojumu adresāti ir reģistrēti EEZ līguma dalībvalstīs, kas nav tās, kurā šī sabiedrība ir reģistrēta (Lieta C-83/13).

(2) Saistībā ar **darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu pārejas gadījumā**, Tiesa analizēja tādus jautājumus kā darba attiecību pāreja līgumā paredzētās sabiedrības daļas, kura nevar tikt identificēta kā iepriekš pastāvējusi neatkarīga ekonomiska vienība, nodošanas gadījumā vai situācijā, ja nododošai personai pret saņēmēju ir būtiskas kontroles pilnvaras, kā arī īpašumtiesību saņēmēja pienākums ievērot koplīguma noteikumus un nosacījumus, kamēr stājas spēkā cits koplīgums. Tiesas spriedumos apskatāmajā periodā ir šādas galvenās atziņas.

Darba tiesiskās attiecību turpināšana, ja nododamā uzņēmuma daļa nav bijusi funkcionāli neatkarīga ekonomiska vienība, kura pastāvējusi pirms īpašumtiesību pārejas:

Direktīvas 2001/23/EK 1.panta 1.punkta a) un b) apakšpunkts ir interpretējami tādējādi, ka tie ne aizliedz tādu valsts tiesisko regulējumu, kurā uzņēmuma daļas īpašumtiesību pārejas situācijā īpašumtiesību saņēmējam ir atļauts turpināt īpašumtiesības nododošās personas darba tiesiskās attiecības gadījumā, ja šī uzņēmuma daļa nav bijusi funkcionāli neatkarīga ekonomiska vienība, kura pastāvējusi jau pirms īpašumtiesību pārejas (Lieta C-458/12).

Darba attiecību turpināšana, ja nododošai personai pret saņēmēju ir būtiskas kontroles pilnvaras:

Direktīvas 2001/23/EK mērķis ir reglamentēt ikvienu darba devējas personas juridisko pārveidi, ja turklāt ir izpildīti pārējie tajā paredzētie nosacījumi, un tā tad tā var tikt piemērota īpašumtiesību pārejai starp divām vienas un tās pašas grupas meitasuzņēmumu sabiedrībām, kuras ir atsevišķas juridiskas personas, no kurām katrai ir specifiskas darba attiecības ar to darbiniekiem. Šajā ziņā nav nozīmīgs apstāklis, ka attiecīgajām sabiedrībām ir ne tikai vieni un tie paši īpašnieki, bet arī viena vadība un vienas un tās pašas telpas un ka tās strādā pie viena un tā paša darba. Direktīvas 2001/23/EK 1.panta 1.punkta a) un b) apakšpunktam ir atbilstošs valsts tiesiskais regulējums, kurā īpašumtiesību saņēmējam ir atļauts turpināt īpašumtiesības nododošās personas darba tiesiskās attiecības gadījumā, ja pēc

aplūkotās uzņēmuma daļas īpašumtiesību pārejas šai īpašumtiesības nododošajai personai attiecībā pret šo īpašumtiesību saņēmēju ir būtiskas kontroles pilnvaras (Lieta C-458/12).

Īpašumtiesību saņēmēja pienākums ievērot koplīguma noteikumus un nosacījumus, kamēr stājas spēkā cits koplīgums:

Direktīvas 2001/23/EK 3.panta 3.punkts (kas paredz, ka pēc īpašumtiesību pārejas to saņēmējs turpina ievērot tos pašus koplīguma noteikumus un nosacījumus, kas saskaņā ar līgumu attiecas uz personu, kas nodod īpašumtiesības, līdz koplīguma izbeigšanai vai termiņa beigām, vai līdz brīdim, kad stājas spēkā cits koplīgums) ir jāinterpretē tādējādi, ka par "koplīguma noteikumiem un nosacījumiem" ir jāuzskata ar koplīgumu noteikti noteikumi un nosacījumi, kas saskaņā ar dalībvalsts tiesībām, neraugoties uz minētā koplīguma izbeigšanu, joprojām ir piemērojami darba attiecībām, kurām pirms koplīguma izbeigšanas tie bija tieši piemērojami, līdz brīdim, kad minētajām darba attiecībām tiek piemērots jauns koplīgums vai ar attiecīgajiem darba ņēmējiem tiek noslēgts jauns individuāls nolīgums (Lieta C-328/13).

(3) Saistībā ar **darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu maksātnespējas gadījumā** Tiesa analizēja darbinieku, kuri ir trešās valsts pilsoņi, tiesību aizsardzību uzņēmumu maksātnespējas gadījumā, kā arī analizēja jēdziena „darbinieks” saturu Direktīvas 80/987/EEK normu izpratnē. Tiesa atzina, ka:

dalībvalstu rīcības brīvību definēt jēdzienu "darbinieks" ierobežo Direktīvas 80/987/EK sociālais mērķis, kas dalībvalstīm ir jāievēro. Ievērojot Direktīvas 80/987/EK sociālo mērķi, kā arī tās 1.panta 1.punkta formulējumu, atbilstoši kuram tā ir piemērojama tām darbinieku prasībām pret darba devējiem, kuras izriet no darba līgumiem vai darba attiecībām, jēdziena "darbinieks" definīcija noteikti attiecas uz darba attiecībām, kas rada tiesības attiecībā pret darba devēju prasīt darba samaksu par veikto darbu. Tas būtu pretēji Direktīvas 80/987/EK sociālajam mērķim personām, kurām valsts tiesiskajā regulējumā vispārīgi ir atzīts darbinieka statuss un kam atbilstoši šim regulējumam ir no darba līgumiem vai darba attiecībām izrietoši darba samaksas prasījumi pret savu darba devēju, liegt aizsardzību, kas šajā direktīvā paredzēta darba devēja maksātnespējas gadījumā.

Direktīvas 80/987/EK normas ir jāinterpretē tādējādi, ka tās nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu par darbinieku aizsardzību darba devēja maksātspējas gadījumā, atbilstoši kuram trešās valsts valstspiederīgais, kurš attiecīgajā dalībvalstī uzturas nelikumīgi, netiek uzskatīts par darbinieku, kas var lūgt maksātspējas pabalstu par nesamaksātiem darba samaksas prasījumiem darba devēja maksātspējas dēļ, lai gan atbilstoši šīs dalībvalsts civiltiesību normām šim trešās valsts valstspiederīgajam ir "darbinieka" statuss ar tiesībām uz darba samaksu, par ko viņš var celt prasību valsts tiesās pret savu darba devēju (Lieta C-311/13).

(4) Saistībā ar **koplīguma normu attiecināšanu uz pašnodarbinātajām personām**, Tiesa analizēja koplīguma normu, kas attiecas uz pašnodarbināto atalgojuma minimālajām likmēm, atbilstību LESD 101.panta 1.punktam (kas aizliedz visus nolīgumus uzņēmumu starpā, uzņēmumu apvienību lēmumus un saskaņotas darbības, kas var iespaidot tirdzniecību starp dalībvalstīm un kuru mērķis vai sekas ir nepieļaut, ierobežot vai izkropļot konkurenci iekšējā tirgū), sniedza skaidrojumu par pašnodarbināto personu tiesībām slēgt koplīgumu, jēdziena „darba ņēmējs” saturu un „neīsts pašnodarbinātais” (pašnodarbinātais, kurš ir darba ņēmēja situācijai pielīdzināmā situācijā) nozīmi.

Pašnodarbinātas personas kā koplīguma puses LESD 101.panta 1.punkta izpratnē:

Pašnodarbinātas personas par atlīdzību piedāvā savus pakalpojumus attiecīgajā tirgū un veic savu darbību kā neatkarīgi saimnieciskās darbības subjekti attiecībā pret saviem pilnvarotājiem. No tā izriet, ka, ciktāl darba ņēmējus pārstāvoša organizācija risina sarunas šo pašnodarbināto pakalpojumu sniedzēju vārdā un labā, tā nerīkojas kā arodbiedrība un tādējādi kā sociālais partneris, bet faktiski darbojas kā uzņēmumu apvienība. Neskatoties uz to, ka Eiropas Savienības tiesībās ir paredzēts sociālais dialogs, tomēr nav paredzētas tiesību normas, kas mudinātu pašnodarbinātos pakalpojumu sniedzējus iedibināt šādu dialogu ar darba devējiem, kuriem viņi sniedz pakalpojumus, pamatojoties uz uzņēmuma līgumu, un tādējādi noslēgt ar šiem darba devējiem koplīgumus, lai uzlabotu savus nodarbinātības un darba apstākļus.

Līdz ar to koplīguma noteikums, ciktāl to ir noslēgusi darba ņēmēju organizācija tādu pašnodarbināto pakalpojumu sniedzēju, kuri ir tās biedri, vārdā un labā, nav kolektīvo sarunu starp sociālajiem partneriem rezultāts un tā rakstura dēļ nav izslēdzams no LESD 101. panta 1. punkta piemērošanas jomas.

„Neīsti pašnodarbinātie,” kuri ir darba ņēmēju situācijai pielīdzināmā situācijā:

Nevajadzētu būt šķēršļi tam, lai koplīgumu uzskatītu par sociālā dialoga rezultātu, ja minētie pakalpojumu sniedzēji, kuru vārdā un labā arodbiedrība ir risinājusi sarunas, faktiski ir “neīsti pašnodarbinātie”, proti, pakalpojumu sniedzēji, kuri ir darba ņēmēju situācijai pielīdzināmā situācijā.

Pakalpojumu sniedzējs (pašnodarbināta persona) var zaudēt savu patstāvīgā tirgus dalībnieka un tādējādi uzņēmēja statusu, ja tas savu darbību tirgū nenosaka neatkarīgi, bet ir pilnībā atkarīgs no pilnvarotāja, jo tas neuzņemas nekādus finanšu vai komerciālos riskus, kas ir saistīti ar šī pilnvarotāja saimniecisko darbību, un darbojas kā pilnvarotāja uzņēmumā integrēta palīgiestāde. “Darba ņēmēja” statusu Eiropas Savienības tiesību izpratnē nevar ietekmēt tas, ka persona ir pieņemta darbā kā pašnodarbināts pakalpojumu sniedzējs atbilstoši valsts tiesībām finansiālu, administratīvu vai organizatorisku iemeslu dēļ, ja:

- šī persona darbojas sava darba devēja vadībā it īpaši attiecībā uz iespēju izvēlēties savu darba grafiku, vietu un saturu;
- neuzņemas daļu šī darba devēja komerciālo risku;
- un laikā, kurā ilgst darba attiecības, ir integrēta minētā darba devēja uzņēmumā, veidojot ar to ekonomisku vienību.

Koplīguma noteikums, kurā paredzētas minimālās likmes pašnodarbinātiem pakalpojumu sniedzējiem, kuri ir biedri vienā no līgumslēdzējām darba ņēmēju organizācijām un kuri darba devējam saskaņā ar uzņēmuma līgumu veic to pašu darbu kā šī darba devēja darbinieki, neietilpst LESD 101.panta 1.punkta piemērošanas jomā tikai tad, ja šie pakalpojumu sniedzēji ir “neīsti pašnodarbinātie”, proti, ir pakalpojumu sniedzēji, kas ir šiem darbiniekiem pielīdzināmā situācijā. Šāds vērtējums ir jāveic iesniedzējtiesai (Lieta C-413/13).

(5) Saistībā ar **darbinieku brīvu pārvietošanos Eiropas Savienībā** Tiesa analizēja atteikumu piešķirt ienākumu atbalstu citas Eiropas Savienības dalībvalsts pilsoni saistībā ar to, ka viņa pārtrauca strādāt vai meklēt darbu fizisko ierobežojumu, kuri ir saistīti ar grūtniecību, dēļ sniedza jēdziena „darba ņēmējs” interpretāciju atbilstoši LESD 45.pantam (kas garantē darbinieku brīvu pārvietošanos Eiropas Savienībā) un Direktīvas 2004/38/EK normām.

„Darba ņēmēja” statusa zaudēšana, pārtraucot strādāt vai meklēt darbu fizisko ierobežojumu, kuri ir saistīti ar grūtniecību, dēļ:

Kvalificēšana par darba ņēmēju LESD 45.panta izpratnē, kā arī no šāda statusa izrietošo tiesību atzīšana nav obligāti atkarīga no tā, vai pastāv vai faktiski turpinās darba attiecības. Apstākļi, ka ar grūtniecību un dzemdībām saistīto apgrūtinājumu dēļ sieviete ir spiesta pārtraukt strādāt algotu darbu uz laiku, kas nepieciešams, lai viņa atveseļotos, principā nevar atņemt šai personai “darba ņēmēja” statusu LESD 45.panta izpratnē. Apstākļi, ka šāda persona faktiski nepiedalījās uzņēmējas dalībvalsts darba tirgū dažus mēnešus, nenozīmē, ka šāda persona minētajā laikposmā pārtrauc piederēt šim tirgum, ar nosacījumu, ka viņa atsāk strādāt vai atrod citu darbu saprātīgā termiņā pēc dzemdībām.

LESD 45.pants ir jāinterpretē tādējādi, ka sieviete, kas pārtrauc strādāt vai meklēt darbu fizisku ierobežojumu dēļ, kuri saistīti ar vēlīno grūtniecības stadiju un pēcdzemdību periodu, saglabā “darba ņēmēja” statusu šī panta izpratnē, ar nosacījumu, ka viņa atsāk strādāt vai atrod citu darbu saprātīgā termiņā pēc viņas bērna piedzimšanas (Lieta C-507/12).

N.Mickeviča

29.01.2015.