



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

2009.gada maija ziņojums

Nacionālo darba koplīgumu normu juridiskais spēks Eiropas Savienības teritorijā. Eiropas Kopienu tiesas prakse

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

1. SIA „Laval un Partneri”. Faktiskie apstākļi

Iesaistītās puses

SIA „Laval un Partneri” (turpmāk – Laval) ir saskaņā ar Latvijas tiesībām dibināts un Latvijā reģistrēts uzņēmums ar juridisko adresi Rīgā.¹ 2001.gadā Laval uzsāka darbu Zviedrijā, reģistrējot meitas uzņēmumu L&P Baltic AB (turpmāk – Baltic) – zviedru sabiedrību ar ierobežotu atbildību ar galveno biroju Stokholmas apgabalā. Saskaņā ar uzņēmuma statūtiem Baltic veic ēku remonta, pārbūves un piebūves darbus, kā arī citu darbību.

Baltic agrāk veica uzņēmuma darbību, izmantojot savu darbaspēku, un uzņēmumam bija parakstīts koplīgums ar Zviedrijas Būvniecības un publisko būvdarbu nozares darbinieku arodbiedrību (*Svenska Byggnadsarbetareförbundet*, turpmāk – Byggnads). Šis koplīgums bija tāds pats, kādu Byggnads prasīja parakstīt arī vēlākajā strīdā.

Pēc kāda laika Baltic pārtrauca veikt darbību, izmantojot savu darbaspēku. Tā vietā pakalpojumu sniedzējs bija mātes uzņēmums un apakšuzņēmēji. Laika posmā no 2004.gada maija līdz decembrim Laval norīkoja Zviedrijā aptuveni 35 darba ņēmējus būvdarbiem, ko apņēmusies veikt Baltic, kurā līdz 2003.gada beigām Laval piederēja 100% kapitāla. Tātad līdz 2003.gada beigām Baltic bija simtprocentīgs Laval meitasuzņēmums. Minētās koncerna attiecības, balstoties uz pieejamo informāciju, pēc tam ir beigušās. Taču abos uzņēmumos joprojām bija vieni un tie paši īpašnieki.

Byggnads ir arodbiedrība, kas apvieno darbiniekus Zviedrijas celtniecības sektorā. Byggnads sastāv no 31 nodaļas. Zviedrijas Būvniecības un publisko būvdarbu nozares darbinieku arodbiedrības 1.nodaļa (*Svenska Byggnadsarbetareförbundet avdelning 1, Byggettan*, turpmāk Byggettan) ir viena no Byggnads nodaļām. Byggnads arodbiedrībā ir 128 000 biedru, no kuriem apmēram 95 000 nodarbināto ir darba spējīgā vecumā. Byggnads cita starpā apvieno kokapstrādē, betonēšanas darbos nodarbinātos, mūrniekus, grīdas licējus, būvniecības un ceļu sektorā nodarbinātos un apkures, ventilācijas un santehnikas montētājus. Apmēram 87% no valsts celtniecības sektorā nodarbinātajiem ir Byggnads biedri.

Zviedrijas Elektriķu arodbiedrībai (*Svenska Elektrikerförbundet*, turpmāk – Elektrikerna) ir apmēram 26 500 biedru.

Byggnads un Elektrikerna ir Zviedrijas Arodbiedrību konfederācijas (turpmāk – LO) biedri, un ir šīs konfederācijas piektā lielākā apvienība. LO ir visu Zviedriju aptveroša arodbiedrību asociācija un kopumā apvieno vairāk nekā 1 860 000 darba ņēmējus valstī.

¹ Faktisko apstākļu aprakstam izmantots Eiropas Kopienų tiesas 2007.gada 18.decembra spriedums lietā Nr.C-341/05 (<http://www.eur-lex.europa.eu/LexUriServ.do?uri=CELEX:62005J0341:LV:NOT>) un 2005.gada 5.decembra memorands par strīdu starp Zviedrijas Celtnieku arodbiedrības apvienību, Zviedrijas Elektriķu apvienību un Laval un Partneri Ltd., Sēderfjērdas skolu, Vaksholma (http://www.etuc.org/IMG/pdf/PM_lett.pdf).

Līguma slēgšana par būvniecības darbu veikšanu

Darbi, uz kuriem attiecas vēlāk radušais strīds, skar Vaksholmas pilsētai piederošās Sēderfjērdas skolas pārbūves un piebūves darbus. Vaksholmas pilsēta līgumu par Sēderfjērdas skolas būvniecības darbiem slēdza saskaņā ar Publisko iepirkumu likuma noteikumiem par pašvaldību iepirkumiem, kas balstīts uz attiecīgu Eiropas Kopienu direktīvu par pašvaldību iepirkumiem. Vaksholmas pilsēta 2004.gada 27.maijā pieņēma lēmumu slēgt līgumu ar Baltic par celtniecības darbiem skolā.

Līgumā, ko noslēdza Vaksholmas pilsēta, cita starpā tika norādīts turpmāk minētais:

- 1) Baltic pārstāvis ir Guntars Tiltiņš. G.Tiltiņš ir arī Laval direktors.
- 2) Lai līgums stātos spēkā, ir jānoslēdz koplīgums ar zviedru arodbiedrību.

Baltic vārdā līgumu parakstīja Guntars Tiltiņš.

Tātad no iepriekš minētā ir saprotams, ka Baltic ir apņēmis veikt darbus ar nepārprotamu nosacījumu, ka zviedru koplīgums tiks noslēgts. Baltic bija skaidrs, kādi ir šī koplīguma noteikumi, jo Baltic agrāk bija slēgusi tieši šādu koplīgumu.

Šēderfjērdas skolā celtniecības darbus praktiski veica Laval darbinieki. Darbus izpildīja darbaspēks no Latvijas. Latvijas darba ņēmēji Zviedrijā uzturējās īslaicīgi un tikai tamdēļ, lai veiktu nepieciešamos, konkrētos celtniecības darbus.

Sarunas par koplīguma slēgšanu un blokāde

2004.gada jūnijā tika nodibināti kontakti starp Byggnads un Baltic/Laval un tika uzsāktas sarunas par koplīguma parakstīšanu. Byggettan pieprasīja, lai Baltic/Laval parakstītu parastu koplīgumu. Tāda veida koplīgums, ko paraksta darba devējs, kas nav Zviedrijas Darba devēju konfederācijas biedrs – un Baltic/Laval nav šīs konfederācijas biedrs – ir tā dēvētais kolektīvais līgums.

Byggettan rīcība Vaksholmas lietā ir tieši tāda pati kā citos gadījumos, kad Byggettan paraksta kolektīvo līgumu. Byggettan un pārējās Byggnads nodaļas rīkojas tieši tādā pašā veidā, neskatoties uz to, vai tas ir zviedru vai ārzemju darba devējs, kad tiek uzzināts, ka Byggnads līgumu jomā darba devēji organizē darbu, nenoslēdzot koplīgumu.

2004.gadā laika periodā no jūnija līdz septembrim Byggettan un Baltic/Laval pārstāvju starpā notika vairākas apspriedes. To laikā tika sniegta informācija par to, ka darbus veiks Laval un tādēļ diskusijas par līgumu tika attiecinātas uz Laval kā formālo iesaistīto pusi. Laval sarunu laikā pievērsa uzmanību algu līmenim. Laval pieprasīja paredzēt algas un citus darba noteikumus vienlaikus ar šīm sarunām, lai, pievienojoties šim koplīgumam, atalgojuma līmenis un darba noteikumi būtu jau apstiprināti. Byggettan izpildīja šo prasību, kaut arī parasti vispirms ir jāpabeidz sarunas par koplīgumu, lai pēc tam obligātā sociālā pamiera apstākļos sāktu

apspriedes par algām un citiem darba noteikumiem. Byggettan atteicās ieviest mēnešalgu sistēmu, tomēr pieņēma Laval priekšlikumu par stundas likmes principu.

Algu jautājums saasinājās apspriežu laikā 2004.gada 15.septembrī. Laval pieprasīja, lai algu līmenis būtu, augstākais, 109 kronas par stundu un Byggettan pieprasīja 145 kronas (aptuveni 16 EUR) par stundu. Šī stundas likme tika balstīta uz algu statistiku Stokholmas apgabalā 2004.gada pirmajā ceturksnī attiecībā uz betona un kokmateriālu nozares darba ņēmējiem, kam ir profesionālā apliecība.

Sarunas par līgumu izjuka pēc pušu apspriedes 2004.gada 15.septembrī un Byggettan pēc tam pieprasīja, lai Byggnads organizē kolektīvos pretpasākumus, kas būtu vērsti pret Laval, jo Laval atteicās parakstīt koplīgumu un centrālajai organizācijai Byggnads ir tiesības pieņemt lēmumu par kolektīvo pretpasākumu organizēšanu pret kādu uzņēmumu.

Byggnads pieņēma lēmumu par kolektīvo pretpasākumu organizēšanu – blokādi. 2004.gada 18. Un 19.oktobrī, pamatojoties uz likumu par līdzdalību lēmumu pieņemšanā, tika brīdināts *Medlingsinstitutet*, kas ir valsts iestāde ar uzdevumu būt par starpnieku darba konfliktos, un Laval. Pieņemtais lēmums par darbinieku protesta streiku stājās spēkā 2004.gada 2.novembrī. Pēc tam Elektrikerna tika brīdināta par atbalsta pasākumiem, kas sākās 2004.gada 3.decembrī.

Vaksholmas būvobjekta blokāde sākās 2004.gada 2.novembrī. Tā cita starpā izpaudās tā, ka tika liegta preču piegāde būvobjektā, rīkoti streika piketi un Latvijas darba ņēmējiem un transportlīdzekļiem aizliegta ieeja būvobjektā. Laval lūdza palīdzību policijai, kura paziņoja, ka, tā kā saskaņā ar valsts tiesībām kolektīvā rīcība ir likumīga, policija nevar nedz iejaukties, nedz novērst fiziskos šķēršļus, kas neļauj piekļūt būvobjektam.

2004.gada 1.decembrī notika starpnieka sapulce, klāt esot objektīvam starpniekam no *Medlingsinstitutet*.

Augstāk norādītā rīcība no Byggettan un Byggnads puses ir parasta rīcība gadījumos, kad darba devējs atsakās parakstīt kolektīvo līgumu. Tā notiek neatkarīgi no tā, vai darba devējs ir zviedru vai ārzemju uzņēmums.

Arī Elektrikerna rīkojās saskaņā ar vispārpieņemto atbalsta pasākumu praksi. Arī šajā gadījumā tā ir tāda pati, neatkarīgi no tā, vai darba devējs ir zviedru vai ārzemju uzņēmums.

Kā iepriekš minēts, kolektīvo pretpasākumu organizēšana ir blokādes uzsākšana. Tas nozīmē, ka arodbiedrība aicināja savus biedrus neveikt darbus Laval darba vietā. Nekādi fiziski šķēršļi vai spēks netika pielietoti. Apmēram septiņas nedēļas blokāde neiespaidoja celtnieku darbu. Laval darbinieki devās mājās 2004.gada Ziemassvētkos un atpakaļ darba vietā Zviedrijā pēc tam vairs neieradās.

2005.gada janvārī arī citas arodbiedrības paziņoja par solidaritātes akcijām, kas izpaudās visu Laval būvobjektu Zviedrijā blokāde, un tādējādi šim uzņēmuma vairs nebija iespējas darboties šajā valstī. 2005.gada 10.februārī Vaksholmas pilsēta pieprasīja izbeigt līgumu ar Baltic, un 2005.gada 24.martā Baltic tika pasludināta par maksātnespējīgu.

Darba alga un tās līmeņa noteikšana saskaņā ar Byggnads līgumu

Valsts līgums (*Riksavtalet*), kas noslēgts starp centrālo darba devēju organizāciju *Sveriges Byggindester* un centrālo darba ņēmēju organizāciju Byggnads (turpmāk – Byggnads līgums), paredz, ka spēkā esošā algas izmaksas forma, uzsākot celtniecības objekta celšanu (no pamatiem), ir alga, kas balstās uz paveiktā darba daudzumu.

Taču darba devējs un iesaistītās arodbiedrības vietējā nodaļa var vienoties par to, ka tiek piemērota cita algas izmaksas forma iepriekš minētā veida objektos – alga tiek izmaksāta par laiku, kas tiek patērēts darbam.

Risinājums ar algu, kas balstīta uz paveiktā darba daudzumu, nozīmē to, ka algas jautājumā tiek pieņemtas jaunas vienošanās starp arodbiedrību un darba devēju par katru objektu.

Laval bija tā puse, kas šajā konkrētajā gadījumā izvirzīja jautājumu par algām sakarā ar sarunām par kolektīvo līgumu. Tātad Laval vēlējās risināt sarunas par algām paralēli sarunām par kolektīvo līgumu. Byggettan šajā situācijā būtu varējusi pieprasīt, lai vispirms tiktu pabeigtas sarunas par kolektīvo līgumu, un tikai pēc tam tiktu uzsāktas sarunas par algām.

Sarunu laikā par algām Byggettan bija gatava nākt pretī Laval prasībām par stundu samaksu, kas bija 145 kronas stundā. Prasība tika balstīta uz stundu algas statistiku par 2004.gada pirmo ceturksni darbiniekiem ar apliecību par profesionālās izglītības ieguvu šādās jomās: betona sagatavošanā (143,09 kronas par stundu) un kokapstrādē (141,02 kronas par stundu). Tam klāt tika pieskaitīts algas pieaugums par 2,3 kronām par stundu saskaņā ar koplīgumu, sākot ar 2004.gada 1.aprīli.

Byggettan prasības, kas izvirzītas zviedru darba devējiem 2004.gada vasarā par algu, kas balstīta uz patērēto laiku, arī sastādīja 145 kronas par stundu. Tātad arodbiedrība pret Laval un zviedru darba devējiem izturējās vienādi. Vēl vairāk – ir iemesls uzskatīt, ka izturēšanās pret Laval bijusi labvēlīgāka nekā pret zviedru darba devējiem. Skolas celtniecības darbi bija darba vieta, kurā jāizmaksā alga par padarīto darbu, un tādēļ pilnīgi normāla algas izmaksas forma būtu bijusi samaksa par gabaldarbu. Vidējā izpeļņa par gabaldarbu 2004.gada pirmajā ceturksnī kokapstrādē un betona sagatavošanas darbos nodarbinātajiem sastādīja apmēram 160 kronas par stundu pirms algas pacelšanas saskaņā ar līgumu 2004.gada 1.aprīlī, kas ir ievērojami augstāka nekā pieprasītās 145 kronas par stundu.

Vēlāk ierosinātās tiesvedības ietvaros Laval paziņoja, ka tā maksā saviem darbiniekiem mēnešalgu 13 600 kronu (aptuveni 1500 EUR) apmērā, tai pieskaitot labumus natūrā, kuri attiecas uz uzturu, dzīvokli un ceļošanu un kuru vērtība ir 6000 kronas (aptuveni 660 EUR) mēnesī.

Celtniecības darbus pabeidza zviedru celtniecības uzņēmums ar zviedru darbiniekiem. Ir vērts pieminēt, ka šo darbinieku algas sastādīja apmēram 163 kronas stundā un algas izmaksas forma bija alga, kas balstīta uz darbam patērēto laiku.

Jānorāda, ka šajā gadījumā nav nozīmes tam, cik lielu algu Byggettan pieprasīja, jo Laval atteicās parakstīt kolektīvo līgumu ar Byggnads. Laval neapšaubāmi tika piedāvāts parakstīt kolektīvo līgumu bez jebkādas saistības ar prasību par algu līmeni gan sarunās ar neatkarīgu vidutāju 2004.gada 1.decembrī, gan Darba tiesā tā paša gada 20.decembrī. Laval atteicās no šī piedāvājuma. Ja tas tiktu pieņemts, kolektīvo pretpasākumu organizēšana tiktu nekavējoties atcelta un spēkā stātos pienākums nestreikot.

Pēc tam puses būtu organizējušas sarunas par algām saskaņā ar noslēgto kolektīvo līgumu. Sarunas notiktu, paredzot, ka arodbiedrība aizliedz darbiniekiem streikot.

Ja puses šo sarunu laikā nebūtu panākušas nekādu vienošanos, tad algas tiktu izmaksātas saskaņā ar Byggnads līgumā iekļauto noteikumu (*stupstocksregel*), saskaņā ar kuru algas līmenis laikā, kad notika sarunas, bija 109 kronas par stundu.

Latviešu līgumi

Pirms 2004.gada 15.septembra Byggettans un Baltic/Laval apspriedes netika minēts, ka zviedru kolektīvā līguma parakstīšanai eksistē šķēršļi sakarā ar to, ka jau Latvijā ir parakstīts koplīgums. Jāatgādina, ka Baltic/Laval saskaņā ar līgumu, kas parakstīts ar Vaksholmas pilsētu, ir apņēmusies veikt celtniecības darbus ar skaidri izteiktu nosacījumu, kas zviedru kolektīvajam līgumam ir jābūt noslēgtam.

Pirmais koplīgums Latvijā tika parakstīts 2004.gada 14.septembrī, tātad dienu pirms izjuka Laval un Byggettan sarunas. Otrs koplīgums Latvijā tika parakstīts 2004.gada 20.oktobrī, nākamajā dienā pēc tam, kad Laval saņēma brīdinājumu par blokādi, un gandrīz divas nedēļas pirms tam, kad tika pieņemts lēmums organizēt kolektīvos pretpasākumus.

Pirmajā no koplīgumiem norādīts, ka tas attiecas uz Latvijas arodbiedrības biedriem un tas aizsargā tikai šo biedru tiesības un pienākumus.

Ievērojams skaits Sēderfjērdas skolā nodarbināto latviešu darba ņēmēju nebija Latvijas arodbiedrības biedri. Pie tam koplīgumi parasti ir spēkā tikai tajā valstī, kurā koplīgums tiek noslēgts. Tādēļ saskaņā ar pirmo no noslēgtajiem koplīgumiem Laval nevarētu atsaukties uz to, ka uzņēmumam jau ir Latvijā parakstīts koplīgums uzņēmējdarbībai Zviedrijā. Atsauksšanās uz saistību ar Latvijā noslēgto koplīgumu

bija mēģinājums, pamatojoties uz Eiropas Kopienu normatīvajiem aktiem, aizstāvēties pret prasību par kolektīvā līguma slēgšanu Zviedrijā vai kolektīvo pretpasākumu organizēšanu, noslēdzot šādu koplīgumu un tādējādi uzdodot Eiropas Kopienu tiesai jautājumu par Zviedrijā spēkā esošo normatīvo aktu atbilstību Eiropas Kopienu normatīvajiem aktiem.

Otrs koplīgums Latvijā tika sastādīts, lai novērstu iepriekš minētos trūkumus. Tas skaidri izriet no šī koplīguma noteikumiem:

- 1) Līgums attiecas uz visiem darbā uz ārzemēm nosūtītajiem darbiniekiem. Tas ir spēkā neatkarīgi no tā, vai darba ņēmēji ir latviešu arodbiedrības biedri vai nē.
- 2) Latviešu arodbiedrība ir ekskluzīvs Laval darbinieku pārstāvis.
- 3) Laval tika aizliegts parakstīt citus kolektīvos līgumus, kas nosaka to, kādi noteikumi ir spēkā ārzemēs nodarbinātiem darbiniekiem.

Augstāk minētais nozīmē, ka Latvijas arodbiedrība aizliedza Laval parakstīt līgumu ar arodbiedrībām ārzemēs (piemēram, Zviedrijā). Ir redzams, ka šādi noteikumi ir izdevīgāki darba devējam, un tieši tāpēc tādi arī tika iekļauti koplīgumā.

Atsaucoties uz iepriekš minēto, Byggnads un Elektrikerna uzskata, ka Latvijā noslēgtais koplīgums ir sastādīts tikai ar vienu mērķi. Proti, radīt situāciju, kurā varētu atsaukties uz Eiropas Kopienu normatīvajiem aktiem, apgalvojot, ka prasība parakstīt zviedru kolektīvo līgumu vai kolektīvo pretpasākumu organizēšana, lai panāktu tā parakstīšanu, ir pretrunā ar minētajiem noteikumiem. Laval argumentu pamatā ir saistība ar Latvijā noslēgto koplīgumu. Vēlreiz jāatgādina, ka līgums par celtniecības darbiem Sēderfjērdas skolā tika parakstīts, zinot prasību par zviedru kolektīvo līgumu, un ka Latvijā noslēgtais koplīgums vēl nebija parakstīts tad, kad notika gan līguma parakstīšana ar Vaksholmas pilsētu, gan sarunas ar Byggettan.

SIA „Laval un partneri”. Tiesvedība

Pastāvot augstāk minētajiem faktiskajiem apstākļiem, Laval 2004.gada 7.decembrī vērsās Zviedrijas Darba tiesā (*Arbetsdomstolen*) ar prasību pret Byggnads, Byggettan un Elektrikerna, lūdzot atzīt par prettiesisku gan blokādi, gan solidaritātes akciju attiecībā pret visiem Laval būvobjektiem un izdot rīkojumu tās izbeigt. Laval lūdza arī piespriest no arodbiedrībām tai nodarīto zaudējumu atlīdzību. Ar 2004.gada 22.decembra lēmumu tiesa noraidīja pagaidu noregulējuma pieteikumu, ar kuru Laval lūdza izdot rīkojumu pārtraukt šo kolektīvo rīcību.

Nebūdama pārliecināta, vai Eiropas Kopienu Dībināšanas līguma (turpmāk – EKL) 12. un 49.pants, kā arī Eiropas Parlamenta un Padomes direktīva 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā (turpmāk – Direktīva 96/71/EK) pieļauj arodbiedrībām ar kolektīvo rīcību mēģināt piespiest ārvalstu uzņēmumu, kas norīko darbiniekus darbam Zviedrijā, piemērot Zviedrijas koplīgumu,

Darba tiesa 2005.gada 29.aprīlī nolēma apturēt tiesvedību un iesniegt Eiropas Kopienu tiesai (turpmāk – Tiesa) lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu.

Izskatot šo lūgumu, Tiesa 2007.gada 18.decembra spriedumā lietā Nr.C-341/05 konstatēja, ka Darba tiesa vaicā, vai ar EKL normām par pakalpojumu sniegšanas brīvību un aizliegumu diskriminēt pilsonības dēļ, kā arī ar Direktīvu 96/71/EK ir saderīgs tas, ka arodbiedrības ar kolektīvo rīcību blokādes veidā mēģina piespiest ārvalstu pakalpojumu sniedzēju uzņemošajā valstī pievienoties koplīgumam par darba noteikumiem, ja uzņemošās valsts tiesību aktos, ar kuriem ieviesta direktīva, nav normas, kura tieši attiektos uz koplīgumos paredzēto darba noteikumu piemērošanu.

Ar šo Darba tiesa pēc būtības jautāja, vai EKL 12. un 49.pants, kā arī Direktīva 96/71/EK ir jāinterpretē tādējādi, ka tie nepieļauj, ka dalībvalstī, kurā darba noteikumi attiecībā uz direktīvas 3.panta 1.punkta pirmās daļas 1) – g) apakšpunktā uzskaitītajiem jautājumiem, izņemot minimālās darba algas likmi, ir paredzēti normatīvajos aktos, arodbiedrība ar kolektīvo rīcību būvobjektu blokādes veidā drīkst mēģināt piespiest citā valstī reģistrētu pakalpojumu sniedzēju sākt ar to sarunas par norīkotajiem darbiniekiem maksājamās algas likmi un pievienošanos koplīgumam, kurā atsevišķi noteikumi ir labvēlīgāki nekā normatīvajos aktos paredzētie, un citi noteikumi attiecas uz jautājumiem, kas nav uzskaitīti direktīvas 3.pantā.

Attiecībā uz darba ņēmēju norīkošanu uz laiku citā dalībvalstī publisko būvdarbu veikšanai saistībā ar viņu darba devēja pakalpojumu sniegšanu no Tiesas judikatūras izriet, ka EKL 49. un 50.pants nepieļauj dalībvalstij liegt citā dalībvalstī reģistrētam pakalpojumu sniedzējam brīvi pārvietoties šīs dalībvalsts teritorijā ar visu savu personālu vai pakļaut attiecīgā personāla pārvietošanos ierobežojošākiem nosacījumiem. Faktiski šādu nosacījumu uzlikšana citas dalībvalsts pakalpojumu sniedzējam diskriminē šo personu attiecībā pret tās konkurentiem, kuri ir reģistrēti uzņemošajā valstī un kuriem ir iespēja bez ierobežojumiem izmantot pašiem savu personālu, un turklāt ietekmē tā spēju sniegt pakalpojumus.

Kopienu tiesības savukārt pieļauj, ka dalībvalstis savus tiesību aktus vai sociālo partneru noslēgtos darba koplīgumus par minimālo darba algu attiecina uz ikvienu personu, kas to teritorijā strādā algotu darbu, pat ja tam ir pagaidu raksturs, neatkarīgi no tā, kādā valstī darba devējs ir reģistrēts. Šādu normu īstenošanai tomēr jābūt piemērotai to mērķa sasniegšanai, proti, norīkoto darba ņēmēju aizsardzībai, un tā nedrīkst pārsniegt to, kas vajadzīgs šī mērķa sasniegšanai.

Šajā kontekstā Kopienu likumdevējs pieņēma Direktīvu 96/71/EK, lai – kā izriet no tās preambulas sestā apsvēruma – darba devēju un to darbinieku interesēs paredzētu darba noteikumus un nosacījumus, kas piemērojami darba attiecībām gadījumos, kad uzņēmums, kas ir reģistrēts kādā konkrētā dalībvalstī, uz laiku norīko darba ņēmējus darbā citas dalībvalsts teritorijā saistībā ar pakalpojumu sniegšanu. No Direktīvas 96/71/EK preambulas trīspadsmitā apsvēruma izriet, ka ir jākoordinē dalībvalstu

tiesību akti, lai noteiktu obligātos pamatnoteikumus minimālajai aizsardzībai, kas uzņemošajā valstī jāievēro darba devējiem, kuri tajā norīko darba ņēmējus. Tomēr ar Direktīvu 96/71/EK nav saskaņots šo obligāto minimālās aizsardzības noteikumu materiāli tiesiskais saturs. Tātad šo saturu dalībvalstis var brīvi noteikt, ievērojot EKL un Kopienas tiesību vispārējos principus.

Tiesa secināja, ka gan no lēmuma par prejudiciālo jautājumu uzdošanu, gan no tiesvedības ietvaros sniegtajiem apsvērumiem izriet, ka, pirmkārt, runājot par norīkoto darba ņēmēju darba nosacījumu noteikšanu attiecībā uz minētajiem jautājumiem, minimālās darba algas likmes ir vienīgais darba nosacījums, ko Zviedrijā nenoteic kādā no Direktīvā 96/71/EK paredzētajiem veidiem, un ka, otrkārt, pamata prāva balstās uz Laval uzlikto pienākumu risināt sarunas ar arodbiedrībām, lai uzzinātu saviem darba ņēmējiem maksājamo algu, kā arī pienākumu pievienoties būvniecības koplīgumam.

Analizējot Zviedrijā spēkā esošos normatīvos tiesību aktus un Direktīvas 96/71/EK noteikumus, Tiesa atzina, ka Zviedrijā darba noteikumi, kas attiecas uz Direktīvas 96/71/EK 3.panta 1.punkta pirmās daļas a) – g) apakšpunktā uzskaitītajiem jautājumiem, izņemot minimālās darba algas likmes, ir paredzēti ar normatīvajiem aktiem. Tāpat ir zināms, ka koplīgumi nav pasludināti par vispārēji piemērojamiem un ka šī dalībvalsts nav izmantojusi Direktīvas 96/71/EK 3.panta 8.punkta otrajā daļā minēto iespēju.

Šajā sakarā Tiesa konstatēja, ka Direktīvai 96/71/EK nav mērķa saskaņot darba noteikumu paredzēšanas sistēmas dalībvalstīs, un tās joprojām valsts līmenī var brīvi izvēlēties sistēmu, kas nav tieši paredzēta šajā direktīvā, ja vien tā nerada šķēršļus pakalpojumu sniegšanai starp dalībvalstīm.

No lietas materiāliem izriet, ka Zviedrijā valsts iestādes sociālajiem partneriem ir uzticējušas koplīgumu ceļā noteikt algu likmes, kas vietējiem uzņēmumiem jāmaksā saviem darba ņēmējiem, un ka būvniecības uzņēmumu gadījumā šī sistēma nozīmē sarunas, kas notiek katrā atsevišķā gadījumā konkrētā darba vietā, ņemot vērā attiecīgo darbinieku kvalifikāciju un pienākumus.

Runājot par algu saistībām, kas var tikt uzliktas citās dalībvalstīs reģistrētajiem pakalpojumu sniedzējiem, jāatgādina, ka Direktīvas 96/71/EK 3.panta 1.punkta pirmās daļas c) apakšpunkts attiecas tikai un vienīgi uz minimālās darba algas likmēm. Līdz ar to uz šo normu nevar atsaukties, lai attaisnotu pienākumu šiem pakalpojumu sniedzējiem ievērot tādas algas likmes kā tās, ko Zviedrijas sistēmas ietvaros vēlas uzlikt arodbiedrības un kuras turklāt nav noteiktas minētās direktīvas 3.panta 1. un 8.punktā paredzētajā kārtībā.

Ievērojot minēto, Tiesa atzina, ka **dalībvalstij, kurā minimālās algas likmes nav noteiktas kādā no Direktīvas 96/71/EK 3.panta 1. un 8.punktā paredzētajiem veidiem, atbilstoši šai direktīvai nav tiesību uzlikt pienākumu citās dalībvalstīs**

reģistrētiem uzņēmumiem saistībā ar starptautisku pakalpojumu sniegšanu risināt sarunas katrā atsevišķā gadījumā konkrētā darba vietā, ņemot vērā darbinieku kvalifikāciju un veicamos uzdevumus, lai uzzinātu algu, kas tiem jāmaksā saviem norīkotajiem darba ņēmējiem.

Lai nodrošinātu obligāto minimālās aizsardzības pamatnoteikumu ievērošanu, Direktīvas 96/71/EK 3.panta 1.punkta pirmajā daļā ir paredzēts, ka dalībvalstis nodrošina, lai neatkarīgi no likuma, ko piemēro darba attiecībām, saistībā ar starptautisku pakalpojumu sniegšanu uzņēmumi to teritorijā darbā norīkotajiem darba ņēmējiem nodrošinātu darba noteikumus, kas attiecas uz šajā normā uzskaitītajiem jautājumiem, proti, maksimālo un minimālo atpūtas laiku; minimālo apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu; minimālās algas likmēm, tostarp likmēm par virsstundām; noteikumiem par nodrošināšanu ar darbaspēku, it īpaši ar pagaidu darba uzņēmumu starpniecību; drošību, veselības aizsardzību un higiēnu darbā; aizsardzības pasākumiem, kas attiecas uz grūtnieču vai sieviešu pēcdzemdību periodā, bērnu un jauniešu darba noteikumiem, vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm un citiem diskrimināciju izslēdzošiem noteikumiem.

Šīs normas mērķis ir, pirmkārt, nodrošināt godīgu konkurenci starp vietējiem uzņēmumiem un tiem uzņēmumiem, kas sniedz starptautiskus pakalpojumus, jo ar to šiem pēdējiem minētajiem uzņēmumiem tiek uzlikts pienākums nodrošināt saviem darba ņēmējiem – ciktāl tas attiecas uz ierobežotu jautājumu sarakstu – darba noteikumus, kas uzņemošajā valstī ir noteikti ar normatīviem vai administratīviem aktiem vai darba koplīgumiem, vai šķīrējtiesas nolēmumiem Direktīvas 96/71/EK 3.panta 8.punkta izpratnē un kas veido obligātus minimālās aizsardzības noteikumus.

Līdz ar to minētā norma novērš to, ka, saistībā ar šiem jautājumiem piemērojot saviem darba ņēmējiem izcelsmes dalībvalstī spēkā esošus darba noteikumus, uzņēmumi, kas reģistrēti citās dalībvalstīs, saistībā ar starptautisku pakalpojumu sniegšanu varētu iesaistīties negodīgā konkurencē ar uzņemošās dalībvalsts uzņēmumiem, ja tajā sociālās aizsardzības līmenis ir augstāks.

Otrkārt, šīs normas mērķis ir nodrošināt norīkotajiem darba ņēmējiem uzņemošajā dalībvalstī spēkā esošo minimālās aizsardzības noteikumu piemērošanu saistībā ar darba noteikumiem, kas attiecas uz minētajiem jautājumiem, kamēr viņi veic pagaidu darbu šīs dalībvalsts teritorijā.

Ja aizsardzības līmenis, ko attiecībā uz Direktīvas 96/71/EK 3.panta 1.punkta pirmās daļas a) – g) apakšpunktā uzskaitītajiem jautājumiem norīkotajiem darba ņēmējiem nodrošina izcelsmes dalībvalstī piemērojamiem darba noteikumi, ir zemāks par uzņemošajā dalībvalstī noteikto minimālās aizsardzības līmeni, šādas minimālās aizsardzības atzīšanas rezultātā šie darba ņēmēji bauda labākus darba noteikumus šajā pēdējā minētajā valstī.

Tomēr Direktīvas 96/71/EK 3.panta 7.punktu nedrīkst interpretēt tādējādi, ka tad ļauj uzņemošajai dalībvalstij pakalpojumu sniegšanu tās teritorijā pakārtot priekšnosacījumam ievērot darba noteikumus, kas pārsniedz obligātos minimālās aizsardzības noteikumus. Attiecībā uz jautājumiem, kas minēti tās 3.panta 1.punkta pirmās daļas a) – g) apakšpunktā, Direktīva 96/71/EK tieši paredz aizsardzības līmeni, kura ievērošanu uzņemošā valsts var pieprasīt uzņēmumiem, kas reģistrēti citās dalībvalstīs, par labu to darba ņēmējiem, kas norīkoti darbā tās teritorijā. Turklāt Tiesa atzina, ka šāda interpretācija liegtu lietderīgo iedarbību minētajai direktīvai.

Līdz ar to, neizslēdzot iespēju citās dalībvalstīs reģistrētajiem uzņēmumiem brīvprātīgi – it īpaši saskaņā ar saistībām, ko tie uzņēmušies par labu saviem norīkotajiem darbiniekiem – pievienoties uzņemošajā dalībvalstī darba koplīgumam, kas varētu būt labvēlīgāks, aizsardzības līmenis, kas jānodrošina uzņemošās dalībvalsts teritorijā norīkotiem darba ņēmējiem, principā ir ierobežots ar Direktīvas 96/71/EK 3.panta 1.punkta pirmās daļas a) – g) apakšpunktā paredzēto, ja vien minētajiem darba ņēmējiem nav jau piemērojami labvēlīgāki darba noteikumi attiecībā uz minētajā normā paredzētajiem jautājumiem atbilstoši tiesību aktiem vai koplīgumiem izcelsmes dalībvalstī.

Analizējot tiesības uz kolektīvo rīcību, Tiesa atzina – lai arī tās uzskatāmas par pamattiesībām, kuras ir neatņemama Kopienų tiesību vispārējo principu sastāvdaļa un kuru ievērošanu nodrošina Tiesa, tomēr to izmantošana var tikt pakļauta zināmiem ierobežojumiem. Kā tas ir vēlreiz apstiprināts Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 28.pantā, šīs tiesības aizsargā saskaņā ar Kopienų tiesībām un valstu tiesību aktiem un praksi.

Šajā sakarā Tiesa jau iepriekš ir nospriedusi, ka pamattiesību aizsardzība ir leģitīmas intereses, kuras principā var attaisnot ierobežojumu Kopienų tiesībās noteiktajiem pienākumiem, pat saistībā ar EKL garantētajām pamatbrīvībām, piemēram, preču brīvu apriti vai pakalpojumu sniegšanas brīvību.

No iepriekš minētā izriet – tas, ka tiesības uz kolektīvo rīcību ir pamattiesības, nevar izslēgt šādu kolektīvo rīcību, kas ir vērsta pret uzņēmumu, kurš reģistrēts citā dalībvalstī un kurš darba ņēmējus norīko darbā saistībā ar starptautisko pakalpojumu sniegšanu, no Kopienų tiesību piemērošanas jomas. Līdz ar to Tiesa atzina par nepieciešamu pārbaudīt, vai fakts, ka kādas dalībvalsts arodbiedrībām ir iespēja īstenot kolektīvo rīcību iepriekš minētajos apstākļos, ir ierobežojums pakalpojumu sniegšanas brīvībai, un, ja tas tā ir, vai to var attaisnot.

Tiesa atgādināja, ka tiktāl, ciktāl tas paredz likvidēt tādus ierobežojumus pakalpojumu sniegšanas brīvībai, kas rodas tādēļ, ka pakalpojumu sniedzējs reģistrēts dalībvalstī, kas nav tā, kurā jāsniedz pakalpojumi, EKL 49.pants kopš pārejas perioda beigām ir tieši piemērojams dalībvalstu tiesību sistēmās un piešķir privātpersonām tiesības, uz kurām tās var atsaukties tiesā un kuras ir jānodrošina valstu tiesām.

Šādos apstākļos Tiesa norādīja, ka ir jākonstatē, ka dalībvalsts arodbiedrību tiesības uz kolektīvo rīcību, ar kuru citās dalībvalstīs reģistrētie uzņēmumi var tikt spiesti pievienoties būvniecības koplīgumam, kurā daži noteikumi atkāpjas no tiesību aktu normām, paredzot labvēlīgākus darba noteikumus, kas attiecas uz Direktīvas 96/71/EK 3.panta 1.punkta pirmās daļas a) – g) apakšpunktā uzskaitītajiem jautājumiem, un citi noteikumi attiecas uz jautājumiem, kas nav norādīti minētajā normā, var padarīt šiem uzņēmumiem mazāk pievilcīgu vai pat grūtāku būvdarbu veikšanu Zviedrijas teritorijā un līdz ar to ir ierobežojums pakalpojumu sniegšanas brīvībai EKL 49.panta izpratnē.

Vēl jo vairāk tas tā ir attiecībā uz faktu, ka, lai uzzinātu minimālās darba algas likmi, kas būtu maksājama to norīkotajiem darba ņēmējiem, minētie uzņēmumi ar kolektīvo rīcību var tikt spiesti nenoteiktu laiku risināt sarunas ar arodbiedrībām pakalpojumu sniegšanas vietā.

No Tiesas prakses izriet, ka, tā kā pakalpojumu sniegšanas brīvība ir viens no Kopienų pamatprincipiem, šīs brīvības ierobežojums ir pieļaujams tikai tad, ja 1) tam ir leģitīms un ar EKL saderīgs mērķis; 2) ja to attaisno primārie vispārējo interešu iemesli, ar nosacījumu, ka šādā gadījumā tas ir piemērots, lai nodrošinātu attiecīgā mērķa sasniegšanu, un tas nepārsniedz to, kas nepieciešams šī mērķa sasniegšanai.

Arodbiedrības un Zviedrijas valdība norādīja, ka apskatāmie ierobežojumi esot attaisnoti, jo tie ir nepieciešami, lai nodrošinātu Kopienų tiesībās atzīto pamattiesību aizsardzību, un to mērķis ir darba ņēmēju aizsardzība, kas ir primārais vispārējo interešu iemesls.

Uz to Tiesa norādīja, ka Kopienai ir ne tikai ekonomisks mērķis, bet arī sociāls mērķis. Līdz ar to tiesības, kas izriet no EKL noteikumiem par preču, personu, pakalpojumu un kapitāla brīvu apriti, ir jāsabalansē ar sociālās politikas mērķiem, starp kuriem ir arī dzīves un darba apstākļu uzlabošana nolūkā tos saskaņot, turpinot ieviest uzlabojumus, pienācīga sociālā aizsardzība un dialogs starp darba devējiem un darba ņēmējiem.

Principā blokāde, ko uzņemošās dalībvalsts arodbiedrība veic, lai darba ņēmējiem, kas norīkoti darbā saistībā ar starptautisku pakalpojumu sniegšanu, nodrošinātu noteikta līmeņa darba noteikumus, atbilst darba ņēmēju aizsardzības mērķim.

Tomēr Tiesa piebilda, ka attiecībā uz konkrētiem pienākumiem, kas ir saistīti ar pievienošanas būvniecības koplīgumam un kurus arodbiedrības vēlas uzlikt citās dalībvalstīs reģistrētiem uzņēmumiem ar tādu kolektīvo rīcību kā izskatāmajā lietā, šīs kolektīvās rīcības radītais šķērslis nav attaisnojams ar šādu mērķi. Attiecībā uz darba ņēmējiem, kas norīkoti darbā saistībā ar starptautisku pakalpojumu sniegšanu, viņu darba devējam atbilstoši ar Direktīvu 96/71/EK

īstenotajai koordinācijai ir pienākums ievērot obligātos minimālās aizsardzības pamatnoteikumus uzņemošajā dalībvalstī.

Attiecībā uz sarunām par darba algu, ko arodbiedrības ar kolektīvo rīcību mēģināja uzspiest uzņēmumam, kas reģistrēts citā dalībvalstī un uz laiku norīko darba ņēmējus uzņemošās dalībvalsts teritorijā, Tiesa uzsvēra, ka, protams, Kopienas tiesības neaizliedz dalībvalstīm ar piemērotiem līdzekļiem uzlikt šādiem uzņēmumiem pienākumu ievērot to noteikumus par minimālo darba algu. Tomēr tāda kolektīvā rīcība kā izskatāmajā lietā nav attaisnojama ar minēto vispārējo interešu mērķi, ja sarunas par algu, kuras ar šo kolektīvo rīcību mēģina uzspiest citā dalībvalstī reģistrētam uzņēmumam, iekļaujas konkrētas valsts situācijā, kurā nav nekāda veida noteikumu, kas būtu pietiekami precīzi un pieejami, lai šādam uzņēmumam faktiski nebūtu neiespējami vai pārāk grūti apzināt pienākumus, kas tam ir jāievēro attiecībā uz minimālo algu.

Ņemot vērā visu iepriekš izklāstīto, tiesa atzina, ka **EKL 49.pants un Direktīvas 96/71/EK 3.pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tie nepieļauj, ka dalībvalstī, kurā darba noteikumi attiecībā uz šīs direktīvas 3.panta 1.punkta pirmās daļas a) – g) apakšpunktā uzskaitītajiem jautājumiem, izņemot minimālās darba algas likmi, ir paredzēti normatīvajos aktos, arodbiedrība ar tādu kolektīvo rīcību būvobjektu blokādes veidā kā izskatāmajā lietā drīkst mēģināt piespiest citā dalībvalstī reģistrētu pakalpojumu sniedzēju uzsākt ar to sarunas par norīkotajiem darba ņēmējiem maksājamās algas likmi un pievienošanas koplīgumam, kura noteikumi attiecībā uz dažiem minētajiem jautājumiem paredz nosacījumus, kas ir labvēlīgāki nekā attiecīgajos normatīvajos aktos paredzētie, savukārt citi noteikumi attiecas uz jautājumiem, kas nav uzskaitīti minētās direktīvas 3.pantā.**

Turklāt Tiesa norādīja, ka saskaņā ar pastāvošo praksi pakalpojumu sniegšanas brīvība cita starpā nozīmē, ka tiek novērsta jebkāda pakalpojuma sniedzēja diskriminācija tā valsts piederības dēļ vai tādēļ, ka tas ir reģistrēts dalībvalstī, kas nav tā, kurā jāsniiedz pakalpojumi. Savukārt diskriminācija pastāv tikai tad, ja atšķirīgas normas piemēro salīdzināmās situācijās vai vienu un to pašu normu piemēro atšķirīgās situācijās.

Šajā sakarā Tiesa konstatēja, ka tāds valsts tiesiskais regulējums kā izskatāmajā lietā aplūkotais, kas neatkarīgi no to satura neņem vērā koplīgumus, kas uzņēmumiem, kuri norīko darba ņēmējus darbam Zviedrijā, jau ir saistoši to reģistrācijas dalībvalstī, diskriminē šos uzņēmumus, jo ar šo regulējumu tiem tiek piemērota tāda pati attieksme kā pret vietējiem uzņēmumiem, kas nav noslēguši koplīgumu.

Interpretējot EKL 46.pantu, Tiesa atzina, ka diskriminējošus noteikumus var attaisnot tikai ar sabiedriskās kārtības, valsts drošības un veselības aizsardzības interesēm. No lēmuma par prejudiciālo jautājumu uzdošanu izriet, ka šā tiesiskā regulējuma piemērošanas mērķis citās dalībvalstīs reģistrētajiem uzņēmumiem,

kam ir saistoši koplīgumi, kuriem Zviedrijas tiesību akti nav tieši piemērojami, ir, pirmkārt, ļaut arodbiedrībām rīkoties, lai panāktu, ka visi Zviedrijas darba tirgū esošie darba devēji piemērotu darba samaksu un citus darba noteikumus, kas atbilst Zviedrijā parasti piemērojamajiem, un, otrkārt, radīt godīgas un vienlīdzīgas konkurences apstākļus starp Zviedrijas darba devējiem un uzņēmējiem no citām dalībvalstīm.

Tā kā neviens no šiem apsvērumiem nav attiecināms uz sabiedriskās kārtības, valsts drošības vai veselības aizsardzības interesēm EKL 46.panta izpratnē, to piemērojot kopā ar EKL 55.pantu, Tiesa konstatēja, ka tāda diskriminācija kā izskatāmajā lietā nav attaisnojama.

Līdz ar to Tiesa secināja, ka EKL 49. un 50.pants nepieļauj, ka dalībvalstī pastāvošs aizliegums arodbiedrībām īstenot kolektīvo rīcību, lai panāktu trešo personu noslēgta koplīguma atcelšanu vai grozīšanu, ir pakļauts nosacījumam, ka šī rīcība attiecas uz darba noteikumiem, kuriem ir tieši piemērojami valsts tiesību akti.

2. Tiesvedība Viking lietā

Faktiskie apstākļi

Viking Line APB (turpmāk – Viking) ir saskaņā ar Somijas tiesībām dibināta sabiedrība – liels prāmju satiksmes operators. Tā izmanto septiņus kuģus, tostarp „Rosella”, kas kuģo ar Somijas karogu un nodrošina jūras satiksmi starp Tallinu un Helsinkiem.

Somijas jūrnieku arodbiedrībā (*Suomen Merimies – Unioni ry, Finnish Seamen’s Union*, turpmāk – FSU) ir ap 10 000 biedru. „Rosella” apkalpes locekļi ir minētās arodbiedrības biedri. FSU ir Starptautiskās transporta darbinieku arodbiedrību federācijas (*International Transport Workers’ Federation*, turpmāk – ITF) dalībniece. ITF apvieno 600 arodbiedrības 140 valstīs.

Viens no ITF politikas pamatvirzieniem ir tās kampaņa pret izdevīguma karogiem. Šīs politikas pamatmērķi ir, pirmkārt, radīt patiesu saikni starp kuģa karogu un īpašnieka valsts piederību un, otrkārt, aizsargāt un uzlabot kuģu, kas kuģo ar izdevīguma karogiem, apkalpes darba apstākļus. Atbilstoši ITF politikai tikai arodbiedrībām kuģa faktiskā īpašnieka atrašanās valstī ir tiesības noslēgt koplīgumus, kas attiecas uz šo kuģi. Šo kampaņu pret izdevīguma karogiem konkrēti īsteno ar boikotiem un citām darba ņēmēju solidaritātes akcijām.

Kamēr „Rosella” kuģo ar Somijas karogu, saskaņā ar Somijas tiesībām un attiecīgo darba koplīgumu Viking ir jāmaksā apkalpei tāda paša līmeņa alga, kas ir piemērojams Somijā. Tomēr Igaunijas apkalpju algas ir zemākas nekā Somijas apkalpēm. „Rosella” ekspluatācija radīja zaudējumus, jo tas tieši konkurēja ar Igaunijas kuģiem, kas nodrošina satiksmi tajā pašā līnijā ar mazākām algu izmaksām.

Tā vietā, lai pārdotu šo kuģi, Viking plānoja 2003.gada oktobrī nomainīt kuģa karogu, reģistrējot to vai nu Igaunijā vai Norvēģijā, lai tā varētu noslēgt jaunu koplīgumu ar arodbiedrību, kas darbojas kādā no šīm valstīm.

Atbilstoši Somijas tiesībām Viking par saviem plāniem paziņoja FSU un „Rosella” apkalpei. Pušu starpā notikušo sanāksmju laikā FSU skaidri norādīja, ka tā iebilst pret šādiem plāniem.

2003.gada 4.novembrī FSU nosūtīja ITF elektroniskā pasta ziņojumu, kurā tika minēti plāni nomainīt „Rosella” karogu. Turklāt šajā ziņojumā bija norādīts, ka „faktiskās īpašuma tiesības uz „Rosella” paliek Somijā un ka tāpat FSU patur tiesības vest sarunas ar Viking”. FSU lūdz ITF pārsūtīt šo informāciju visām asociētajām arodbiedrībām un lūgt tās nevest sarunas ar Viking.

2003.gada 6.novembrī ITF izsūtīja apkārtrakstu (turpmāk – ITF apkārtraksts) asociētajām arodbiedrībām, pieprasot tām atturēties no sarunu sākšanas ar Viking vai Viking Eesti; bija paredzams, ka asociētās arodbiedrības pildīs šos ieteikumus, ievērojot arodbiedrību solidaritātes principu un ņemot vērā sankciju uzlikšanas iespēju šī apkārtraksta neievērošanas gadījumā.

“Rosella” apkalpes komplektēšanas līguma termiņš beidzās 2003. gada 17. novembrī, un FSU tādējādi kopš minētā datuma vairs nebija saistošs Somijas tiesībās paredzētais pienākums ievērot sociālo mieru. Tāpēc tā paziņoja par streiku, pieprasot Viking, pirmkārt, palielināt “Rosella” apkalpi par astoņām personām un, otrkārt, atteikties no saviem plāniem nomainīt šā kuģa karogu.

Viking piekrita palielināt apkalpi par astoņām personām, taču noraidīja pieprasījumu atteikties no minētajiem plāniem.

2003.gada 17.novembrī Viking vērsusies Darba tiesā (Somija), lūdzot atzīt, ka pretēji FSU nostājai apkalpes komplektēšanas līgums palika saistošs līgumslēdzējām pusēm. Pamatojoties uz savu argumentu, ka minētais līgums ir zaudējis spēku, FSU saskaņā ar Somijas likumu par starpniecību sociālos konfliktos paziņoja par nodomu 2003.gada 2.decembrī uzsākt streiku attiecībā uz “Rosella”.

2003.gada 24.novembrī Viking uzzināja par *ITF* apkārtrakstu. Nākamajā dienā tā cēla prasību Helsinku Pirmās instances tiesā (Somija), lūdzot aizliegt FSU paziņoto streiku. Darba tiesa noteica, ka rīcības sēde notiks 2003.gada 2.decembrī.

2004.gada 1.maijā Igaunijas Republika kļuva par Eiropas Savienības dalībvalsti. Tā kā “Rosella” ekspluatācija turpināja radīt zaudējumus, Viking joprojām vēlējās reģistrēt šo kuģi ar Igaunijas karogu. Tā kā ITF apkārtraksts palika spēkā, jo ITF to nekad nebija atsaukusi, palika spēkā tās lūgums asociētajām arodbiedrībām attiecībā uz “Rosella”.

2004.gada 18.augustā Viking cēla prasību Apvienotās Karalistes Komerctiesā (*High Court of Justice (England & Wales), Queen's Bench Division (Commercial Court)*), lūdzot atzīt, ka ITF un FSU rīcība ir pretrunā EKL 43.pantam, izdot rīkojumu atsaukt ITF apkārtrakstu un likt FSU nepārkāpt Viking tiesības, kas tai ir saskaņā ar Kopienų tiesību normām.

Ar 2005.gada 16.jūnija spriedumu minētā tiesa apmierināja Viking prasību, pamatojoties uz to, ka ITF un FSU kolektīvā rīcība un kolektīvās rīcības draudi uzliek brīvības veikt uzņēmējdarbību ierobežojumus, kas ir pretrunā EKL 43.pantam, un, pakārtoti, ir darba ņēmēju brīvas pārvietošanās un pakalpojumu sniegšanas brīvības prettiesiski ierobežojumi EKL 39.un 49.panta izpratnē.

2005. gada 30. jūnijā ITF un FSU iesniedza apelācijas sūdzību par minēto spriedumu. Pamatojot savu prasību, tās cita starpā norādīja, ka arodbiedrību tiesības kolektīvi rīkoties, lai aizsargātu darba vietas, ir pamattiesības, kas atzītas EKL XI sadaļā un it īpaši EKL 136.pantā.

Rodas jautājums, vai EKL aizliedz arodbiedrību rīcību gadījumā, ja tās mērķis ir traucēt darba devējam ekonomiska rakstura iemeslu dēļ izmantot brīvību veikt uzņēmējdarbību. Pēc analogijas ar to, ko Tiesa ir nospriedusi saistībā ar EKL VI sadaļu, EKL III sadaļa un tās panti, kas attiecas uz personu brīvu pārvietošanos un pakalpojumu brīvu apriti, neesot piemērojami "īstām arodbiedrību darbībām".

Šajos apstākļos, uzskatot, ka tajā izskatāmā strīda risinājums ir atkarīgs no Kopienų tiesību interpretācijas, *Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division)* nolēma apturēt tiesvedību un vērsties Tiesā pēc prejudiciālā nolēmuma.

Lietas izskatīšana Tiesā

Tiesa pieņēma savu spriedumu Viking lietā 2007.gada 11.decembrī.

Vēršoties pēc prejudiciālā nolēmuma, Tiesai pēc būtības tika vaicāts, vai EKL 43.pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tā piemērošanas jomā neietilpst kolektīvā rīcība, ko veic kāda arodbiedrība vai arodbiedrību grupa un kas ir vērsta pret kādu uzņēmumu nolūkā panākt, ka tas noslēdz koplīgumu, kura saturs to var atturēt no brīvības veikt uzņēmējdarbību izmantošanas.

Šajā sakarā Tiesa atgādināja, ka atbilstoši pastāvīgajai judikatūrai EKL 39., 43. un 49.pants reglamentē ne tikai publisko iestāžu darbību, bet gan attiecas arī uz citāda veida regulējumiem, kuru mērķis ir kolektīvā veidā regulēt algotu darbu, pašnodarbināto personu darbu un pakalpojumu sniegšanu.

Saistībā ar aplūkojamo lietu ir Tiesa secināja, pirmkārt, ka darba ņēmēju arodbiedrību kolektīvās rīcības organizēšana ietilpst juridiskajā autonomijā, kas šīm organizācijām, kuras nav publisko tiesību subjekti, piemīt atbilstoši arodbiedrību brīvībai, kas cita starpā tām atzīta ar valsts tiesībām.

Otrkārt, kā norāda FSU un ITF, tāda kolektīvā rīcība kā pamata lietā, kas var būt galējais līdzeklis, ko izmanto arodbiedrības, lai panāktu sava prasījuma izpildi attiecībā uz Viking darbinieku darba kolektīvo regulējumu, ir jāuzskata par cieši saistītu ar koplīgumu, kura noslēgšanu FSU cenšas panākt. No tā izriet, ka izskatāmajā lietā konstatētā kolektīvā rīcība principā ietilpst EKL 43.panta piemērošanas jomā.

Kaut arī tiesības uz kolektīvu rīcību, tostarp tiesības streikot, ir jāatzīst par pamattiesībām, kas ir neatņemama daļa no Kopienas tiesību vispārējiem principiem, kuru ievērošanu nodrošina Tiesa, tomēr to izmantošana var tikt pakļauta zināmiem ierobežojumiem. Kā tas ir vēlreiz apstiprināts Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 28.pantā, šīs tiesības aizsargā saskaņā ar Kopienas tiesībām un valstu tiesību aktiem un praksi. Turklāt atbilstoši Somijas tiesību aktiem tiesības streikot cita starpā nevar izmantot gadījumā, ja streiks būtu pretrunā vispārpieņemtiem morāles principiem vai aizliegts ar valsts vai Kopienas tiesībām.

Šajā sakarā Tiesas praksē jau ir nostiprinājusies atziņa, ka pamattiesību aizsardzība ir leģitīma interese, kura principā var attaisnot ierobežojumu Kopienas tiesībās noteiktajiem pienākumiem, pat saistībā ar Līgumā garantēto pamatbrīvību, tādu kā preču brīva aprīte.

Tiesa atzina, ka pretēji tam, ko norāda FSU un ITF, nevar uzskatīt, ka arodbiedrību brīvības un tiesību uz kolektīvu rīcību izmantošana neizbēgami kaut kādā mērā pārkāpj pamatbrīvības. Turklāt tiesa uzsvēra, ka fakts, ka kāds līgums vai kāda darbība ir izslēgta no EKL konkurences noteikumu piemērošanas jomas, vēl nenozīmē, ka šis līgums vai šī darbība ir arī izslēgti no tā paša EKL noteikumu par personu brīvu pārvietošanos vai pakalpojumu brīvu aprīti piemērošanas jomas, jo minētie noteikumi – gan vieni, gan otri – atbilst attiecīgajiem piemērošanas nosacījumiem.

Ņemot vērā iepriekš minēto, Tiesa secināja, ka EKL 43.pants ir jāinterpretē tādējādi, ka no šā panta piemērošanas jomas principā nav izslēgta kādas arodbiedrības vai arodbiedrību grupas kolektīvā rīcība, kas ir vērsta pret kādu privātu uzņēmumu nolūkā panākt, ka tas noslēdz koplīgumu, kura saturs to var atturēt no brīvības veikt uzņēmējdarbību izmantošanas.

Tālāk Tiesa atbildēja uz jautājumu, vai tāda kolektīvā rīcība kā izskatāmajā lietā ir ierobežojums EKL 43.panta izpratnē un, ja tas tā ir, ciklāl šis ierobežojums var tikt attaisnots.

Pirmkārt, jāatgādina, ka Tiesa vairākkārt ir norādījusi, ka brīvība veikt uzņēmējdarbību ir viens no Kopienas pamatprincipiem un ka EKL noteikumiem, ar kuriem garantē šo brīvību, ir tieša iedarbība kopš pārejas perioda beigām. Šie noteikumi nodrošina tiesības veikt uzņēmējdarbību citā dalībvalstī ne tikai Kopienas pilsoņiem, bet arī EKL 48.pantā definētajām sabiedrībām.

Turklāt Tiesa ir uzskatījusi, ka, lai gan EKL noteikumu par brīvību veikt uzņēmējdarbību mērķis ir it īpaši nodrošināt uzņemošajā dalībvalstī tādu pašu attieksmi kā pret šīs valsts pilsoņiem, tie arī aizliedz izcelsmes dalībvalstij radīt šķēršļus kādam savam pilsonim vai sabiedrībai, kas dibināta saskaņā ar tās tiesību aktiem un turklāt atbilst EKL 48.pantā sniegtajai definīcijai, veikt uzņēmējdarbību citā dalībvalstī. Ar EKL 43.–48.pantu garantētās tiesības zaudētu savu jēgu, ja izcelsmes dalībvalsts varētu aizliegt uzņēmumiem atstāt tās teritoriju nolūkā veikt uzņēmējdarbību citā dalībvalstī.

Otrkārt, Tiesa norādīja, ka atbilstoši tās judikatūrai “brīvības veikt uzņēmējdarbību” jēdziens minēto EKL noteikumu izpratnē paredz faktisku saimnieciskās darbības veikšanu, stabili un uz neierobežotu laiku nodibinoties citā dalībvalstī, un ka kuģa reģistrāciju kuģu reģistrā nevar nošķirt no brīvības veikt uzņēmējdarbību izmantošanas, ja šis kuģis ir līdzeklis, lai veiktu saimniecisko darbību, kas saistīta ar stabili nodibināšanos reģistrācijas dalībvalstī. Šajā saistībā Tiesā ir secinājusi, ka kuģa reģistrācijai kuģu reģistrā izvirzītie nosacījumi nedrīkst ierobežot brīvību veikt uzņēmējdarbību EKL 43.–48. panta izpratnē.

Aplūkojamajā lietā, pirmkārt, nav apstrīdams, ka tāda kolektīvā rīcība kā FSU paredzētā, padara mazāk pievilcīgu vai pat bezjēdzīgu Viking brīvības veikt uzņēmējdarbību izmantošanu, ciktāl tā liedz Viking un tās meitas sabiedrībai Viking Eesti uzņemošajā dalībvalstī gūt labumu no tādas pašas attieksmes, ko bauda citi uzņēmēji, kuri veic uzņēmējdarbību šajā valstī.

Otrkārt, kolektīvā rīcība, ko veic, īstenojot ITF cīņas pret izdevīguma karogiem politiku, kuras pamatmērķis, kā izriet no ITF apsvērumiem, ir traucēt kuģu īpašniekiem reģistrēt savus kuģus valstī, kas nav tā valsts, kuras valstspiederīgie ir šo kuģu faktiskie īpašnieki, ir jāuzskata vismaz par tādu, kas var ierobežot Viking brīvības veikt uzņēmējdarbību izmantošanu.

No tā izriet, ka tāda rīcība kā izskatāmajā lietā aplūkojamā ir ierobežojums brīvībai veikt uzņēmējdarbību EKL 43.panta izpratnē.

No Tiesas judikatūras izriet, ka brīvības veikt uzņēmējdarbību ierobežojums var tikt pieļauts tikai tad, ja tam ir leģitīms un ar EKL saderīgs mērķis un ja to attaisno primārie vispārējo interešu iemesli. Tomēr šādā gadījumā tam vēl ir jābūt piemērotam, lai nodrošinātu attiecīgā mērķa sasniegšanu, un tas nevar pārsniegt to, kas nepieciešams šī mērķa sasniegšanai.

ITF, kuru cita starpā atbalsta Vācijas valdība, Īrija un Somijas valdība, norāda, ka pamata lietā apskatāmie ierobežojumi esot attaisnoti, jo tie ir nepieciešami, lai nodrošinātu Kopienas tiesībās atzīto pamattiesību aizsardzību, un to mērķis ir darba ņēmēju tiesību aizsardzība, kas ir primārais vispārējo interešu iemesls.

Šajā sakarā Tiesa norādīja, ka tiesības uz kolektīvu rīcību, kuras mērķis ir darba ņēmēju aizsardzība, ir leģitīma interese, ar kuru principā var attaisnot EKL garantēto

pamatbrīvību ierobežojumu, un ka darba ņēmēju aizsardzība ir viens no primārajiem vispārējo interešu iemesliem, ko jau atzinusi Tiesa.

Tā kā Kopienai tāpat ir ne tikai ekonomiskais mērķis, bet arī sociālais mērķis, tiesības, kas izriet no EKL noteikumiem par preču, personu, pakalpojumu un kapitāla brīvu apriti, ir jāizsver ar sociālās politikas mērķiem, kuru vidū ir arī dzīves un darba apstākļu uzlabošana nolūkā tos saskaņot, turpinot ieviest uzlabojumus, pienācīga sociālā aizsardzība un dialogs starp darba devējiem un darba ņēmējiem.

Aplūkojamajā gadījumā nacionālās tiesas kompetencē ir pārbaudīt, vai mērķi, ko FSU un ITF tiecas sasniegt ar to veikto kolektīvo rīcību, attiecas uz darba ņēmēju aizsardzību.

Šajā sakarā, pirmkārt, attiecībā uz FSU veikto kolektīvo rīcību Tiesa norādīja, ka, lai gan šo rīcību, kuras mērķis ir aizsargāt šīs arodbiedrības biedru, kurus var skart "Rosella" karoga nomaņa, darba vietas un darba apstākļus, sākotnēji šķietami varētu pamatot uzskatīt par tādu, kas attiecas uz darba ņēmēju aizsardzības mērķi, šo atzinumu tomēr nevar apstiprināt gadījumā, ja konstatētu, ka attiecīgām darba vietām un darba apstākļiem nebūtu nodarīts kaitējums un tie nebūtu būtiski apdraudēti. Nacionālajai tiesai ir jānosaka, vai šīs arodbiedrības biedru, kurus var skart "Rosella" karoga nomaņa, darba vietām vai darba apstākļiem bija nodarīts kaitējums, vai tie bija būtiski apdraudēti.

Gadījumā, ja šīs pārbaudes rezultātā tiesa secinātu, ka izskatāmajā prāvā FSU biedru, kurus var skart "Rosella" karoga nomaņa, darba vietām vai darba apstākļiem patiešām bija nodarīts kaitējums vai tie bija būtiski apdraudēti, tai vēl būtu jāpārbauda, vai šīs arodbiedrības veiktā kolektīvā rīcība ir piemērota, lai nodrošinātu attiecīgā mērķa sasniegšanu, un nepārsniedz to, kas nepieciešams šī mērķa sasniegšanai.

Šajā sakarā Tiesa atgādināja, ka, lai gan galu galā tieši nacionālajai tiesai, kurai vienīgajai ir kompetence izvērtēt faktus un interpretēt valsts tiesību aktus, ir jānosaka, vai un cik lielā mērā minētā kolektīvā rīcība atbilst šīm prasībām, Tiesas, kam ir jāsniedz valsts tiesai lietderīgas atbildes, kompetencē ir sniegt, pamatojoties uz pamata lietas materiāliem un tai iesniegtajiem rakstveida un mutvārdu apsvērumiem, norādes, kas ļautu tai pašai tiesai pieņemt lēmumu konkrētajā lietā, ko tā izskata.

Attiecībā uz FSU veiktās rīcības piemērotību pamata lietā aplūkojamo mērķu sasniegšanai jāatgādina, ka nav apstrīdams, ka kolektīvā rīcība tāpat kā kolektīvās sarunas un koplīgumi konkrētajos lietas apstākļos var būt viens no arodbiedrību galvenajiem līdzekļiem, lai aizsargātu savu biedru intereses.

Saistībā ar jautājumu, vai pamata lietā izskatāmā kolektīvā rīcība nepārsniedz to, kas ir nepieciešams attiecīgā mērķa sasniegšanai, nacionālajai tiesai cita starpā ir jāpārbauda, pirmkārt, vai atbilstoši valsts tiesību aktiem un līgumtiesībām, kas piemērojamas šai rīcībai, FSU nebija citu, uzņēmējdarbības veikšanas brīvību mazāk

ierobežojošu līdzekļu, lai veiksmīgi noslēgtu kolektīvās sarunas ar Viking, un, otrkārt, vai šī arodbiedrība bija izmantojusi šos līdzekļus pirms šādas rīcības uzsākšanas.

Otrkārt, attiecībā uz kolektīvo rīcību, kuras mērķis ir nodrošināt ITF politikas īstenošanu, jāuzsver, ka tiktāl, ciktāl šīs politikas dēļ kuģu īpašniekiem traucē reģistrēt savus kuģus valstī, kas nav tā valsts, kuras valstspiederīgie ir šo kuģu faktiskie īpašnieki, brīvības veikt uzņēmējdarbību ierobežojums, kas izriet no šādas rīcības, nav objektīvi attaisnojams. Tomēr atbilstoši lēmumā par prejudiciālo jautājumu uzdošanu norādītajam jākonstatē, ka šīs politikas mērķis vienlīdz ir jūrnieku darba apstākļu aizsardzība un uzlabošana.

Tomēr, kā izriet no Tiesai iesniegtajiem lietas materiāliem, īstenojot savu cīņas politiku pret izdevīguma karogiem, ITF, ja to prasa viens no tās biedriem, ir pienākums uzsākt solidaritātes akciju pret tāda kuģa faktisko īpašnieku, kas reģistrēts citā valstī nekā tā, kuras valstspiederīgais ir šis kuģa īpašnieks, neatkarīgi no tā, vai tā tiesību brīvi veikt uzņēmējdarbību izmantošana var izraisīt sekas, kas kaitētu tā darbinieku nodarbinātībai vai darba apstākļiem. Atbilstoši tam, ko norādīja Viking tiesas sēdē un pret ko ITF nav iebildusi, politika, saskaņā ar kuru tiesības vest kolektīvās sarunas ir tikai tās valsts arodbiedrībām, kuras valstspiederīgais ir kuģa faktiskais īpašnieks, tiek piemērota arī tad, ja kuģis ir reģistrēts valstī, kas nodrošina darba ņēmējiem augstāka līmeņa sociālo aizsardzību nekā tā, kas tiem ir pirmajā minētajā valstī.

Ņemot vērā šos apsvērumus, Tiesa secināja, ka EKL 43.pants jāinterpretē tādējādi, ka tāda kolektīvā rīcība kā pamata lietā, kuras mērķis ir panākt to, ka uzņēmums, kura juridiskā adrese ir noteiktā dalībvalstī, noslēdz darba koplīgumu ar šīs valsts arodbiedrību un piemēro šā koplīguma noteikumus šā uzņēmuma meitas sabiedrības, kas veic uzņēmējdarbību citā dalībvalstī, darbiniekiem, ir ierobežojums minētā panta izpratnē. Šo ierobežojumu principā var attaisnot primārais vispārējo interešu iemesls, tāds kā darba ņēmēju aizsardzība, ja vien ir pierādīts, ka tas ir piemērots, lai nodrošinātu attiecīgā leģitīmā mērķa sasniegšanu, un nepārsniedz to, kas nepieciešams šī mērķa sasniegšanai.

3. Tiesvedība Rüffert lietā

Faktiskie apstākļi

Lūgums sniegt prejudiciālo nolēmumu Tiesā tika iesniegts saistībā ar strīdu starp Rifertu (*Rüffert*) – *Objekt und Bauregie GmbH & Co. KG* (turpmāk – “*Objekt und Bauregie*”) maksātspējas procesa administratoru – un Lejassaksijas federālo zemi (*Land Niedersachsen*) par uzņēmuma līguma, kas noslēgts starp *Land Niedersachsen* un minēto sabiedrību, laušanu.

No nacionālās tiesas lēmuma izriet, ka pēc izsludinātā uzaicinājuma uz konkursu *Land Niedersachsen* 2003.gada rudenī *Objekt und Bauregie* piešķīra tiesības noslēgt būvdarbu publiskā iepirkuma līgumu par būvdarbu veikšanu Getingenas–Rozdorfas (*Göttingen-Rosdorf*) cietuma jaunbūvē. Pasūtījuma vērtība bija EUR 8 493 331 bez pievienotās vērtības nodokļa. Līgumā bija paredzēts pienākums ievērot koplīgumus un it īpaši pienākums uzņēmumā nodarbinātajiem darbiniekiem maksāt vismaz pakalpojumu sniegšanas vietā spēkā esošo atalgojumu, ievērojot piemērojamo koplīgumu saraksta 1.punktā “Būvniecības nozare” minēto koplīgumu (turpmāk – “koplīgums “Būvniecības nozare””).

Objekt und Bauregie izmantoja Polijā reģistrēta uzņēmuma kā apakšuzņēmēja pakalpojumus. 2004.gada vasarā radās aizdomas, ka šis uzņēmums nodarbina darbaspēku, maksājot algas, kas ir zemākas, nekā noteikts koplīgumā “Būvniecības nozare”. Pēc izmeklēšanas uzsākšanas gan *Objekt und Bauregie*, gan *Land Niedersachsen* lauza to starpā noslēgto uzņēmuma līgumu. Pēdējā minētā šo līguma laušanu pamatoja ar to, ka *Objekt und Bauregie* nebija izpildījusi līgumā paredzēto pienākumu ievērot minēto koplīgumu. Attiecībā uz Polijā reģistrētā uzņēmuma atbildīgajām amatpersonām tika izdots tiesas lēmums par apsūdzību, ka būvlaukumā nodarbinātajiem 53 strādniekiem tika izmaksāti tikai 46,57% no paredzētās minimālās algas apmēra.

Izskatot lietu pirmajā instancē, Hanoveres apgabaltiesa (*Landgericht Hannover*) konstatēja, ka parāds, kas *Objekt und Bauregie* izrietēja no uzņēmuma līguma, bija dzēsts, kompensējot to ar līgumsodu EUR 84 934,31 apmērā (proti, 1 % no iepirkuma līguma summas), ko saņēma *Land Niedersachsen*. Pārējā daļā tā šīs sabiedrības prasību noraidīja.

Izskatot lietu apelācijas instancē, nacionālā tiesa uzskata, ka lietas risinājums ir atkarīgs no tā, vai tai ir pienākums nepiemērot federālo likumu, proti, tā 8.panta 1.punktu tāpēc, ka tas nav saderīgs ar EKL 49.pantā paredzēto pakalpojumu sniegšanas brīvību.

Šajā sakarā minētā tiesa vērš uzmanību uz to, ka apņemšanās ievērot koplīgumus liek citu dalībvalstu būvniecības uzņēmumiem pielāgot algas, kas izmaksātas to darbiniekiem, atbilstoši atlīdzības apmēram, kurš parasti ir augstāks un kurš ir piemērojams iepirkuma līguma izpildes vietā Vācijā. Šāda prasība šiem uzņēmumiem liedz iespēju izmantot konkurences priekšrocību, ko tie gūst ar atalgojumu saistītu zemāku izmaksu dēļ. Pienākums ievērot koplīgumus līdz ar to rada šķērsli fiziskām vai juridiskām personām no dalībvalstīm, kas nav Vācijas Federatīvā Republika.

Turklāt nacionālā tiesa šaubās par to, vai apņemšanās ievērot koplīgumus ir pamatota ar primāriem vispārējo interešu iemesliem. Proti, šāda apņemšanās pārsniedz to, kas ir nepieciešams darba ņēmēju aizsardzībai. Darba ņēmēju aizsardzībai ir nepieciešama tikai obligātā minimālā darba alga, kas izriet no 1996.gada 26.februāra likuma par darba ņēmēju norīkošanu (*Arbeitnehmer-Entsendegesetz*), ko piemēro

Vācijā. Ārvalstu darba ņēmējiem apņemšanās ievērot koplīgumus neļauj panākt faktisku vienlīdzību ar Vācijas darba ņēmējiem, bet gan liedz citu dalībvalstu, kas nav Vācijas Federatīvā Republika, darba ņēmējiem būt nodarbinātiem Vācijas Federatīvās Republikas teritorijā, jo to darba devējs nevar piedāvāt konkurētspējīgu izmaksu priekšrocības.

Tā kā tai nodotās prāvas risinājumam ir nepieciešama EKL 49.panta interpretācija, Celles Augstākā tiesa (*Oberlandesgericht Celle*) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādu prejudiciālu jautājumu:

“Vai ar likumu noteikta prasība līgumslēdzējai iestādei būvdarbu publiskā iepirkuma līguma slēgšanas tiesības piešķirt tikai tādiem uzņēmumiem, kuri, iesniedzot piedāvājumu, rakstiski apliecinājuši, ka par attiecīgo pakalpojuma sniegšanu izmaksās saviem darbiniekiem vismaz minēto pakalpojumu sniegšanas vietā piemērojamā koplīgumā noteikto atlīdzību, ir uzskatāma par nepamatotu pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojumu saskaņā ar EKL?”

Lietas izskatīšana Tiesā

Tiesa atzina, ka, uzdodot savu jautājumu, nacionālā tiesa būtībā vēlas uzzināt, vai tādā situācijā, kāda tiek aplūkota pamata prāvā, EKL 49.pants nepieļauj dalībvalsts iestādes pieņemtu tiesību aktu, kurā līgumslēdzējai iestādei ir noteikts būvdarbu publiskā iepirkuma līguma slēgšanas tiesības piešķirt tikai tādiem uzņēmumiem, kas, iesniedzot piedāvājumu, rakstiski apliecinājuši, ka par attiecīgo pakalpojuma sniegšanu saviem darbiniekiem izmaksās vismaz to sniegšanas vietā piemērojamā koplīgumā noteikto atlīdzību.

Kā izriet no Direktīvas 96/71/EK 1.panta 3.punkta a) apakšpunkta, tā ir piemērojama situācijā, kurā dalībvalstī reģistrēts uzņēmums, kas saistībā ar starptautisku pakalpojumu sniegšanu uz savu atbildību vai savā vadībā norīko darbiniekus uz citas dalībvalsts teritoriju saskaņā ar līgumu, kas noslēgts starp uzņēmumu, kas veic norīkojumu, un pusi, kam pakalpojumi domāti un kas darbojas pēdējā minētajā dalībvalstī, ar noteikumu, ka starp šo uzņēmumu un darbiniekiem norīkojuma laikā ir darba attiecības. Šāda situācija, šķiet, faktiski pastāv pamata prāvā.

Turklāt, kā ir norādījis ģenerālvokāts secinājumā 64.punktā, tas vien, ka kādas dalībvalsts tiesību aktu, piemēram, federālā likuma, mērķis nav reglamentēt darbinieku norīkošanu, nav pamats, lai situācija, kāda tiek aplūkota pamata prāvā, neietilptu Direktīvas 96/71/EK piemērošanas jomā.

Saskaņā ar Direktīvas 96/71/EK 3.panta 1.punkta pirmās daļas pirmo un otro ievilkumu darbā norīkotiem darba ņēmējiem attiecībā uz starptautisku pakalpojumu sniegšanu būvniecības jomā ir jānodrošina darba nosacījumi un noteikumi, kas attiecas uz šīs normas a)–g) apakšpunktā paredzētajiem jautājumiem, kuros ietilpst arī c) apakšpunktā minētā minimālā algas likme. Šie darba nosacījumi un noteikumi ir noteikti normatīvos vai administratīvos aktos un/vai koplīgumos vai šķīrējtiesu

nolēmumos, kas ir pasludināti par vispārēji piemērojamiem. Saskaņā ar tā paša panta 8.punkta pirmo daļu koplīgumi un šķīrējtiesas nolēmumi šīs normas nozīmē ir tādi, kas jāievēro visiem uzņēmumiem attiecīgajā rūpniecības nozarē vai attiecīgajā profesijā un kas ietilpst to teritoriālajā piemērošanas jomā.

Direktīvas 96/71/EK 3.panta 8.punkta otrajā daļā turklāt dalībvalstīm ir paredzēta iespēja gadījumā, ja nav sistēmas kolektīvu līgumu vai šķīrējtiesas nolēmumu pasludināšanai par vispārēji piemērojamiem, balstīties uz līgumiem vai nolēmumiem, kas ir vispārēji piemērojami visiem līdzīgiem uzņēmumiem attiecīgajā rūpniecības nozarē, vai līgumiem, ko ir noslēgušas plašāk pārstāvētās darba devēju un darba ņēmēju organizācijas valsts līmenī un ko piemēro visā valstī.

Tādu tiesību aktu kā federālo likumu, kurā pašā nav noteikta nekāda minimālā algas likme, nevar uzskatīt par tiesību aktu Direktīvas 96/71/EK 3.panta 1.punkta pirmās daļas pirmā ievilkuma nozīmē, kurā ir noteikta minimālā algas likme, kas ir paredzēta šīs pašas daļas c) apakšpunktā.

Atbildot uz Tiesas rakstisko jautājumu, *Land Niedersachsen* apstiprināja, ka koplīgums “Būvniecības nozare” nav koplīgums, kas pasludināts par vispārēji piemērojamu. Turklāt Tiesai nodotajos lietas materiālos nav atrodama neviena norāde, kas ļautu secināt, ka šo līgumu tomēr varētu atzīt par vispārēji piemērojamu Direktīvas 96/71/EK 3.panta 1.punkta pirmās daļas otrā ievilkuma nozīmē, aplūkojot to kopā ar tā paša panta 8.punkta pirmo daļu.

No paša Direktīvas 96/71/EK 3.panta 8.punkta otrās daļas formulējuma izriet, ka tā ir piemērojama tikai tad, ja nav sistēmas kolektīvu līgumu vai šķīrējtiesas nolēmumu pasludināšanai par vispārēji piemērojamiem, taču tā tas nav Vācijas Federatīvajā Republikā.

Turklāt pamata prāvā aplūkojamo koplīgumu katrā ziņā nevar uzskatīt par koplīgumu minētās normas nozīmē un it īpaši par koplīgumu, kas ir minēts tās pašas normas pirmajā ievilkumā, kurš ir “vispārēji piemērojams visiem līdzīgiem uzņēmumiem attiecīgajā [rūpniecības nozarē un attiecīgajā profesijā] un kurš ietilpst [tā] teritoriālajā piemērošanas jomā”.

Pamata prāvā aplūkojamajā situācijā tāda koplīguma saistošais spēks, kāds tiek izskatīts pamata prāvā, ir attiecināms tikai uz daļu no būvniecības nozares, kas ietilpst tā piemērošanas jomā, jo, pirmkārt, tiesību akti, ar kuriem tam tiek piešķirts šāds spēks, ir piemērojami tikai attiecībā uz publiskā iepirkuma līgumiem, izslēdzot privātā iepirkuma līgumus, un, otrkārt, minētais koplīgums nav pasludināts par vispārēji piemērojamu.

No iepriekš izklāstītā Tiesa secināja, ka tāds pasākums, kāds tiek aplūkots pamata prāvā, algas likmi nenosaka saskaņā ar Direktīvas 96/71/EK 3.panta 1.punkta pirmās daļas pirmajā un otrajā ievilkumā un 8.punkta otrajā daļā paredzēto kārtību.

Tādējādi šādu algas likmi nevar uzskatīt par minimālo algas likmi šīs pašas direktīvas 3.panta 1.punkta pirmās daļas c) apakšpunkta nozīmē, ko dalībvalstīm saskaņā ar to ir tiesības noteikt citās dalībvalstīs reģistrētiem uzņēmumiem, ja tie sniedz starptautiskus pakalpojumus.

Tāpat arī šādu algas likmi nevar uzskatīt par darba noteikumiem vai nosacījumiem, kas ir labvēlīgāki darba ņēmējiem, Direktīvas 96/71/EK 3.panta 7.punkta nozīmē.

Minēto normu nevar interpretēt tādā veidā, ka tā ļauj uzņemošajai dalībvalstij pakalpojumu sniegšanu tās teritorijā pakārtot priekšnosacījumam ievērot darba noteikumus un nosacījumus, kas pārsniedz obligātos minimālās aizsardzības noteikumus. Attiecībā uz jautājumiem, kas minēti Direktīvas 96/71/EK 3.panta 1.punkta pirmās daļas a)–g) apakšpunktā, šī direktīva skaidri paredz aizsardzības līmeni, kura ievērošanu uzņemošā dalībvalsts var prasīt uzņēmumiem, kas reģistrēti citās dalībvalstīs, par labu to darba ņēmējiem, kas norīkoti darbā tās teritorijā. Turklāt šāda interpretācija liegtu lietderīgo iedarbību minētajai direktīvai.

Līdz ar to, neizslēdzot iespēju citās dalībvalstīs reģistrētajiem uzņēmumiem brīvprātīgi – it īpaši saskaņā ar saistībām, ko tie uzņēmušies par labu saviem norīkotajiem darbiniekiem, – pievienoties uzņemošajā dalībvalstī koplīgumam, kas varētu būt labvēlīgāks, aizsardzības līmenis, kas jānodrošina uzņemošās dalībvalsts teritorijā norīkotiem darba ņēmējiem, principā ir ierobežots ar Direktīvas 96/71/EK 3.panta 1.punkta pirmās daļas a)–g) apakšpunktā paredzēto, ja vien minētajiem darba ņēmējiem nav jau piemērojami labvēlīgāki darba noteikumi un nosacījumi attiecībā uz minētajā normā paredzētajiem jautājumiem atbilstoši tiesību aktiem vai koplīgumiem izcelsmes dalībvalstī. Tomēr to nevar attiecināt uz pamata lietu.

No iepriekš izklāstītā izriet, ka dalībvalstij nav tiesību saskaņā ar Direktīvu 96/71/EK, pieņemot tādu pasākumu, kāds tiek aplūkots pamata prāvā, citās dalībvalstīs reģistrētiem uzņēmumiem noteikt tādu algas likmi kā tā, kas ir paredzēta koplīgumā “Būvniecības nozare”, kurš tiek aplūkots pamata prāvā.

Kā norādījis ģenerālvokāts, uzliekot pienākumu uzņēmumiem, kas ieguvuši būvdarbu publiskā iepirkuma līguma slēgšanas tiesības, un netieši arī to apakšuzņēmējiem izmaksāt vismaz tādu atalgojumu, kāds ir paredzēts koplīgumā “Būvniecības nozare”, kas tiek aplūkots pamata prāvā, tāds tiesību akts kā federālais likums var uzlikt citā dalībvalstī, kurā minimālās algas likmes ir zemākas, reģistrētiem pakalpojumu sniedzējiem papildu saimnieciska rakstura izdevumus, kas var aizliegt, ierobežot vai padarīt mazāk pievilcīgu pakalpojumu sniegšanu uzņemošajā dalībvalstī. Tādējādi tāds pasākums, kāds tiek aplūkots pamata prāvā, var radīt ierobežojumu EKL 49.panta nozīmē.

Turklāt pretēji tam, ko apgalvo *Land Niedersachsen* un vairākas valdības, kas ir iesniegušas apsvērumus Tiesā, šādu pasākumu nevar uzskatīt par tādu, ko var pamatot ar mērķi aizsargāt darba ņēmējus.

Tiesai nodotajos lietas materiālos nav atrodama neviena norāde, kas ļautu secināt, ka aizsardzība, ko sniedz šāda algas likme, kura, kā norāda arī nacionālā tiesa, pārsniedz minimālo algas likmi būvniecības nozarē nodarbinātam darba ņēmējam, ir vajadzīga tikai tad, ja viņš ir nodarbināts atbilstoši publiskā iepirkuma līgumam, nevis ja viņš strādā atbilstoši privātam iepirkuma līgumam.

Visbeidzot, attiecībā uz mērķi panākt sociālā nodrošinājuma sistēmu finansiālu stabilitāti, uz kuru atsaucas Vācijas valdība, apgalvojot, ka sociālā nodrošinājuma sistēmas efektivitāte ir atkarīga no darbinieku algas apmēra, no Tiesai nodotajiem lietas materiāliem neizriet, ka tāds pasākums, kāds tiek aplūkots pamata prāvā, būtu nepieciešams, lai sasniegtu mērķi novērst būtiskus draudus sociālā nodrošinājuma sistēmas finansiālajam līdzsvaram, attiecībā uz kuru Tiesa ir atzinusi, ka tas varētu būt primārs vispārējo interešu iemesls.

Ņemot vērā visus iepriekš paustos apsvērumus, uz uzdoto jautājumu Tiesa atbildēja tā, ka Direktīva 96/71/EK, kas interpretēta, ievērojot EKL 49. pantu, tādā situācijā, kāda tiek aplūkota pamata prāvā, nepieļauj tādu dalībvalsts iestādes pieņemtu tiesību aktu, kurā līgumslēdzējai iestādei ir noteikts būvdarbu publiskā iepirkuma līguma slēgšanas tiesības piešķirt tikai tādiem uzņēmumiem, kuri, iesniedzot piedāvājumu, rakstiski apliecinājuši, ka par attiecīgo pakalpojuma sniegšanu izmaksās saviem darbiniekiem vismaz minēto pakalpojumu sniegšanas vietā piemērojamā koplīgumā paredzēto atlīdzību.

4. ETUC viedoklis

Vēl pirms Tiesas sprieduma Laval lietā Eiropas arodbiedrību konfederācija (*European Trade Union Confederation*, turpmāk – ETUC) izplatīja paziņojumus, paužot atbalstu Zviedrijas arodbiedrībām to cīņā par darba samaksu un darba apstākļiem.² ETUC atzina, ka Laval lietas iznākums ir fundamentāls Eiropas arodbiedrību kustībai un darbinieku labklājībai visā Eiropā. ETUC tolaik norādīja – ja tiesā uzvarēs Latvijas būvniecības uzņēmums, tas būtiski apdraudēs sociālo partneru tiesības autonomi noslēgt koplīgumus un saglabāt darba attiecību standartus. ETUC izteica atbalstu LO un Zviedrijas Celtniecības darbinieku arodbiedrībai cīņā par saskaņoto samaksas likmju un darba apstākļu saglabāšanu savā valstī.

Izsakot savu versiju par faktiem Laval lietā, ETUC atsaucās uz seno parunu, ko piedēvē Svētajam Ambrozijam: „Ja esi Romā, rīkojies kā romietis”. Tomēr, ignorējot šo viedo padomu, Latvijas būvniecības uzņēmums centās saviem „nosūtītajiem” darbiniekiem piemērot savus darba samaksas un darba apstākļu noteikumus, tādējādi atkāpjoties no Zviedrijas standartiem.

² ETUC 2006.gada 31.janvāra paziņojums „*ETUC backs Swedish Unions' fight to maintain agreed pay and working standards*”. http://www.etuc.org/a/1992?war_recherche=laval

Eiropas Savienības komisārs sadusmoja gan arodbiedrības, gan Zviedrijas valdību, ierodoties Stokholmā un atbalstos Latvijas darbinieku apstākļus zviedru darba vietās.

Eiropas savienības pamatprincips ir tāds, ka katrai dalībvalstij ir tiesības regulēt savu darba tirgu un darba tiesisko attiecību sistēmas saskaņā ar tās atšķirīgajiem ekonomiskajiem, sociālajiem un politiskajiem apstākļiem.

Ziemeļvalstu darba tirgus modelis ir pasaulē atzīts kā ļoti veiksmīgs. ETUC uzskata, ka jebkurš darbinieku protesta tiesību ierobežojums vai iejaušanās darba tiesisko attiecību sistēmā tiks interpretēts kā uzbrukums ne tikai šim modelim, bet darba tiesībām kopumā un Eiropas sociālajam modelim. Tādēļ Eiropas Komisijai, ETUC ieskatā, vajadzētu izrādīt īpašas rūpes un līdzsvarotu pieeju, uzstājoties Tiesā Laval lietā.

Šī lieta ir cieši saistīta arī ar strīdīgo Pakalpojumu direktīvu. Tā parāda, kādēļ uzņemošās valsts tiesiskais regulējums ir tik būtisks, lai novērstu sociālo dempingu un veicinātu dzīves un darba apstākļu arvien labāku saskaņošanu.

Savukārt pirms Tiesas sprieduma Viking lietā ETUC izplatīja paziņojumu, norādot, ka tā būs izšķiroša pārbaude Eiropas uzticībai darbinieku tiesībām.³ Lietas iznākumam būs būtiska ietekme uz darbinieku tiesībām un arodbiedrību spēju efektīvi cīnīties par darbinieku tiesību aizsardzību. Vienlaikus ETUC brīdināja, ka, lai gan konkrētais strīds radies kuģniecības nozarē, tā rezultātam būs sekas visā Eiropā un ne tikai šajā nozarē vai lietā iesaistītajās valstīs vien.

Šajā lietā, līdzīgi kā Laval lietā, darba devēju mērķis ir apdraudēt sekmīgos sociālos modeļus un izjaukt varas līdzsvaru starp sociālajiem partneriem valstīs, kur arodbiedrībām ir nozīmīga loma darbinieku interešu aizstāvībā. Tiesības uz kolektīvu rīcību ir Ziemeļvalstu modeļa stūrakmens, un šāds modelis pastāv arī dažās no pasaules konkurētspējīgākajām valstīm. Ja rezultāts būs labvēlīgs darba devējiem, tas var radīt postošu ietekmi uz līdzīgām lietām Vācijā, Francijā un daudzās citās Eiropas Savienības valstīs.

ETUC neiebilst pret iekšējā tirgus attīstību vai preču, kapitāla, pakalpojumu vai darbinieku brīvu kustību. Tāpat tā nepropagandē protekcionismu. Tieši otrādi – ETUC cenšas radīt tādas attiecības starp dalībvalstīm, kas balstītas uz taisnīgumu un darbinieku tiesību turpmāku harmonizāciju.

2007.gada 9.janvārī – dienā, kad Tiesā notika Laval lietas izskatīšana, – ETUC publicēja paziņojumu, kurā atkārtoti pauda pārliecību, ka gan Eiropas arodbiedrību konfederācija, gan Zviedrijas arodbiedrības uzskata, ka veiktie pasākumi un Zviedrijas darba tiesisko attiecību modelis pilnībā saskan ar Eiropas Kopienu

³ ETUC 2006.gada 20.aprīļa paziņojums „Viking case will be a crucial test of Europe’s commitment to workers’ rights”. http://www.etuc.org/a/2298?var_recherche=laval

tiesībām un principiem.⁴ Vienlaikus tika pausts arī stingrs atbalsts diskriminācijas aizliegumam un principam – vienlīdzīgu samaksu par vienlīdzīgu darbu. Darbinieku un viņu organizāciju tiesības rīkot sarunas par darba koplīgumiem un konfliktu gadījumā organizēt pretpasākumus ir pamattiesības, kas paredzētas starptautiskās konvencijās, ieskaitot Eiropas Savienības Pamattiesību hartu un Eiropas Konstitūciju. Šī tiesības neierobežo noteikumi attiecībā uz pakalpojumu brīvu kustību. Arodbiedrībām ir arī tiesības veikt pasākumus, lai nodrošinātu principa par vienlīdzīgu darbu un vienlīdzīgu algu ievērošanu.

Jautājumam par Laval lietu ETUC ģenerālsēkretārs Džons Monks (*John Monks*) pieskārs, uzstājoties Zviedrijas Darba devēju konfederācijas kongresā 2007.gada 10.maijā.⁵ Viņš norādīja, ka Eiropas pilsoņi ir kļuvuši skeptiskāki attiecībā uz spēcīgāku un vienotāku Eiropu, un tas Zviedrijā ir acīmredzams. Tā rezultātā sabiedrība ir uzņēmīgāka pret vienkāršu nacionālistu un protekcionistu retoriku, nekā sarežģītākiem Eiropas integrācijas stiprināšanas procesiem. Un šādā situācijā ir grūtāk atzīt, ka globalizācijai ir gan pozitīvās puses, gan arī trūkumi. Gadījumā, ja Tiesa Laval lietā nospriedīs nepareizi, šīs izjūtas pastiprināsies, un ne tikai Zviedrijā un ziemeļvalstīs.

Apkopojot ģenerālvokātu izteiktus viedokļus Laval un Viking lietā, savus padomus ETUC izteica Braians Berkusons (*Brian Bercusson*) no Londonas Kings koledžas (*King's College London*).⁶ 2007.gada 31.oktobra materiālā tika piedāvāti seši iespējamie lietas risinājumi, vadoties gan no tiesību doktrīnas, gan darba tiesību prakses.

1.variants: Kolektīvā rīcība netiek ietverta ar Kopienu ekonomikas brīvas kustības normu tvērumā

Tiesa savā spriedumā Albany lietā ir piedāvājusi skaidru un nepārprotamu risinājumu: Kopienu tiesības attiecībā uz brīvu kustību neattiecas uz darbinieku vai arodbiedrību kolektīvo rīcību, kas Kopienu tiesību sistēmā tiek aizsargātas kā pamattiesības. Tiesības uz biedrošanās brīvību un kolektīvās rīcības veikšanu būtu nopietni apdraudētas, ja darbinieki un viņu organizācijas, organizējot pasākumus savu interešu aizsardzībai, tostarp streiku, būtu pakļauti EKL normām par brīvu kustību.

Sekojošai interpretācijai, risinājums būtu atļaut nacionālajām tiesām izvērtēt kolektīvās rīcības „raksturu un mērķi”. Ja darbinieku vai viņu pārstāvju kolektīvā rīcība pēc sava rakstura ir atspoguļota pamattiesībās un tās mērķis ir aizsargāt viņu tiesības un veicināt darba un dzīves apstākļu uzlabošanu, to vajadzētu uzvert nesaistīti ar EKL brīvas kustības noteikumiem.

⁴ ETUC 2007.gada 9.janvāra paziņojums „*Hearing on the Laval case at the European Court of justice: trade unions present their position*”. http://www.etuc.org/a/3214?var_recherche=laval.

⁵ ETUC ģenerālsēkretāra Dž.Monka uzruna 2007.gada 10.maijā. http://www.etuc.org/a/3645?var_recherche=laval.

⁶ Assessment of the Opinions of the Advocates General in Laval and Viking and Six Alternative Solutions. Advice to the ETUC of Brian Bercusson, King's College London.

http://www.etuc.org/IMG/pdf_05_EN_ECJ_judgements_9_11_20071.pdf

2.variants: Darba devēji nevar izmantot EKL paredzētās ekonomiskās brīvības pret arodbiedrībām, kas īsteno kolektīvu rīcību (horizontālā tiešā iedarbība)

EKL 43.pants (uzņēmuma brīvība) un 49.pants (pakalpojumu brīvība) ir attiecināms uz varas iestāžu ierobežojošo rīcību (vertikālā tiešā iedarbība) vai profesionālo asociāciju ierobežoto pieeju darba tirgum. Tas neattiecas uz arodbiedrību iesaisti kolektīvā rīcībā saskaņā ar koplīgumu, kas regulē nodarbinātības būtiskākos noteikumus, nevis brīvu kustību.

Piešķirot koplīgumiem horizontālo tiešo iedarbību, Tiesa tiktu appludināta ar neskaitāmiem nacionālo tiesu jautājumiem par to, vai konkrētajam koplīgumam noteiktas dalībvalsts koplīgumu sistēmā ir nepieciešamais ierobežojošais raksturs.

3.variants: Subsidiaritāte izslēdz Tiesas kompetenci regulēt kolektīvo rīcību

Subsidiaritātes princips liedz Eiropas Kopienu tiesībām iejaukties parastā kolektīvā rīcībā, ko veic darbinieki un arodbiedrības; tas ir laika gaitā rūpīgi veidots līdzsvars dažādās dalībvalstīs un tā tiesību daļa, ko greizsirdīgi sargā dalībvalstis. Eiropas Savienības iejaukšanās šajos jautājumos būtu destabilizējoša, tā kā pārrobežu kolektīvā rīcība rada sarežģītus jautājumus starptautisko privāttiesību kontekstā: kurai nacionālajai tiesai ir piekritīga šī lieta un kuras dalībvalsts tiesības tiek tai piemērotas. Dažādas tiesību sistēmas un dažādas tiesas pauž atšķirīgu viedokli par pārrobežu kolektīvās rīcības tiesiskumu.

4.variants: Darbinieku tiesības veikt kolektīvu rīcību ir līdzsvarā ar darba devēju ekonomiskajām brīvībām

Četri kritēriji nosaka atbilstošu līdzsvaru starp darba devēju ekonomiskajām brīvībām un darbinieku un viņu organizāciju kolektīvajām tiesībām:

- 1) Sākuma punkts ir pieņēmums, ka pārrobežu darbinieku kolektīvā rīcība ir leģitīms veids, kā līdzsvarot darba devēju pārrobežu ekonomisko darbību. Abas tiek aizsargātas Kopienu tiesībās.
- 2) Saskaņā ar samērīguma principu šis pieņēmums ir vēl spēcīgāks, ja pārrobežu kolektīvā rīcība ir likumīga saskaņā ar nacionālajiem tiesību aktiem.
- 3) Vēl vairāk – tā kā tās ir pamattiesības, ko aizsargā Kopienu tiesību vispārīgie principi, nacionālie tiesību akti nevar aizliegt pārrobežu kolektīvo rīcību. Lai gan dalībvalstis var paredzēt noteikumus tās īstenošanai atbilstoši nacionālajai situācijai un darba tiesisko attiecību likumiskajam ietvaram, dalībvalstīm jārespektē tiesību uz kolektīvo rīcību „esence” un ierobežojumus var noteikt tikai tad, ja tie ir nepieciešami un patiešām sasniedz vispārsvarīgus mērķus, ko atzinusi Savienība, vai tie nepieciešami, lai pasargātu citu tiesības un brīvības.
- 4) Kolektīvā rīcība ir likumīga, ja darba devējs nepilda savus pienākumus attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību, kas Savienībā ir atzīts par

vispārsvārīgu mērķi. Eiropas Savienības tiesībās paredzētā aizsardzība darba devēju pārrobežu ekonomiskajai brīvībai ir līdzsvarota ar darbinieku pārrobežu kolektīvās rīcības aizsardzību.

5.variants: Interpretēt EKL tā, ka tas atzīst kolektīvu rīcību par būtisku, lai nodrošinātu iekšējā tirgus efektīvu funkcionēšanu

EKL normas jāinterpretē tā, ka tās atzīst darbinieku kolektīvās rīcības atbilstību iekšējā tirgus efektīvai funkcionēšanai. Darbinieki un arodbiedrības kā darba tirgus dalībnieki var veikt kolektīvu rīcību, lai nodrošinātu, ka tiek sadzirdēti un viņu intereses tiek ņemtas vērā, kas ir būtisks priekšnoteikums iekšējā tirgus efektīvai funkcionēšanai. Pārrunas par koplīgumu slēgšanu, darba koplīgumi un kolektīvā rīcība ir būtiski efektīvai un taisnīgai darba tirgus funkcionēšanai.

Šāda EKL interpretācija līdzsvaro pretrunas starp darba devēju varu, kas gūst labumu no Eiropas pārrobežu ekonomiskās integrācijas, un relatīvu darbinieku kustības vājumu, ko koplīgumu slēgšanā un kolektīvās rīcības veikšanā lielā mērā ierobežo nacionālās saistības.

6.variants: Kopienų sociālās tiesības aizsargā darbinieku un arodbiedrību kolektīvo rīcību

Laval un Viking lieta izceļ Tiesas centrālo lomu tādu principu formulēšanā, kas regulē darbinieku kolektīvo rīcību. Darbspēks nav patēriņa priekšmets (kā preces, pakalpojumi, kapitāls), tādēļ brīva kustība attiecas uz Kopienų mērķi uzlabot darba apstākļus un darbinieku kā cilvēku pamattiesību ievērošanu, atzīstot sociālā dialoga un sociālās partnerības centrālo lomu Eiropas Savienības un nacionālajā līmenī un stingri ievērojot principu par vienlīdzīgu attieksmi neatkarīgi no nacionalitātes.

Arī ETUC Rīcības komiteja (*ETUC Steering Committee*) 2007.gada 15.novembrī izvērtēja piedāvātos risinājuma variantus⁷ un vēlreiz atkārtoja savu pārliecību, ka pasākumi, kas veikti abās lietās, pilnībā atbilst Eiropas Kopienų principiem un prasībām, un ir nepieciešams ievērot diskriminācijas aizlieguma principu un vienlīdzīgas samaksas principu par vienādas vērtības darbu, neskatoties uz darbinieka nacionalitāti. Tiesības uz kolektīvām pārrunām un kolektīvu rīcību nedrīkst ierobežot ar noteikumiem, kas attiecas uz pakalpojumu brīvu kustību.

2007.gada 11.decembrī, kad Tiesa pasludināja spriedumu Viking lietā, ETUC izplatīja paziņojumu, sakot, ka spriedums atzīst pamattiesības uz kolektīvu rīcību kā būtisku Eiropas Kopienų tiesību daļu.⁸ ETUC izteica gandarījumu par faktu, ka Tiesa apstiprinājusi tiesības veikt kolektīvu rīcību par starptautisko un Eiropas Kopienų tiesību atzītām pamattiesībām. Ar tām var pamatot uzņēmumu brīvības

⁷ ETUC Steering Committee confirms high political importance of ECJ judgements on Laval – Viking cases, to be expected on 11 December 2007. http://www.etuc.org/a/4293?var_recherche=laval

⁸ ETUC 2007.gada 11.decembra paziņojums „ECJ judgement on Viking case recognises fundamental right to collective action as integral part of EU Community law”. http://www.etuc.org/a/4376?var_recherche=viking.

ierobežojumus, īpaši lai aizsargātu darbiniekus un viņu nodarbinātības noteikumus. Tai pat laikā Tiesa ierobežo pamatojuma iespējas tā, ka tas var radīt šķēršļus tiesību uz kolektīvu rīcību īstenošanai, īpaši pārrobežu situācijās.

Vienlaikus ETUC uzskatīja, ka spriedums varētu nepietiekami aizsargāt darbinieku tiesības modernā pārnacionālā un arvien globalizētākā ekonomikā. ETUC ģenerālsekretārs Dž.Monks norādīja, ka spriedums skaidri aizstāv arodbiedrības, kas rīkojas vietējā un nacionālā līmenī, un aizskar uzņēmumu brīvību. Tai pat laikā tas nav viennozīmīgs attiecībā uz arodbiedrību pārnacionālajām tiesībām. Lai gan ETUC apsveicami uztver faktu, ka nacionālajām tiesībām ir kompetence noteikt, vai kolektīvā rīcība ir samērīga un pamatota, Tiesas sniegtie „padomi” nacionālajām tiesībām par to, kā risināt šo jautājumu, ir diezgan stingri un var radīt problēmas, piemērojot tos visā Eiropā dažādām darba tiesību sistēmām.

2007.gada 18.decembrī, kad Tiesa pasludināja spriedumu Laval lietā, ETUC izplatīja paziņojumu, izsakot savu vilšanos par negaidītu lietas iznākumu un pauda bažas par šāda sprieduma ietekmi uz Zviedrijas (un atsevišķu citu ziemeļvalstu) kolektīvās rīcības sistēmām.⁹ Spriedums satur arī pozitīvas iezīmes, piemēram, atzīst tiesības uz streiku par Kopienų pamattiesībām un arodbiedrības tiesības veikt pasākumus pret sociālo dempingu. Šādā aspektā tas atbilst un stiprina Tiesas spriedumu Viking lietā.

Savukārt vilšanos ETUC attiecināja uz to, ka tikusi apstrīdēta ļoti sekmīgā elastīgā Zviedrijas un ziemeļvalstu koplīgumu sistēma, kurā ir tie elastdrošības modeļi, kas tiek veicināti arī no Eiropas Komisijas puses. Tas liks šīm valstīm arī pārskatīt darbinieku nosūtīšanas direktīvas ieviešanu.

No šādas šauras darbinieku nosūtīšanas direktīvas interpretācijas var rasties negatīvas sekas arī attiecībā uz citu valstu sistēmām. Var rasties grūtības arodbiedrībām sekmēt vienlīdzīgas attieksmes ievērošanu un darbinieku aizsardzību neatkarīgi no viņu nacionalitātes, un ir bažas arī par to, ka arodbiedrību spējas garantēt šīs tiesības apdraudēs pakalpojumu brīvas kustības princips.

Pēc tam, kad spriedumi Laval un Viking lietās bija izvērtēti, ETUC sniedza savu viedokli par tiem Eiropas Parlamenta sēdē.¹⁰ Tajā tika uzsvērts, ka Viking un Laval lietas ir ļoti nozīmīgas Eiropas arodbiedrībām, un ne tikai tieši iesaistītajām arodbiedrībām Zviedrijā/Latvijā un Somijā/Igaunijā. Eiropai jārikojas ātri, lai labotu postījumus.

No Tiesas spriedumiem Laval un Viking lietā ETUC ir mācījusies, ka tiesības streikot ir pamattiesības, bet ne tik „pamata” kā Eiropas Savienības normas attiecībā uz brīvu kustību. Mūsu pamattiesību nozīme tādējādi ir tikusi pazemināta. ETUC pozīcija

⁹ ETUC 2007.gada 18.decembra paziņojums „*Laval case: disappointment of the ETUC*”.

http://www.etuc.org/a/4401?var_recherche=laval

¹⁰ ETUC presents its position on the Laval and Viking cases at the hearing of the European Parliament. 2008.gada 26.februāris. http://www.etuc.org/a/4627?var_recherche=laval

vienmēr ir bijusi par labu migrējošo darbinieku līdztiesībai atbilstoši uzņemošās valsts nosacījumiem. Tagad ir izdota licence sociālajam dempingam, un nacionālo darba tiesību sistēmu pamatelementi ir aizstāti ar brīvas kustības noteikumiem.

Ko var darīt, lai labotu postījumus? ETUC piedāvāja šādus priekšlikumus:

- 1) Nepieciešams ātri apsvērt „sociālā progresa klauzulas” pieņemšanu Eiropas Savienības Reformu līguma gaidās, noteikti paredzot, ka šo līgumu un īpaši tajā noteiktās pamatbrīvības jāinterpretē tā, lai tiktu ievērotas pamattiesības un īpaši kolektīvā rīcība. Tai vajadzētu noteikt arī tiesības darbiniekiem un viņu pārstāvjiem veikt kolektīvu rīcību, lai uzlabotu savus dzīves un darba apstākļus virs minimālajiem standartiem.
- 2) Jāstiprina Darbinieku nosūtīšanas direktīva, lai tā sasniegtu savus sākotnējos mērķus – pasargāt darbiniekus. Jāapsver nepieciešamība to grozīt.
- 3) Jāpateidzina pagaidu darba aģentūru direktīvas ieviešana, kas ir bloķēta Ministru Padomē. Šī direktīva ir ārkārtīgi nozīmīga mobilitātei un migrācijai; un tajā ietvertais vienlīdzīgas attieksmes princips vēlreiz apliecinātu arodbiedrībām, ka Eiropas Savienība nav līdzeklis sociālā dempinga ieviešanai.

Sociālas Eiropas ideja ir saņēmusi sitienu. Vienkārši sakot, darba devēju rīcība, izmantojot brīvu kustību kā atrunu sociālajam dempingam, liek arodbiedrībām attaisnot, galu galā pat tiesā, to rīcību, ko tās veic pret šādu darba devēju taktiku. Tas ir gan nepareizi, gan bīstami. Nepareizi, jo darbinieku tiesībām uz vienlīdzīgu attieksmi uzņemošajā valstī jābūt vadošajam principam. Nepareizi, jo arodbiedrībām jābūt neatkarīgām. Un bīstami, jo tas atbalsta tos Eiropas kritiķus, kas jau sen ir teikuši, ka liberāla Eiropa vienmēr apdraudēs tās kopumā izcilās sociālās, koplīgumu un labklājības sistēmas, kas izveidotas kopš Otrā pasaules kara.

Uzstājoties Eiropas Parlamenta Nodarbinātības un Sociālo lietu komitejas sēdē, ETUC ģenerālsēkretārs Dž.Monks norādīja, ka Tiesa Laval lietā, ar nodomu vai nejauši, nav tālu no tā, lai apšaubītu Eiropas Parlamenta kompromisa pozīciju attiecībā uz Pakalpojumu direktīvu, nospriežot, ka brīva pakalpojumu kustība var traucēt īstenot arodbiedrību pamattiesības prasīt vienlīdzīgu attieksmi.¹¹ Arodbiedrību kolektīvā rīcība, lai piespiestu uzņemošās valstis maksāt darbiniekiem vienlīdzīgu atalgojumu var tikt uzskatīts par šķērsli brīvai kustībai (lai gan Tiesa atzina, ka sabiedrības interese novērst sociālo dempingu var būt pārāka).

Savukārt Viking lietā, lai gan spriedumā ir arī pozitīvas iezīmes, īpaši izceļas viens satraucošs aspekts. Tiesa uzsvēra, ka kolektīvajai rīcībai ir jābūt „samērīgai” ar strīdīgā jautājuma būtību un norādīja, ka starptautisko transporta darbinieku rīcība nebija samērīga. Šobrīd esam atstāti neziņā par to, kas tad īsti ir un kas nav

¹¹ Presentation to the Employment and Social Affairs Committee of the EP. 2008.gada 26.februāris.
<http://www.etuc.org/a/4625>

„samērīga” rīcība. Pieņemams, ka Tiesa definēs „samērīguma” jēdzienu katras lietas kontekstā, tādējādi radot grūti pārvaramu neskaidrību arodbiedrībām, kas patiesībā ir iesaistītas jebkurā kolektīvās rīcības gadījumā attiecībā uz kolektīvas rīcības atbilstību darbaspēka migrācijas un brīvas kustības principiem, kas ir aizvien augošs lauks diskusijām, tā kā Eiropa integrē tās darba un pakalpojumu tirgus. Atsevišķās dalībvalstīs tiesības uz streiku ir konstitucionālas tiesības, un tagad tās ir apdraudētas. Tieši tas pats ir ar arodbiedrību autonomiju.

Spridums Laval lietā ir neskaidrs attiecībā uz to, kad koplīgums paredz normas, kas ir virs minimālā standarta. Vai Tiesa šīs normas atzina par piemērojamām? Šajā ziņā nozīmīga ir Vācijas Rüffert lieta.

Tātad šis spriedums ir mums pateicis, ka tiesības uz streiku ir pamattiesības, bet ne tika „pamata” kā Eiropas Savienības normas attiecībā uz brīvu kustību. Tā ir licence sociālajam dempingam un arodbiedrību atturēšanai no pasākumu veikšanas situācijas uzlabošanai. Jebkuram uzņēmumam, kas saskāries ar pārnacionālu strīdu, ir iespēja izmantot šo spriedumu pret arodbiedrību pasākumiem, atsaucoties uz „nesamērību”.

Saņemot spriedumus Viking un Laval lietās, ETUC savā 2008.gada 7.marta rezolūcijā pauda nostāju, ka skaidrs ir viens: ETUC un tās dalībvalstīm šie spriedumi ir nesuši milzu izaicinājumu.¹² Kā šajā globalizācijas laikā radīt un nosargāt darba tiesību standartus? Un šādos gadījumos Tiesa pietiekami neatzīst un neļauj arodbiedrībām aizsargāt savus biedrus un darbiniekus kopumā pret sociālo dempingu, cīnīties par vienlīdzīgu attieksmi pret vietējiem un ārvalstu darbiniekiem un rīkoties, lai veicinātu dzīves un darba apstākļus darbiniekiem visā Eiropā.

Visas dalīborganizācijas, progresīvi politiķi visā Eiropā, kā arī Eiropas Parlaments cer sagaidīt ETUC ieteikumus šajā situācijā. Tai pat laikā ir skaidrs, ka ir nepieciešama šo juridiski un politiski sarežģīto lietu padziļināta izpēte, lai precīzāk noteiktu, kādus mērus pieņemt un kādas kārtis likt uz kura galda.

Ievērojot minētos apstākļus, ETUC vērsās pie Eiropas institūcijām un amatpersonām, aicinot atzīt, ka šīs lietas nav tikai par Zviedrijas un Dānijas modeļiem, bet attiecas uz visu Eiropu. ETUC aicināja savlaicīgi veikt pasākumus, lai vēlreiz apliecinātu arodbiedrībām, ka pamattiesību īstenošana netiek ierobežota ar normām, kas attiecas uz brīvu kustību. No Eiropas un nacionālo autoritāšu puses ir naivi iedomāties, ka šo lietu atziņas aizvien vairāk neiesakņosies darbinieku un arodbiedrību uzskatos.

Analizējot spriedumus Viking un Laval lietās, ETUC secināja, ka pašreizējā tiesiskajā regulējumā Eiropas Savienības līmenī (Līgumos un direktīvās) ir vairākas būtiskas nepilnības:

¹² ETUC 2008.gada 7.marta paziņojums „ETUC response to ECJ judgements Viking and Laval”.
<http://www.etuc.org/IMG/>

- 1) Šķiet, ka Tiesa ir apstiprinājusi tiesību normu hierarhiju, kur tirgus brīvība ir augstākajā vietā, savukārt koplīgumi un kolektīvā rīcība – otrajā vietā. Lai gan kolektīva rīcība ir atzīta par pamattiesībām, kas var ierobežot pamatbrīvības, to izmantošana jāaskaņo ar Kopienu tiesībām un tādēļ tai jābūt pamatotai un samērīgai;
- 2) Tiesa sašaurināti interpretē Nosūtīšanas direktīvu, tādējādi samazinot arodbiedrību iespējas vērsties pret sociālo dempingu un garantēt vienlīdzīgu attieksmi pret vietējiem un iebraukušajiem darbiniekiem uzņemošajā valstī.¹³

Svarīgi atzīmēt, ka Viking lietā Tiesa atzina, ka tiesības uz kolektīvu rīcību ir pamattiesības un Kopienu tiesību principu nozīmīga daļa. Tādējādi šīs tiesības uz kolektīvu rīcību tiek aptvertas ar Eiropas Kopienu tiesībām.

Vienlaikus šo tiesību izmantošana var tikt ierobežota, tas ir, tās nav absolūtas un ir jāaizsargā saskaņā ar Kopienu tiesībām un praksi.

EKL 43. un 49.pantam ir horizontālā tiešā iedarbība, proti, šīs tiesības attiecas ne tikai uz dalībvalstīm, bet uz tām var atsaukties arī privāti uzņēmumi attiecībā pret arodbiedrībām (citādi, kā norāda Tiesa, dalībvalstu pienākumu novērst šķēršļus pamatbrīvību īstenošanai varētu kompromitēt „privātie spēlētāji”, piemēram, arodbiedrības un citas biedrības).

ETUC izvirzīja vairākus problēmu jautājumus, kuriem pievēršama uzmanība turpmāk:

- Lai gan Tiesa atzīst, ka pamattiesības un pamatbrīvības ir savstarpēji „jāsabalansē”, Tiesa nav īsti pareizi uztvērusi īsto līdzsvaru. Tiem, kuri izmanto savas pamatbrīvības, nav jāpamato sava rīcība, un ir iespējams atsaukties uz pamatbrīvībām pat tad, kad tās tiek patvaļīgi izmantotas sociālā dempinga mērķim. To nevajadzētu akceptēt kā tiesiskas uzņēmējdarbības intereses. Patiesa sabalansēšana nozīmētu to, ka pamatbrīvību izmantošanai (arī) būtu jābūt tiesiskai pamattiesību kontekstā;
- Attiecības starp Eiropas Savienības Līgumiem, no vienas puses, un Starptautiskās darba organizācijas un Eiropas Padomes pieņemtajās starptautiskajās tiesībās, no otras puses, nav skaidras. Tiesa ignorē iespējamus tiesību aktu konfliktus (kas var radīt problēmas dalībvalstīm, kas ir ratificējušas šīs starptautiskās konvencijas);
- Tiesa neatzīst tiesības uz koplīgumu slēgšanu un darbinieku protesta akcijām pašas par sevi, bet tikai tad, kad tās tiek izmantotas, lai „aizsargātu darbiniekus”. Tas nozīmē, ka tā liek nacionālajām tiesām izvērtēt, vai arodbiedrību rīcības mērķis patiešām ir darbinieku aizsardzība (no kā var pieņemt, ka tiesas sāk vērtēt

¹³ Viking and Laval cases. Explanatory Memorandum. 2008.gada 7.marts.

http://www.etuc.org/IMG/pdf_ETUC_EXEC_Viking_Laval_-_expl_memorandum_7-3-081.pdf

arodbiedrību politikas un rīcības saturu, tādējādi aizskarot sociālo partneru autonomiju);

- Tiesa attiecas pret kolektīvo rīcību tā, it kā tā būtu vēl viens šķērslis, tā vietā, lai ņemtu vērā, ka tās ir pamattiesības, kurām var būt nepieciešama citāda pieeja;
- Eiropas Savienībai nav kompetences izdot tiesību normas attiecībā uz kolektīvo rīcību, tomēr Tiesa dod detalizētus padomus nacionālajām tiesām, kā izlemt lietas par streikiem; un tas ir stipri apšaubāmi;
- Tiesa stingri nenosaka to, vai arodbiedrība, veicot aktīvu rīcību, pārstāv savus biedrus vai nē (proti, nenosaka atšķirību starp primāro rīcību un solidaritātes rīcību, kas saskaņā ar Tiesas praksi ir jāņem vērā);
- Tiesa piešķir EKL 43.pantam (uzņēmumu brīvība) un 49.pantam (pakalpojumu sniegšanas brīvība) horizontālo tiešo iedarbību. Tas var tuvākajā nākotnē novest pie daudzām tiesu lietām, kuras ierosinājuši uzņēmumi pret arodbiedrībām par veikto rīcību pret darbinieku pārceļšanu un sociālo dempingu. Šajā kontekstā nav arī skaidrs, kā Tiesa attiecas pret neatkarīgo un dominējošo biedrošanās brīvību un tiesībām uz koplīgumu slēgšanu un kolektīvu rīcību.

Lai gan varbūt ne pavisam negaidīti, tomēr nevar noliegt, ka Tiesa ir apstiprinājusi skaidru normu hierarhiju, kur tirgus brīvības – kas atzītas par pamattiesībām (?) – ir hierarhijas augšgalā. Šo brīvību īstenošana ir pieņemta bez jebkādiem jautājumiem, tas ir, tās nav jāpamato pamattiesību kontekstā, pat tad, ja tās tiek tīši izmantotas sociālajam dempingam (kā tas redzams abās lietās).

Koplīgumu slēgšana un kolektīvā rīcība tiek atzīta par pamattiesībām, tomēr šo tiesību izmantošana vienlaikus tiek uzskatīta par brīvas kustības šķērslī, ja vien tā nav pamatota ar sabiedriskajām interesēm, piemēram, darbinieku aizsardzība pret sociālo dempingu, un ja tā ir samērīga (nepieciešama mērķa sasniegšanai un ir kā „pēdējais glābiņš”).

ETUC piedāvātie risinājumi

Viena iespēja ir izmantot šī brīža situāciju un pieņemtos spriedumus, lai aicinātu sastādīt papildu protokolu vai deklarāciju, kurā izskaidrot, ka EKL, ieskaitot brīvas kustības normas, ir jāinterpretē tādā veidā, kas respektē pamattiesības, un skaidri atzīt, ka pamattiesības uz koplīgumu slēgšanu un kolektīvu rīcību nevar ierobežot līdz minimumam, bet ir pilnā apmērā jāļauj arodbiedrībām cīnīties par darbinieku dzīves un darba apstākļu uzlabošanu.

Bez tam šādu „sociālā progresa klauzulu” varētu pieņemt sakarā ar Eiropas Savienības Reformu līgumu. Par tās tekstu ETUC piedāvāja turpmākas konsultācijas ar dalīborganizācijām un tiesību ekspertiem. Tas, ko ETUC prasa, ir instruments, kas

apveltīts ar nepieciešamo autoritāti un tiesisko statusu, lai dotu skaidras vadlīnijas Līgumu interpretācijai.

Ideja par „sociālā progresa klauzulu” tika apspriesta arī 2008.gada 9.oktobra Eiropas Komisijas rīkotajā „Darbinieku tiesību un ekonomisko brīvību forumā”. Uzstājoties ar uzrunu, ETUC ģenerālsekretārs Dž.Monks norādīja, ka Tiesas piedāvātās sašaurinātās interpretācijas nav vienīgās iespējamās Eiropas Līgumu interpretācijas, kam ir sociālā dimensija un kas vēlreiz tiks apstiprinātas ar Lisabonas līgumu.¹⁴ Sociālā progresa klauzulai viennozīmīgi jānosaka un jāizskaidro attiecības starp sociālajām pamattiesībām un ekonomiskajām tirgus brīvībām. Šādai klauzulai jābūt juridiski saistošai visaugstākajā līmenī, lai nodrošinātu, ka tā ietekmē Tiesas spriedumus. Tikai Līgumiem pievienots protokols šajā ziņā var dot pietiekamas garantijas.

Tai vajadzētu saturēt šādus pamatelementus:

- Tai vajadzētu apstiprināt, ka vienots tirgus pats par sevi nav gala mērķis, bet tas ir radīts, lai sasniegtu sociālo progresu Eiropas Savienības iedzīvotājiem;
- Tai vajadzētu noteikt, ka ekonomiskās brīvības un konkurences noteikumi nav prioritāri pār sociālajām pamattiesībām un sociālo progresu, un konfliktu gadījumā sociālajām tiesībām ir prioritāte;
- Tai vajadzētu noteikt, ka ekonomiskās brīvības nevar interpretēt kā tādas, kas dod uzņēmumiem tiesības tās izmantot tā, lai apietu nacionālos sociālos un nodarbinātības likumus un praksi vai īstenotu negodīgu konkurenci attiecībā uz darba algu un darba apstākļiem.

Šādā veidā var radīt atbilstošas arodbiedrību brīvības. Mēs neesam protekcionisti. Mēs nevēlamies neielaiest ārvalstu darbaspēku vai uzņēmumus, bet gan darba attiecībās ieviest seno Romiešu principu „ja esi Romā, rīkojies kā romietis”.

2008.gada 3.aprīlī, kad Tiesa pasludināja spriedumu Rüffert lietā, ETUC izplatīja paziņojumu, brīdinot Tiesu, ka spriedums ir postošs un kaitīgs.¹⁵ Iepazīstoties ar spriedumu, ETUC secināja, ka tas apstiprina Tiesas sniegto šauro Nosūtīšanas direktīvas interpretāciju Laval lietā un ignorē 2004.gada Valsts pasūtījuma direktīvu, kas skaidri atļauj sociālās atrunas. Tiesa neatzīst dalībvalstu un valsts iestāžu tiesības izmantot valsts pasūtījumu, lai cīnītos pret pārrobežu pakalpojumu sniedzēju negodīgu konkurenci attiecībā uz darbinieku algām un darba apstākļiem, jo tas neatbilst Nosūtīšanas direktīvai. Tāpat tā neatzīst arodbiedrību tiesības prasīt vienlīdzīgu darba samaksu un darba apstākļus, kā arī pārbaudīt kolektīvi pieņemto

¹⁴ Workers' rights and economic freedoms – View from ETUC. 2008.gada 9.oktobris.

http://www.etuc.org/a/5418?var_recherche=laval

¹⁵ ETUC 2008.gada 3.aprīļa paziņojums „Rüffert case: ETUC warns that ECJ's judgement is destructive and damaging”. http://www.etuc.org/a/4830?var_recherche=laval.

standartu ievērošanu ārvalstu darbinieku darba vietās tad, ja šīs prasības sniedzas virs Nosūtīšanas direktīvā noteiktā minimālā līmeņa.

Tiesa noliedz, ka šādu pieeju varētu attaisnot ar mērķi nodrošināt darbinieku aizsardzību. Vēl vairāk – Tiesa sniedz ļoti apšaubāmu Nosūtīšanas direktīvas mērķa interpretāciju, kas Tiesas ieskatā „cenšas nodrošināt pakalpojumu sniegšanas brīvību”, tādējādi ignorējot tās iepriekš teikto, ka „pārnacionālu pakalpojumu nodrošināšanas veicināšanai nepieciešama taisnīga konkurence un normas, kas garantē darbinieku tiesību ievērošanu”.

Tiesas spriedums patiesībā ir aicinājums uz sociālo dempingu, kas apdraudēs ne tikai darbinieku tiesības un darba apstākļus, bet arī vietējo (mazo un vidējo) uzņēmumu kapacitāti konkurētspējai ar ārvalstu (apakš)uzņēmējiem. Tas var novest pie atvērtu robežu nolieguma, kas ir daudz lielāks šķērslis vienotā tirgus un brīvas kustības attīstībai, nekā Tiesa un atsevišķi Eiropas Savienības politiķi to apzinās.

Atbildot uz Viking un Laval lietu spriedumiem, Eiropas Parlamentā 2008.gada 22.oktobrī notika balsojums attiecībā uz darba koplīgumiem izteiktajiem izaicinājumiem. Pēc parlamenta iniciatīvas sagatavotajā ziņojumā Eiropas Parlaments izsaka nopietnas bažas par Tiesas spriedumiem Viking, Laval, Ruffert un Luxembourg lietās.¹⁶

Eiropas Parlaments uzsvēra, ka ekonomiskās brīvības, piemēram, pakalpojumu sniegšanas brīvība, nav pārākas par pamattiesībām, piemēram, arodbiedrību tiesībām veikt kolektīvu rīcību. Turklāt īpaši tika uzsvērtas sociālo partneru tiesības nodrošināt diskriminācijas aizliegumu, vienlīdzīgu attieksmi un darbinieku dzīves un darba apstākļu uzlabošanu. Tādēļ Eiropas Parlaments aicināja Eiropas Komisiju sagatavot nepieciešamos priekšlikumus tiesību aktu izmaiņām, kas palīdzētu novērst interpretācijas konfliktus. Varētu paredzēt Darbinieku nosūtīšanas direktīvas daļēju pārskatīšanu pēc vispārējās analīzes par tās ietekmi uz dalībvalstīm.

Eiropas Parlaments aicināja arī vēlreiz apstiprināt primārajos tiesību aktos līdzsvaru starp pamattiesībām un ekonomiskajām brīvībām, lai palīdzētu izvairīties no ceļa pretim zemākiem sociālajiem standartiem. Īpaši riskam nevajadzētu pakļaut pamattiesības, ko nosaka dalībvalstis un Pamattiesību harta.

5. Latvijas Republikas un LBAS viedoklis

Pēc tam, kad Tiesa bija pieņēmusi spriedumus visās trīs minētajās lietās, Latvijas Republikas Labklājības ministrija sagatavoja informatīvu materiālu par darbinieku nosūtīšanu un kopsavilkumu par spriedumu Laval lietā, ko iesniedza izskatīšanai 2008.gada 10.aprīļa Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes Darba lietu trīspusējās sadarbības apakšpadomē.

¹⁶ Challenges to collective agreements: Time to act now to safeguard social Europe! 2008.gada 23.oktobris.
http://www.etuc.org/a/5475?var_recherche=laval

Labklājības ministrija bija analizējusi no Tiesas secinājumus Laval lietā un to ietekmi uz Latvijas faktisko un tiesisko situāciju.

Tiesas secinājums	Ko tas nozīmē?
<p>Direktīvas 96/71/EK mērķis nav saskaņot darba noteikumu un nosacījumu paredzēšanas sistēmas dalībvalstīs, un tās joprojām valsts līmenī var brīvi izvēlēties sistēmu, kas nav tieši paredzēta šajā direktīvā, ja vien tā nerada šķēršļus pakalpojumu sniegšanai starp dalībvalstīm (sprieduma 68.punkts).</p>	<p>Direktīva paredz trīs veidus, kā nodrošināt minimālos darba apstākļus:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ar normatīvajiem aktiem, 2. ar koplīgumiem, kas pasludināti par vispārēji piemērojamiem, 3. ar koplīgumiem, kas ir vispārēji piemērojami visiem līdzīgiem uzņēmumiem attiecīgajā ģeogrāfiskajā apgabalā un attiecīgajā profesijā vai rūpniecības nozarē un/vai kolektīviem līgumiem, ko ir noslēgušas visplašāk pārstāvētās darba devēju un darba ņēmēju organizācijas valsts līmenī un ko piemēro visā valstī. <p>Vienlaicīgi dalībvalsts var nepiemērot nevienu no šīm iespējām, bet, piemēram, uzticēt minimālās algas apmēra noteikšanu koplīgumā arodbiedrībām konkrētajā ekonomiskajā sektorā, liekot darba devējam pievienoties attiecīgajam koplīgumam (kā tas ir Zviedrijā). Šāda dalībvalsts izvēle, protams, nedrīkst pārkāpt noteikumu, kas izriet no EKL.</p>
<p>Direktīva 96/71/EK paredz iespēju pieprasīt no citu dalībvalstu pakalpojumu sniedzējiem algu, kas nepārsniedz minimālo (sprieduma 70.punkts).</p>	<p>Dalībvalsts nav tiesīga pieprasīt, lai ārvalstu pakalpojumu sniedzējs maksā saviem darbiniekiem algu, kas ir lielāka par valstī minimāli noteikto.</p>
<p>Direktīvas 96/71/EK 3.panta 1.punkta pirmā daļa jāinterpretē tādējādi, ka tā ļauj noteikt papildus prasības attiecībā uz darba noteikumiem un nosacījumiem, taču tikai tad, ja ir tas nepieciešams sabiedriskās kārtības apsvērumu dēļ. Šajā gadījumā uz to nav iespējams atsaukties, jo tie izstrādāti sarunu rezultātā starp sociālajiem partneriem, kuri nav publisko tiesību subjekti (sprieduma 82., 84.punkts).</p>	<p>Arodbiedrība, kurai uzticēts panākt, lai ārvalstu pakalpojumu sniedzējs slēdz koplīgumu, nevar paplašināt minimālās algas izpratni, to attiecinot, piemēram, arī uz papildus labumiem, jo arodbiedrība nav publisko tiesību subjekts un neiemiešo publisko varu. To var darīt tikai valsts (piemēram, likumdevējs).</p>
<p>Tiesības uz kolektīvo rīcību ir jāatzīst par pamattiesībām, kuras ir neatņemama Kopienas tiesību vispārējo principu sastāvdaļa un kuru ievērošanu Tiesa nodrošina. Tomēr arī tad ir jāvērtē kolektīvās rīcības un EKL ekonomisko pamatbrīvību ierobežojuma samērīgums</p>	<p>Kaut arī Kopienai nav tiesību iejaukties dalībvalstu sociālajā politikā, kas attiecas uz atalgojumu, tiesībām apvienoties, tiesībām streikot vai tiesībām pieteikt lokautus (EKL 137.panta piektā daļa), dalībvalstij šī politika un tiesības jāīsteno saskaņā ar EKL noteikumiem</p>

(sprieduma 90.-95.punkts).	par ekonomiskajām pamatbrīvībām, konkrētajā lietā – pakalpojumu sniegšanas brīvību (EKL 49.pants).
Tā kā Kopienai ir ne tikai ekonomisks, bet arī sociāls mērķis, tiesības uz kolektīvo rīcību, kuras mērķis ir uzņemto darbinieku tiesību aizsardzība, principā var būt viens no primārajiem vispārējo interešu iemesliem. Tomēr tā kā prasības pārsniedz minimālās, šajā gadījumā kolektīvā rīcība nav attaisnojama ar norādīto mērķi (sprieduma 103., 105., 110.punkts).	Ja arodbiedrība būtu pieprasījusi, lai „Laval un Partneri” saviem darbiniekiem nodrošina tikai minimālo algu, kas noteikta attiecīgajā koplīgumā, nevis minimālo algu ar papildus labumiem, (iespējams) tās uzsāktā kolektīvā rīcība būtu attaisnojama ar darbinieku interešu aizsardzību.
Zviedrijas situācijā nav nekāda veida noteikumu, kas būtu pietiekami precīzi un pieejami, lai šādam uzņēmumam faktiski nebūtu neiespējami vai pārāk grūti apzināt pienākumus, kas tam ir jāievēro attiecībā uz minimālo algu (sprieduma 102.punkts).	Jāsecina, ja valsts neizvēlas minimālās algas apmēru regulēt kādā no trīs Direktīvā 96/71/EK regulētajiem veidiem, tā riskē ar nepilnīgu Direktīvas ieviešanu, jo vienīgais veids, kā pakalpojumu sniedzējs var uzzināt par saviem pienākumiem attiecībā uz minimālās algas apmēru, ir, vēršoties pie arodbiedrībām.
Tāds tiesiskais regulējums, kas neatkarīgi no to satura neņem vērā koplīgumus, kas uzņēmumiem, kuri norīko darba ņēmējus darbā Zviedrijā, jau ir saistoši to reģistrācijas dalībvalstī, diskriminē šos uzņēmumus (sprieduma 116.punkts).	

Attiecībā uz sprieduma ietekmi uz Latvijas tiesībā, Labklājības ministrija norādīja, ka tas Latvijas normatīvos aktus neskar, jo:

1. Latvijā ir normatīvi noteikta minimālā alga (Darba likuma 61.pantā un Ministru kabineta 2008.gada 23.septembra noteikumos Nr.791 „Noteikumi par minimālo mēneša darba algu un minimālo stundas tarifa likmi”). Līdz ar to ārzemju darba devējs bez problēmām var iepazīties ar tiesisko regulējumu, kas viņam Latvijā ir saistošs.

2. Latvijā atšķirībā no Zviedrijas nav diskriminējošu tiesību normu, kas noteiktu, ka kolektīvā rīcība (streiks) ir atļauta tikai pret ārzemju pakalpojumu sniedzējiem (darba devējiem).

LBAS viedokli pēc Tiesas sprieduma Laval lietā var formulēt šādi:

- 1) Latvijā vispāršaistoši noteikumi attiecībā uz darba algu un darba apstākļiem ir noteikti ar likumu (šī termina plašākajā nozīmē, arī ar Ministru kabineta noteikumiem);
- 2) Ģenerālvienošanās, kas būtu atzīstama par vispāršaistošu, Latvijā ir tikai Latvijas Dzelzceļnieku un satiksmes nozares arodbiedrībai;
- 3) Latvijas arodbiedrības varētu nonākt līdzīgā situācijā kā zviedru arodbiedrības tikai tad, ja, piemēram, Latvijas Celtnieku arodbiedrība veiktu kolektīvo rīcību pret kādu Polijas uzņēmumu, prasot ievērot Latvijas Celtnieku arodbiedrības un Latvijas Būvnieku asociācijas noslēgto ģenerālvienošanos (kas nav vispāršaistoša);
- 4) Lai Latvijas arodbiedrības pēc iespējas izvairītos no šādas situācijas, jācenšas aizvien paaugstināt Latvijā spēkā esošajos normatīvajos aktos noteiktos standartus un jāpaplašina iespējas noslēgt vispāršaistošas ģenerālvienošanās.

Zanda Grundberga

29.05.2009.