

# DIREKTĪVAS

## EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA (ES) 2018/957

(2018. gada 28. jūnijs),

ar ko groza Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā

(Dokuments attiecas uz EEZ)

EIROPAS PARLAMENTS UN EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

ņemot vērā Līgumu par Eiropas Savienības darbību un jo īpaši tā 53. panta 1. punktu un 62. pantu,

ņemot vērā Eiropas Komisijas priekšlikumu,

pēc leģislatīvā akta projekta nosūtīšanas valstu parlamentiem,

ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinumu <sup>(1)</sup>,

ņemot vērā Reģionu komitejas atzinumu <sup>(2)</sup>,

saskaņā ar parasto likumdošanas procedūru <sup>(3)</sup>,

tā kā:

- (1) Darba ņēmēju pārvietošanās brīvība, brīvība veikt uzņēmējdarbību un pakalpojumu sniegšanas brīvība ir iekšējā tirgus pamatprincipi, kas noteikti Līgumā par Eiropas Savienības darbību (LESD). Savienība padziļina minēto principu īstenošanu un piemērošanu ar mērķi garantēt vienlīdzīgus konkurences apstākļus uzņēmumiem un to, lai tiktu ievērotas darba ņēmēju tiesības.
- (2) Pakalpojumu sniegšanas brīvība ietver arī uzņēmumu tiesības sniegt pakalpojumus citas dalībvalsts teritorijā un šajā nolūkā uz laiku norīkot savus darba ņēmējus uz šādas citas dalībvalsts teritoriju. Saskaņā ar LESD 56. pantu ir aizliegts ierobežot brīvību sniegt pakalpojumus Savienībā attiecībā uz tiem dalībvalstu pilsoņiem, kas veic uzņēmējdarbību vienā dalībvalstī, bet pakalpojumus sniedz personai, kas veic uzņēmējdarbību citā dalībvalstī.
- (3) Saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienību 3. pantu Savienībai ir jāveicina sociālais taisnīgums un aizsardzība. Saskaņā ar LESD 9. pantu Savienībai, nosakot un īstenojot savu politiku un darbības, ir jāņem vērā prasības, kas saistītas ar augsta nodarbinātības līmeņa veicināšanu, atbilstīgas sociālās aizsardzības nodrošināšanu, sociālās atstumtības apkarošanu un izglītības, mācību un cilvēku veselības aizsardzības līmeņa paaugstināšanu.
- (4) Vairāk kā divdesmit gadus pēc Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 96/71/EK <sup>(4)</sup> pieņemšanas ir kļuvis nepieciešams novērtēt, vai tā vēl aizvien nodrošina pareizo līdzsvaru starp vajadzību veicināt pakalpojumu sniegšanas brīvību un nodrošināt vienlīdzīgus konkurences apstākļus, no vienas puses, un vajadzību aizsargāt darbā norīkoto darba ņēmēju tiesības, no otras puses. Lai nodrošinātu to, ka noteikumi tiek piemēroti vienādi, un lai panāktu patiesu sociālo konvergenci, līdztekus Direktīvas 96/71/EK pārskatīšanai par prioritāti būtu jāuzskata arī Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2014/67/ES <sup>(5)</sup> īstenošana un piemērošana.

<sup>(1)</sup> OV C 75, 10.3.2017., 81. lpp.

<sup>(2)</sup> OV C 185, 9.6.2017., 75. lpp.

<sup>(3)</sup> Eiropas Parlamenta 2018. gada 29. maija nostāja (*Oficiālajā Vēstnesī* vēl nav publicēta) un Padomes 2018. gada 21. jūnija lēmums.

<sup>(4)</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 96/71/EK (1996. gada 16. decembris) par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā (OV L 18, 21.1.1997., 1. lpp.).

<sup>(5)</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/67/ES (2014. gada 15. maijs) par to, kā izpildīt Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā, un ar ko groza Regulu (ES) Nr. 1024/2012 par administratīvo sadarbību, izmantojot iekšējā tirgus informācijas sistēmu ("IMI regula") (OV L 159, 28.5.2014., 11. lpp.).

- (5) Darbā norīkoto darba ņēmēju jomā ļoti svarīga nozīme ir pietiekamiem un precīziem statistikas datiem, jo īpaši saistībā ar konkrētos nodarbinātības sektoros katrā dalībvalstī darbā norīkoto darba ņēmēju skaitu. Dalībvalstīm un Komisijai šādi dati būtu jāapkopo un jāuzrauga.
- (6) Vienlīdzīgas attieksmes princips un jebkādas ar valstspiederību saistītas diskriminācijas aizliegums ir nostiprināts Savienības tiesībās jau kopš dibināšanas Līgumiem. Vienādas darba samaksas princips ir īstenots ar sekundārajiem tiesību aktiem, un minētais princips attiecas ne tikai uz vīriešiem un sievietēm, bet arī uz darba ņēmējiem ar līgumu uz noteiktu laiku un salīdzināmiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem, uz nepilna laika un pilna laika darba ņēmējiem un uz pagaidu darba aģentūras darba ņēmējiem un salīdzināmiem lietotājuuzņēmuma darba ņēmējiem. Minētie principi ietver visu tādu pasākumu aizliegumu, kuri tieši vai netieši diskriminē valstspiederības dēļ. Piemērojot šos principus, ir jāņem vērā attiecīgā Eiropas Savienības Tiesas judikatūra.
- (7) Kompetentajām iestādēm un struktūrām saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi būtu jāvar pārliecināties, ka izmitināšanas apstākļi, ko darbā norīkotiem darba ņēmējiem tieši vai netieši nodrošina darba devēji, atbilst tiem valsts noteikumiem dalībvalstī, uz kuras teritoriju darba ņēmēji tiek norīkoti darbā (uzņēmējadalībvalsts), kas ir piemērojami arī darbā norīkotajiem darba ņēmējiem.
- (8) Darbā norīkotajiem darba ņēmējiem, kurus no pastāvīgās darba vietas uzņēmējadalībvalstī uz laiku nosūta uz citu darba vietu, būtu jāsaņem vismaz tāda pati komandējuma nauda vai atlīdzība, kādu attiecīgajā dalībvalstī piemēro vietējiem darba ņēmējiem, kad tie atrodas ārpus savas dzīvesvietas profesionālu iemeslu dēļ, to ceļa, ēdināšanas un naktsmītnes izdevumu segšanai. Tam būtu jāattiecas arī uz izmaksām, kas radušās darbā norīkotiem darba ņēmējiem, kad tiem ir jāceļo uz savu pastāvīgo darba vietu uzņēmējadalībvalstī un no tās. Būtu jāizvairās no dubultas ceļa, ēdināšanas un naktsmītnes izmaksu segšanas.
- (9) Norīkošana darbā pēc būtības ir īslaicīga. Darbā norīkotie darba ņēmēji pēc tam, kad viņi ir pabeiguši darbu, kuram viņi tikuši norīkoti, parasti atgriežas dalībvalstī, no kuras viņi tikuši nosūtīti. Tomēr, ņemot vērā to, ka daži norīkojumi ir ilglaicīgi, un atzīstot saikni starp uzņēmējadalībvalsts darba tirgu un darba ņēmējiem, kas norīkoti darbā uz tik ilgiem laikposmiem, gadījumos, kad norīkojums pārsniedz 12 mēnešus, uzņēmējadalībvalstīm būtu jānodrošina, ka uzņēmumi, kas norīko darbā darba ņēmējus uz šo uzņēmējadalībvalstu teritoriju, garantētu šiem darba ņēmējiem papildu nodarbinātības noteikumu kopumu, kas obligāti jāpiemēro darba ņēmējiem tajā dalībvalstī, kurā darbs tiek veikts. Pēc pakalpojumu sniedzēja motivēta paziņojuma minētais laikposms būtu jāpagarina.
- (10) Lielāka darba ņēmēju aizsardzība ir jānodrošina tādēļ, lai garantētu brīvību sniegt pakalpojumus taisnīgi gan īstermiņā, gan ilgtermiņā, jo īpaši novēršot Līgumos paredzēto tiesību pārkāpšanu. Tomēr noteikumi, ar kuriem nodrošina šādu darba ņēmēju aizsardzību, nevar skart tādu uzņēmumu, kas norīko darba ņēmējus darbā uz citas dalībvalsts teritoriju, tiesības atsaukties uz brīvību sniegt pakalpojumus tostarp tajos gadījumos, kad norīkojums darbā pārsniedz 12 mēnešus vai attiecīgā gadījumā 18 mēnešus. Tādēļ jebkuriem noteikumiem, ko piemēro darbā norīkotiem darba ņēmējiem saistībā ar norīkojumu, kas pārsniedz 12 mēnešus vai attiecīgā gadījumā 18 mēnešus, ir jāatbilst minētajai brīvībai. Saskaņā ar iedibināto judikatūru pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojumi ir pieļaujami tikai tad, ja tie ir pamatoti ar sevišķi svarīgiem iemesliem saistībā ar sabiedrības interesēm un ja tie ir samērīgi un vajadzīgi.
- (11) Ja norīkojums darbā pārsniedz 12 mēnešus vai attiecīgā gadījumā 18 mēnešus, papildu nodarbinātības noteikumu kopumam, kas jānodrošina tam uzņēmumam, kurš darba ņēmējus norīko darbā uz citas dalībvalsts teritoriju, būtu jāattiecas arī uz tiem darba ņēmējiem, kuri tiek norīkoti darbā ar mērķi aizvietot citus darbā norīkotos darba ņēmējus, kas veic to pašu uzdevumu tajā pašā vietā, – lai nodrošinātu, ka šādas aizvietošanas netiek izmantotas, lai izvairītos no citkārt piemērojamiem noteikumiem.
- (12) Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvā 2008/104/EK<sup>(1)</sup> ir pausts princips, ka darba un nodarbinātības pamata nosacījumiem, ko piemēro pagaidu darba aģentūru darba ņēmējiem, vajadzētu būt vismaz tādiem pašiem, kādus šādiem darba ņēmējiem piemērotu, ja lietotājuuzņēmums pats tos būtu pieņēmis darbā veikt šo pašu darbu. Minētais princips būtu jāattiecinā arī uz pagaidu darba aģentūru darba ņēmējiem, kuri norīkoti darbā citas dalībvalsts teritorijā. Ja tiek piemērots minētais princips, lietotājuuzņēmumam būtu jāinformē pagaidu darba aģentūra par darba nosacījumiem un atalgojumu, ko tas piemēro saviem darba ņēmējiem. Dalībvalstis ar zināmiem nosacījumiem var atkāpties no vienlīdzīgas attieksmes un vienlīdzīgas samaksas principiem, ievērojot Direktīvas 2008/104/EK 5. panta 2. un 3. punktu. Ja tiek piemērots šāds izņēmums, pagaidu darbaspēka nodrošināšanas uzņēmumam vai darbā iekārtošanas aģentūrai nav vajadzīga informācija par lietotājuuzņēmuma darba nosacījumiem, un tāpēc nebūtu jāpiemēro informācijas prasība.

<sup>(1)</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2008/104/EK (2008. gada 19. novembris) par pagaidu darba aģentūrām (OV L 327, 5.12.2008., 9. lpp.).

- (13) Pieredze liecina, ka darba ņēmēji, kurus pagaidu darbaspēka nodrošināšanas uzņēmums vai darbā iekārtošanas aģentūra ir izīrējusi lietotāju uzņēmumam, dažreiz tiek nosūtīti uz citas dalībvalsts teritoriju saistībā ar starptautisku pakalpojumu sniegšanu. Būtu jānodrošina minēto darba ņēmēju aizsardzība. Lai darba devējam dotu iespēju darbā norīkotajam darba ņēmējam attiecīgā gadījumā piemērot labvēlīgākus nodarbinātības noteikumus, dalībvalstīm būtu jānodrošina, ka lietotāju uzņēmums pagaidu darbaspēka nodrošināšanas uzņēmumu vai darbā iekārtošanas aģentūru informē par tādiem darbā norīkotiem darba ņēmējiem, kuri uz laiku strādā citas dalībvalsts teritorijā, nevis tās dalībvalsts teritorijā, kurā viņi parasti strādā vai nu pagaidu darbaspēka nodrošināšanas uzņēmumā vai darbā iekārtošanas aģentūrā vai lietotāju uzņēmumā.
- (14) Šai direktīvai, tāpat kā Direktīvai 96/71/EK, nebūtu jāskar Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (EK) Nr. 883/2004 <sup>(1)</sup> un (EK) Nr. 987/2009 <sup>(2)</sup> piemērošana.
- (15) Ņemot vērā starptautisko autopārvadājumu izteikti mobilo darba raksturu, šīs direktīvas īstenošana šajā nozarē rada īpašus juridiskus jautājumus un grūtības, kas mobilitātes tiesību aktu kopuma ietvaros jārisina ar īpašiem noteikumiem attiecībā uz autopārvadājumiem, pastiprinot arī cīņu pret krāpšanu un ļaunprātīgu izmantošanu.
- (16) Patiesi integrētā un konkurētspējīgā iekšējā tirgū uzņēmumi konkurē, pamatojoties uz tādiem faktoriem kā ražīgums, efektivitāte un darbaspēka izglītības un prasmju līmenis, kā arī to ražojumu un pakalpojumu kvalitāte un to inovācijas līmenis.
- (17) Dalībvalstu kompetencē ir paredzēt noteikumus par atalgojumu saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi. Jautājums par algu noteikšanu ir tikai un vienīgi dalībvalstu un sociālo partneru pārzinā. Īpaša uzmanība būtu jāvelta tam, lai netiktu nodarīts kaitējums valstu algu noteikšanas sistēmām vai lai netiktu ierobežota iesaistīto pušu brīvība.
- (18) Kad salīdzina darbā norīkotajam darba ņēmējam maksāto atalgojumu ar atalgojumu, kas pienākas saskaņā ar uzņēmējadalībvalsts valsts tiesību aktiem un/vai praksi, būtu jāņem vērā atalgojuma bruto summa. Būtu jāsalīdzina atalgojuma kopējās bruto summas, nevis atsevišķi atalgojuma pamatelementi, kas atbilstīgi šai direktīvai ir noteikti kā obligāti. Tomēr, lai nodrošinātu pārredzamību un palīdzētu kompetentajām iestādēm un struktūrām veikt pārbaudes un kontroles, atalgojuma pamatelementiem ir jābūt pietiekami detalizēti identificējamiem saskaņā ar dalībvalsts, no kuras attiecīgais darba ņēmējs ticis norīkots, tiesību aktiem un/vai praksi. Ja vien komandējuma nauda, kas saistīta ar attiecīgo norīkojumu neattiecas uz tādiem izdevumiem, kas faktiski radušies saistībā ar norīkojumu darbā, piemēram, ar ceļa, ēdināšanas un naktsmītnes izdevumiem, tā būtu jāuzskata par atalgojuma daļu un tā būtu jāņem vērā, lai salīdzinātu atalgojuma kopējās bruto summas.
- (19) Komandējuma nauda, kas saistīta ar attiecīgo norīkojumu darbā, bieži kalpo vairākiem mērķiem. Ciktāl tās mērķis ir atlīdzināt izdevumus, kas radušies saistībā ar norīkojumu darbā, piemēram, izdevumus par ceļu, ēdināšanu un naktsmītni, tā nebūtu jāuzskata par atalgojuma daļu. Dalībvalstu ziņā ir – atbilstīgi saviem valsts tiesību aktiem un/vai praksei – paredzēt noteikumus par šādu izdevumu atlīdzināšanu. Darba devējam būtu darbā norīkotajiem darba ņēmējiem šādi izdevumi jāatlīdzina saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi, ko piemēro darba attiecībām.
- (20) Ņemot vērā ar attiecīgo norīkojumu darbā saistītās komandējuma naudas būtiskumu, būtu jāizvairās no tā, ka nav skaidrs, kuri šādas komandējuma naudas elementi tiek piešķirti kā tādu izdevumu atlīdzinājums, kas radušies saistībā ar norīkojumu darbā. Visa komandējuma nauda būtu jāuzskata par tādu, ko izmaksā kā atlīdzību par izdevumiem, izņemot gadījumus, kad nodarbinātības noteikumos, kas izriet no normatīvajiem un administratīvajiem aktiem, koplīgumiem, šķirējtiesas nolēmumiem vai līgumiskas vienošanās, ko piemēro darba attiecībām, ir noteikts, kuri komandējuma naudas elementi tiek piešķirti kā tādu izdevumu atlīdzinājums, kas radušies saistībā ar norīkojumu darbā, un kuri ir atalgojuma daļa.
- (21) Atalgojuma pamatelementiem un citiem nodarbinātības noteikumiem, ko paredz valsts tiesību akti vai koplīgumi, kā minēts šajā direktīvā, vajadzētu būt skaidriem un pārredzamiem visiem uzņēmumiem un darbā norīkotajiem darba ņēmējiem. Tā kā informācijas pārredzamība un piekļuve informācijai ir būtiska juridiskajai noteiktībai un tiesiba aizsardzībai, ņemot vērā Direktīvas 2014/67/ES 5. pantu, ir pamatoti paplašināt dalībvalstu pienākumu vienotā oficiālā tīmekļa vietnē publicēt informāciju par nodarbinātības noteikumiem un iekļaut tajā arī obligātos atalgojuma pamatelementus, kā arī papildu tādu nodarbinātības noteikumu kopumu, ko saskaņā ar šo direktīvu piemēro norīkojumam darbā, kas pārsniedz 12 mēnešus vai attiecīgā gadījumā 18 mēnešus. Katrai dalībvalstij būtu

<sup>(1)</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (EK) Nr. 883/2004 (2004. gada 29. aprīlis) par sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinēšanu (OV L 166, 30.4.2004., 1. lpp.).

<sup>(2)</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (EK) Nr. 987/2009 (2009. gada 16. septembris), ar ko nosaka īstenošanas kārtību Regulai (EK) Nr. 883/2004 par sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinēšanu (OV L 284, 30.10.2009., 1. lpp.).

jānodrošina, ka vienotajā oficiālajā tīmekļa vietnē iekļautā informācija ir precīza un tiek regulāri atjaunināta. Jebkādām uzņēmumam noteiktām sankcijām par to, ka tas nav ievērojis darbā norīkotajiem darba ņēmējiem garantējamās nodarbinātības noteikumus, vajadzētu būt samērīgām, un nosakot šādas sankcijas, būtu jo īpaši jāņem vērā tas, vai vienotajā oficiālajā valsts tīmekļa vietnē ievietotā informācija par nodarbinātības noteikumiem tika sniegta saskaņā ar Direktīvas 2014/67/ES 5. pantu, ievērojot sociālo partneru autonomiju.

- (22) Direktīvā 2014/67/ES ir paredzēti vairāki noteikumi, kas nodrošina to, ka noteikumi par darba ņēmēju norīkošanu darbā tiek izpildīti un ka tos ievēro visi uzņēmumi. Minētās direktīvas 4. pantā ir paredzēti faktiskie apstākļi, kurus var ņemt vērā konkrētu situāciju vispārējā novērtējumā, lai noteiktu, vai norīkojums darbā ir patiess, un lai novērstu noteikumu ļaunprātīgu izmantošanu un apiešanu.
- (23) Darba devējiem būtu pirms norīkojuma sākuma jāveic atbilstoši pasākumi, lai saskaņā ar Padomes Direktīvu 91/533/EEK <sup>(1)</sup> darba ņēmējam sniegtu būtisku informāciju par nodarbinātības noteikumiem, kas attiecas uz norīkojumu darbā.
- (24) Ar šo direktīvu izveido līdzsvarotu regulējumu attiecībā uz pakalpojumu sniegšanas brīvību un darbā norīkoto darba ņēmēju aizsardzību, kurš ir nediskriminējošs, pārredzams un samērīgs un kurā vienlaikus ir ievērota valstu sociālo partneru attiecību dažādība. Šī direktīva neliedz piemērot tādus nodarbinātības noteikumus, kas darbā norīkotajiem darba ņēmējiem ir labvēlīgāki.
- (25) Lai novērstu pārkāpumus apakšuzņēmuma līgumu slēgšanas situācijās un lai aizsargātu darbā norīkoto darba ņēmēju tiesības, dalībvalstīm būtu jāveic atbilstoši pasākumi saskaņā ar Direktīvas 2014/67/ES 12. pantu, lai nodrošinātu atbildību apakšuzņēmuma līgumu slēgšanas gadījumos.
- (26) Lai nodrošinātu pareizu Direktīvas 96/71/EK piemērošanu, būtu jāpastiprina koordinācija starp dalībvalstu kompetentajām iestādēm un/vai struktūrām un Savienības līmeņa sadarbība cīņā pret krāpšanu, kas saistīta ar darba ņēmēju norīkošanu darbā.
- (27) Ar darba ņēmēju darbā norīkošanu saistītas cīņas pret krāpšanu kontekstā Eiropas platformai sadarbības stiprināšanai nolūkā novērst nedeklarētu darbu ("platforma"), kas izveidota ar Eiropas Parlamenta un Padomes Lēmumu (ES) 2016/344 <sup>(2)</sup>, saskaņā ar savām pilnvarām būtu jāpiedalās krāpšanas gadījumu uzraudzībā un izvērtēšanā, jāuzlabo dalībvalstu administratīvās sadarbības īstenošana un efektivitāte, jāveido brīdināšanas mehānismi un ar palīdzību un atbalstu jāpiedalās pastiprinātā kompetento iestāžu vai struktūru administratīvajā sadarbībā un informācijas apmaiņā starp tām. Pildot minētos uzdevumus, platformai ir cieši jāsadarbjas ar Ekspertu komiteju par darba ņēmēju norīkošanu darbā, kas izveidota ar Komisijas Lēmumu 2009/17/EK <sup>(3)</sup>.
- (28) Dažām ar darba ņēmēju darbā norīkošanu saistītām krāpšanas vai ļaunprātīgas izmantošanas situācijām ir pārrobežu raksturs, tāpēc ir pamatoti ar konkrētiem pasākumiem tiekties pastiprināt pārrobežu dimensiju attiecīgo dalībvalstu kompetento iestāžu vai struktūru veiktajās pārbaudēs, pieprasījumos un informācijas apmaiņā. Minētajā nolūkā administratīvās sadarbības ietvaros, kas paredzēta Direktīvās 96/71/EK un 2014/67/ES, jo īpaši Direktīvas 2014/67/ES 7. panta 4. punktā, kompetento iestāžu vai struktūru rīcībā vajadzētu būt līdzekļiem, kas nepieciešami, lai brīdinātu par šādām situācijām un lai apmainītos ar informāciju nolūkā novērst un apkarot krāpšanu un ļaunprātīgu izmantošanu.
- (29) Saskaņā ar dalībvalstu un Komisijas 2011. gada 28. septembra kopīgo politisko deklarāciju par skaidrojošiem dokumentiem <sup>(4)</sup> dalībvalstis ir apņēmušās pamatotos gadījumos paziņojumam par saviem transponēšanas pasākumiem pievienot vienu vai vairākus dokumentus, kuros izskaidrota saikne starp direktīvas elementiem un attiecīgajām daļām valsts transponēšanas instrumentos. Attiecībā uz šo direktīvu likumdevējs šādu dokumentu nosūtīšanu uzskata par pamatotu.

<sup>(1)</sup> Padomes Direktīva 91/533/EEK (1991. gada 14. oktobris) par darba devēja pienākumu informēt darbiniekus par darba līguma vai darba attiecību nosacījumiem (OV L 288, 18.10.1991., 32. lpp.).

<sup>(2)</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Lēmums (ES) 2016/344 (2016. gada 9. marts) par Eiropas platformas izveidi sadarbības stiprināšanai nolūkā novērst nedeklarētu darbu (OV L 65, 11.3.2016., 12. lpp.).

<sup>(3)</sup> Komisijas Lēmums 2009/17/EK (2008. gada 19. decembris), ar ko izveido Ekspertu komiteju par darba ņēmēju norīkošanu darbā (OV L 8, 13.1.2009., 26. lpp.).

<sup>(4)</sup> OV C 369, 17.12.2011., 14. lpp.

(30) Direktīva 96/71/EK būtu attiecīgi jāgroza,

IR PIEŅĒMUŠI ŠO DIREKTĪVU.

1. pants

**Grozījumi Direktīvā 96/71/EK**

Direktīvu 96/71/EK groza šādi:

1) direktīvas 1. pantu groza šādi:

- a) panta nosaukumu aizstāj ar "Priekšmets un darbības joma";
- b) pantā iekļauj šādus punktus:

–1. Ar šo direktīvu nodrošina darbā norīkoto darba ņēmēju aizsardzību viņu norīkojuma laikā saistībā ar pakalpojumu sniegšanas brīvību, paredzot obligātus noteikumus, kuri ir jāievēro attiecībā uz darba apstākļiem un darba ņēmēju veselības un drošības aizsardzību.

–1.a Šī direktīva nekādā veidā neietekmē dalībvalstīs un Savienības līmenī atzīto pamattiesību īstenošanu, tostarp tiesības vai brīvību streikot vai veikt citu rīcību, kas saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi paredzēta konkrētajās dalībvalstu darba attiecību sistēmās. Tāpat tā neskar tiesības apspriest, slēgt un izpildīt koplīgumus, vai arī kolektīvi rīkoties saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi.”;

c) panta 3. punktu groza šādi:

i) punkta c) apakšpunktu aizstāj ar šādu:

“c) kā pagaidu darbaspēka nodrošināšanas uzņēmums vai darbā iekārtošanas aģentūra izīrē darba ņēmēju lietotājuuzņēmumam, kas ir reģistrēts vai darbojas dalībvalstī, ar noteikumu, ka starp pagaidu darbaspēka nodrošināšanas uzņēmumu vai darbā iekārtošanas aģentūru un darba ņēmēju norīkojuma laikā ir darba attiecības.”;

ii) pievieno šādas daļas:

“Gadījumā, kad darba ņēmējam, kuru kā minēts c) apakšpunktā pagaidu darbaspēka nodrošināšanas uzņēmums vai darbā iekārtošanas aģentūra ir izīrējusi lietotājuuzņēmumam, ir jāveic darbs saistībā ar tādu starptautisku pakalpojumu sniegšanu a), b) vai c) apakšpunkta nozīmē, ko nodrošina lietotājuuzņēmums tās dalībvalsts teritorijā, kas nav dalībvalsts, kurā darba ņēmējs parasti strādā pagaidu darbaspēka nodrošināšanas uzņēmumā, vai darbā iekārtošanas aģentūrā vai lietotājuuzņēmumā, uzskata, ka darba ņēmēju darbā attiecīgās dalībvalsts teritorijā ir norīkojis tas pagaidu darbaspēka nodrošināšanas uzņēmums vai darbā iekārtošanas aģentūra, ar kuru darba ņēmējam ir darba attiecības. Pagaidu darbaspēka nodrošināšanas uzņēmums vai darbā iekārtošanas aģentūra tiek uzskatīta par 1. punktā minēto uzņēmumu un pilnībā atbilst attiecīgajiem šīs direktīvas un Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2014/67/ES (\*) noteikumiem.

Lietotājuuzņēmums laikus pirms otrajā daļā minētā darba uzsākšanas informē to pagaidu darbaspēka nodrošināšanas uzņēmumu vai darbā iekārtošanas aģentūru, kura ir izīrējusi darba ņēmēju.

(\*) Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/67/ES (2014. gada 15. maijs) par to, kā izpildīt Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā, un ar ko groza Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (ES) Nr. 1024/2012 par administratīvo sadarbību, izmantojot Iekšējā tirgus informācijas sistēmu (“IMI regula”) (OV L 159, 28.5.2014., 11. lpp.).”;

2) direktīvas 3. pantu groza šādi:

a) panta 1. punktu aizstāj ar šādu:

“1. Dalībvalstis, neatkarīgi no tā, kuras tiesības piemērojamas darba attiecībām, nodrošina, ka 1. panta 1. punktā minētie uzņēmumi darba ņēmējiem, kas ir norīkoti darbā uz to teritoriju, pamatojoties uz vienlīdzīgu attieksmi, garantē tādus nodarbinātības noteikumus, kuri aptver turpmāk minētos jautājumus, kas tajā dalībvalstī, kurā darbu veic, ir noteikti:

— ar normatīviem vai administratīviem aktiem un/vai

- ar koplīgumiem vai šķīrējtiesas nolēmumiem, kuri ir pasludināti par vispārēji piemērojamiem vai kurus citādā veidā piemēro saskaņā ar 8. punktu:
- a) maksimālais darba un minimālais atpūtas laiks;
  - b) minimālais apmaksātais ikgadējais atvaļinājums;
  - c) atalgojums, tai skaitā likmes par virsstundām; šo apakšpunktu nepiemēro papildu arodpensiju shēmām;
  - d) darba ņēmēju izīrēšanas nosacījumi, jo īpaši darba ņēmēju nodrošināšana, ko veic pagaidu darbaspēka nodrošināšanas uzņēmumi;
  - e) veselības aizsardzība, darba drošība un higiēna darbā;
  - f) aizsardzības pasākumi attiecībā uz grūtnieču nodarbinātības noteikumiem vai sieviešu nodarbinātības noteikumiem pēcdzemdību periodā, kā arī attiecībā uz bērnu un jauniešu nodarbinātības noteikumiem;
  - g) vienlīdzīga attieksme pret vīriešiem un sievietēm un citi diskrimināciju aizliedzoši noteikumi;
  - h) attiecībā uz darba ņēmēju, kurš atrodas ārpus savas pastāvīgās darba vietas, – izmitināšanas apstākļi gadījumos, kad darba devējs to nodrošina darba ņēmējiem, kuri atrodas ārpus savas pastāvīgās darba vietas;
  - i) komandējuma nauda vai izdevumu atlīdzināšana, lai darba ņēmējiem, kuri atrodas ārpus sava dzīvesvietas profesionālu iemeslu dēļ, segtu ceļa, ēdināšanas un naktsmītnes izdevumus.

Šā punkta i) apakšpunktu piemēro tikai ceļa, ēdināšanas un naktsmītnes izdevumiem, kas radušies darbā norīkoti darba ņēmējiem, kad viņiem dalībvalstī, uz kuras teritoriju viņi ir norīkoti, ir jāceļo uz savu pastāvīgo darba vietu un no tās, vai arī kad darba devējs viņus uz laiku no attiecīgās pastāvīgās darba vietas nosūta uz citu darba vietu.

Šajā direktīvā atalgojuma jēdzienu nosaka saskaņā ar tās dalībvalsts valsts tiesību aktiem un/vai praksi, uz kuras teritoriju darba ņēmējs ir norīkots, un tas ietver – visus atalgojuma pamatelementus, kas kā obligāti ir noteikti ar valsts normatīvajiem vai administratīvajiem aktiem, vai ar tādiem koplīgumiem vai šķīrējtiesas nolēmumiem, kuri attiecīgajā dalībvalstī ir pasludināti par vispārēji piemērojamiem vai kurus citādā veidā piemēro saskaņā ar 8. punktu.

Neskarot Direktīvas 2014/67/ES 5. pantu, dalībvalstis saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi – bez liekas kavēšanās un pārredzamā veidā – vienotajā oficiālajā valsts tīmekļa vietnē, kas norādīta minētajā pantā, publicē informāciju par nodarbinātības noteikumiem, tostarp par šā punkta trešajā daļā minētajiem atalgojuma pamatelementiem, un visiem nodarbinātības noteikumiem saskaņā ar šā panta 1.a punktu.

Dalībvalstis nodrošina, ka vienotajā oficiālajā valsts tīmekļa vietnē sniegtā informācija ir precīza un atjaunināta. Komisija savā tīmekļa vietnē publicē valstu vienoto oficiālo tīmekļa vietņu adreses.

Ja pretēji Direktīvas 2014/67/ES 5. pantam, valsts vienotajā oficiālajā tīmekļa vietnē netiek norādīts, kuri nodarbinātības noteikumi ir jāpiemēro, šo apstākli ņem vērā saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi, kad tiek noteiktas sankcijas gadījumā, ja ir pārkāpti valsts noteikumi, kas pieņemti, ievērojot šo direktīvu, ciktāl tas nepieciešams, lai nodrošinātu to samērīgumu.”;

- b) iekļauj šādus punktus:

“1.a Ja faktiskais norīkojuma ilgums pārsniedz 12 mēnešus, dalībvalstis, neatkarīgi no tā, kuras tiesības piemērojamas darba attiecībām, nodrošina, ka 1. panta 1. punktā minētie uzņēmumi darba ņēmējiem, kas ir norīkoti darbā uz to teritoriju papildus šā panta 1. punktā minētajiem nodarbinātības noteikumiem, pamatojoties uz vienlīdzīgu attieksmi, garantē visus piemērojamos nodarbinātības noteikumus, kas dalībvalstī, kurā darbu veic, ir noteikti:

— ar normatīviem vai administratīviem aktiem un/vai

— ar koplīgumiem vai šķīrējtiesas nolēmumiem, kuri ir pasludināti par vispārēji piemērojamiem vai kurus citādā veidā piemēro saskaņā ar 8. punktu.

Šā punkta pirmo daļu nepiemēro šādiem jautājumiem:

- a) darba līguma noslēgšanas un izbeigšanas procedūras, formalitātes un nosacījumi, tostarp konkurences aizlieguma klauzulas;
- b) papildu arodpensiju shēmas.

Ja pakalpojumu sniedzējs iesniedz motivētu paziņojumu, dalībvalsts, kurā tiek sniegts pakalpojums, pirmajā daļā minēto laikposmu pagarina līdz 18 mēnešiem.

Ja 1. panta 1. punktā minētais uzņēmums darbā norīkotu darba ņēmēju aizstāj ar citu darbā norīkotu darba ņēmēju, kas veic to pašu uzdevumu tajā pašā vietā, norīkojuma ilgums šā punkta nolūkā ir attiecīgo atsevišķo darbā norīkoto darba ņēmēju norīkojumu laikposmu kumulatīvais ilgums.

Šā punkta ceturtajā daļā minēto jēdzienu "to pašu uzdevumu tajā pašā vietā" nosaka, cita starpā ņemot vērā sniedzamā pakalpojuma un veicamā darba būtību un darba vietas adresi(-es).

1.b Dalībvalstis nodrošina, ka 1. panta 3. punkta c) apakšpunktā minētie uzņēmumi darbā norīkotajiem darba ņēmējiem garantē tādus nodarbinātības noteikumus, kādus, ievērojot Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2008/104/EK (\*) 5. pantu, piemēro pagaidu darba aģentūru darba ņēmējiem, kurus ir izīrējušas pagaidu darba aģentūras, kas ir reģistrētas tajā dalībvalstī, kurā darbs tiek veikts.

Lietotāju uzņēmums informē 1. panta 3. punkta c) apakšpunktā minētos uzņēmumus par nodarbinātības noteikumiem, ko tas piemēro saistībā ar darba nosacījumiem un atalgojumu, ciktāl uz to attiecas šā punkta pirmā daļa.

(\*) Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2008/104/EK (2008. gada 19. novembris) par pagaidu darba aģentūrām (OV L 327, 5.12.2008., 9. lpp.);

- c) panta 7. punktu aizstāj ar šādu:

"7. Šā panta 1.–6. punkta noteikumi nekavē piemērot darba ņēmējiem labvēlīgākus nodarbinātības noteikumus.

Komandējuma naudu, kas saistīta ar attiecīgo norīkojumu, uzskata par atalgojuma daļu, ja vien to neizmaksā, atlīdzinot tādus izdevumus, kas faktiski radušies saistībā ar norīkojumu darbā kā ceļa, ēdināšanas un naktsmītnes izdevumi. Darba devējs, neskarot 1. punkta pirmās daļas h) apakšpunktu, darbā norīkotajam darba ņēmējam šādus izdevumus atlīdzina saskaņā ar darba attiecībām piemērojamiem valsts tiesību aktiem un/vai praksi.

Ja darba attiecībām piemērojamos nodarbinātības noteikumos nav noteikts, vai – un tādā gadījumā kurus – ar attiecīgo norīkojumu saistītās komandējuma naudas elementus izmaksā, atlīdzinot tādus faktiskos izdevumus, kas radušies saistībā ar norīkojumu darbā, vai kuri no šiem elementiem ir daļa no atalgojuma, tad uzskata, ka visa komandējuma nauda tiek izmaksāta kā izdevumu atlīdzinājums;";

- d) panta 8. punktā otro un trešo daļu aizstāj ar šādu:

"Ja nav sistēmas koplīgumu vai šķīrējtiesas nolēmumu pasludināšanai par vispārēji piemērojamiem pirmās daļas nozīmē vai papildus šādai sistēmai, dalībvalstis, ja tās tā nolemj, var balstīties uz:

- koplīgumiem vai šķīrējtiesas nolēmumiem, kas ir vispārēji piemērojami visiem līdzīgiem uzņēmumiem attiecīgajā ģeogrāfiskajā apgabalā un attiecīgajā profesijā vai rūpniecības nozarē, un/vai
- koplīgumiem, ko ir noslēgušas visplašāk pārstāvētās darba devēju un darba ņēmēju organizācijas valsts līmenī un ko piemēro visā valsts teritorijā,

ar noteikumu, ka to piemērošana 1. panta 1. punktā minētajiem uzņēmumiem šā panta 1. punkta pirmajā daļā uzskaitītajos jautājumos, un, attiecīgā gadījumā, attiecībā uz nodarbinātības noteikumiem, kas ir jānodrošina darbā norīkotiem darba ņēmējiem saskaņā ar šā panta 1.a punktu, nodrošina vienlīdzīgu attieksmi pret šiem uzņēmumiem un pārējiem šajā daļā minētajiem uzņēmumiem, kas ir līdzīgā stāvoklī.

Uzskata, ka vienlīdzīga attieksme šā panta nozīmē pastāv, ja attiecīgās valsts uzņēmumiem līdzīgā situācijā:

— attiecīgajā vietā un jomā tiek noteikti tādi paši pienākumi, kā 1. panta 1. punktā minētajiem uzņēmumiem attiecībā uz šā panta 1. punkta pirmajā daļā minētajiem jautājumiem un, attiecīgā gadījumā, attiecībā uz nodarbinātības noteikumiem, kas darbā norīkoti darba ņēmējiem ir jānodrošina saskaņā ar šā panta 1.a punktu, un

— jāizpilda šādi pienākumi ar tādām pašām sekām.”;

e) panta 9. un 10. punktu aizstāj ar šādiem:

“9. Dalībvalstis var noteikt, ka 1. panta 1. punktā minētajiem uzņēmumiem 1. panta 3. punkta c) apakšpunktā minētajiem darba ņēmējiem papildus šā panta 1.b punktā minētajiem nodarbinātības noteikumiem ir jānodrošina tādi citi nodarbinātības noteikumi, ko piemēro pagaidu aģentūru darba ņēmējiem dalībvalstī, kurā darbs tiek veikts.

10. Šī direktīva neliedz dalībvalstīm saskaņā ar Līgumiem piemērot attiecīgās valsts uzņēmumiem un citu dalībvalstu uzņēmumiem, pamatojoties uz vienlīdzīgu attieksmi, nodarbinātības noteikumus jautājumos, kas nav 1. punkta pirmajā daļā minētie jautājumi, attiecībā uz sabiedriskās kārtības noteikumiem.”;

3) direktīvas 4. panta 2. punkta pirmo daļu aizstāj ar šādu:

“2. Dalībvalstis paredz sadarbību starp kompetentajām iestādēm vai struktūrām, tostarp valsts iestādēm, kas saskaņā ar valsts tiesību aktiem ir atbildīgas par 3. pantā minēto nodarbinātības noteikumu uzraudzību, tostarp Savienības līmenī. Šāda sadarbība jo īpaši ir saistīta ar atbildēm uz pamatotiem šo iestāžu vai struktūru lūgumiem sniegt informāciju par darba ņēmēju starptautisko izīrēšanu un tādu acīmredzamu pārkāpumu vai iespējamu nelikumīgu darbību kā, piemēram, ar darba ņēmēju norīkošanu darbā saistītu starptautisku nedeklarēta darba un fiktīvas pašnodarbinātības gadījumu, apkarošanu. Ja tās dalībvalsts, no kuras attiecīgais darba ņēmējs ir norīkots darbā, kompetentajai iestādei vai struktūrai nav tās dalībvalsts, kuras teritorijā attiecīgais darba ņēmējs ir norīkots darbā, kompetentās iestādes vai struktūras pieprasītās informācijas, tā mēģina iegūt šo informāciju no citām attiecīgās dalībvalsts iestādēm vai struktūrām. Ja dalībvalstij, kuras teritorijā attiecīgais darba ņēmējs ir norīkots darbā, informācija pastāvīgi tiek sniegta ar kavēšanos, par to tiek informēta Komisija, kas veic atbilstīgus pasākumus.”;

4) direktīvas 5. pantu aizstāj ar šādu:

“5. pants

#### **Uzraudzība, kontrole un izpilde**

Dalībvalsts, kuras teritorijā attiecīgais darba ņēmējs ir norīkots darbā, un dalībvalsts, no kuras attiecīgais darba ņēmējs ir norīkots, ir atbildīgas par šajā direktīvā un Direktīvā 2014/67/ES paredzēto pienākumu uzraudzību, kontroli un izpildi, un tās veic atbilstīgus pasākumus gadījumā, ja šīs direktīvas prasības netiek pildītas.

Dalībvalstis paredz noteikumus par sankcijām, ko piemēro par to valsts noteikumu pārkāpumiem, kuri pieņemti saskaņā ar šo direktīvu, un veic visus vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu to piemērošanu. Paredzētās sankcijas ir efektīvas, samērīgas un atturošas.

Dalībvalstis jo īpaši nodrošina, lai darba ņēmējiem un/vai darba ņēmēju pārstāvjiem būtu pieejamas atbilstīgas procedūras šīs direktīvas noteikto pienākumu izpildei.

Gadījumos, kad pēc vispārēja novērtējuma, ko dalībvalsts veikušas, ievērojot Direktīvas 2014/67/ES 4. pantu, tiek konstatēts, ka uzņēmums neatbilstīgi vai krāpnieciski rada iespaidu, ka darba ņēmēja situācija ietilpst šīs direktīvas darbības jomā, attiecīgā dalībvalsts nodrošina, ka attiecīgais darba ņēmējs gūst labumu no attiecīgajiem tiesību aktiem un prakses.

Dalībvalstis nodrošina, lai šā panta piemērošanas rezultātā attiecīgajam darba ņēmējam netiktu piemēroti mazāk labvēlīgi nosacījumi nekā tie, kurus piemēro darbā norīkotajiem darba ņēmējiem.”;

5) pielikuma ievaddaļu aizstāj ar šādu:

“Pie 3. panta 2. punktā minētajām darbībām pieder visi būvdarbi, kas saistīti ar ēku celtniecību, remontēšanu, apkopi, pārveidošanu vai nojaukšanu, un jo īpaši šādi darbi.”.

## 2. pants

### Pārskatīšana

1. Komisija pārskata šīs direktīvas piemērošanu un īstenošanu. Līdz 2023. gada 30. jūlijam Komisija iesniedz ziņojumu par šīs direktīvas piemērošanu un īstenošanu Eiropas Parlamentam, Padomei un Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un vajadzības gadījumā ierosina nepieciešamos grozījumus šajā direktīvā un Direktīvā 96/71/EK.
2. Ziņojumā, kas minēts 1. punktā, iekļauj novērtējumu par to, vai ir vajadzīgi papildu pasākumi, lai nodrošinātu vienlīdzīgus konkurences apstākļus un lai aizsargātu darba ņēmējus:
  - a) apakšuzņēmuma līgumu slēgšanas gadījumā;
  - b) saistībā ar šīs direktīvas 3. panta 3. punktu, ņemot vērā norises attiecībā uz tiesību aktu, ar ko Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2006/22/EK <sup>(1)</sup> groza attiecībā uz kontroles prasībām, un paredz konkrētus noteikumus attiecībā uz Direktīvu 96/71/EK un Direktīvu 2014/67/ES saistībā ar autovadītāju norīkošanu darbā autotransporta nozarē.

## 3. pants

### Transponēšana

1. Dalībvalstis līdz 2020. gada 30. jūlijam pieņem un publicē normatīvos un administratīvos aktus, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības. Dalībvalstis nekavējoties dara Komisijai zināmu minēto noteikumu tekstu.  
Tās piemēro minētos noteikumus no 2020. gada 30. jūlija. Līdz minētajam datumam Direktīvu 96/71/EK turpina piemērot redakcijā, kas pastāv pirms grozījumiem, kuri ieviesti ar šo direktīvu.  
Kad dalībvalstis pieņem minētos noteikumus, tajos ietver atsauci uz šo direktīvu vai šādu atsauci pievieno to oficiālai publikācijai. Dalībvalstis nosaka, kā izdarāma šāda atsaucē.
2. Dalībvalstis dara Komisijai zināmus to tiesību aktu galvenos noteikumus, ko tās pieņem jomā, uz kuru attiecas šī direktīva.
3. Šo direktīvu piemēro autotransporta nozarē, sākot no dienas, kad piemēro tiesību aktu, ar ko groza Direktīvu 2006/22/EK attiecībā uz kontroles prasībām un paredz konkrētus noteikumus attiecībā uz Direktīvu 96/71/EK un Direktīvu 2014/67/ES saistībā ar autovadītāju norīkošanu darbā autotransporta nozarē.

## 4. pants

### Stāšanās spēkā

Šī direktīva stājas spēkā divdesmitajā dienā pēc tās publicēšanas *Eiropas Savienības Oficiālajā Vēstnesī*.

## 5. pants

### Adresāti

Šī direktīva ir adresēta dalībvalstīm.

Briselē, 2018. gada 28. jūnijā

Eiropas Parlamenta vārdā –  
priekšsēdētājs  
A. TAJANI

Padomes vārdā –  
priekšsēdētāja  
L. PAVLOVA

<sup>(1)</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/22/EK (2006. gada 15. marts) par minimālajiem nosacījumiem Padomes Regulu (EEK) Nr. 3820/85 un Nr. 3821/85 īstenošanai saistībā ar sociālās jomas tiesību aktiem attiecībā uz darbībām autotransporta jomā un par Padomes Direktīvas 88/599/EEK atcelšanu (OV L 102, 11.4.2006., 35. lpp.).