



EIROPAS KOPIENU KOMISIJA

Briselē, 4.4.2006
COM(2006) 159 galīgā redakcija

KOMISIJAS PAZIŅOJUMS

Pamatnostādnes par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas ietvaros

{SEC(2006) 439}

KOMISIJAS PAZIŅOJUMS

Pamatnostādnes par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas ietvaros

1. ŠĀ PAZIŅOJUMA MĒRĶIS

EK Līguma 49. pantā noteikts princips, saskaņā ar kuru dalībvalstīm jānodrošina pakalpojumu sniegšanas brīvība Kopienā. Šī pamatbrīvība ietver tiesības pakalpojumu sniedzējam, kas reģistrēts vienā dalībvalstī, uz laiku norīkot darba ņēmējus darbā uz citu dalībvalsti, lai sniegtu pakalpojumu. No judikatūras izriet, ka pakalpojumu sniegšanas brīvību, kas ir Līguma pamatprincips, var ierobežot vienīgi ar noteikumiem, kas pamatoti ar EK Līguma 46. pantā uzskaitītajiem iemesliem vai sevišķi svarīgām vispārējām interesēm, un ievērojot nediskriminēšanas un samērīguma principus.

Direktīvā 96/71/EK (tālāk tekstā – „direktīva”) noteikti uzņemošajā valstī spēkā esošie obligātie noteikumi, kuri jāpiemēro norīkotajiem darba ņēmējiem, izveidojot darba un nodarbinātības apstākļu pamatkopumu un nosakot tos kā saistošus uzņēmumiem, kas norīko darba ņēmējus uz citu dalībvalsti nekā to, kuras teritorijā šie darba ņēmēji parasti strādā. Direktīvai ir skaidri noteikts sociālais mērķis – garantēt norīkotajiem darba ņēmējiem, ka to darba devējs norīkojuma laikā ievēro noteiktus tās dalībvalsts aizsargājošus noteikumus, uz kuru tie tiek norīkoti. Šie noteikumi konkrēti attiecas uz

- maksimālo darba un minimālo atpūtas laiku,
- minimālo apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu,
- minimālajām algas likmēm,
- darba ņēmēju izīrēšanas nosacījumiem, jo īpaši darba ņēmēju piegādi, ko veic pagaidu darbavietas,
- veselības aizsardzību, drošību un higiēnu darbā un
- aizsardzības pasākumiem attiecībā uz grūtnieču vai sieviešu pēcdzemdību periodā, bērnu un jauniešu darba noteikumiem.

Dalībvalstīm ir juridisks pienākums pieņemt noteikumus, kas nepieciešami, lai panāktu atbilstību direktīvai, veikt pienācīgus pasākumus gadījumos, kad šie noteikumi netiek ievēroti, un nodrošināt, ka darba ņēmējiem un / vai viņu pārstāvjiem ir pieejami atbilstoši pasākumi, lai izpildītu direktīvā noteiktos pienākumus, kā arī paredzēt valsts iestāžu sadarbību.

Direktīvas mērķis ir saskaņot uzņēmumu tiesības sniegt pārrobežu pakalpojumus saskaņā ar EK Līguma 49. pantu un darba ņēmēju tiesības, kas uz laiku norīkoti darbā uz citu valsti, lai sniegtu pakalpojumus.

Pēc tam, kad Parlaments 2006. gada 16. februārī pieņēma normatīvo rezolūciju par priekšlikumu direktīvai par pakalpojumiem iekšējā tirgū, Komisija nāca klajā ar grozītu priekšlikumu, no kura tika svītrots sākotnējā priekšlikuma 24. un 25. pants, kuros bija iekļauti

īpaši noteikumi attiecībā uz darba ņēmēju norīkošanu darbā. Šajos pantos Komisija ierosināja atcelt atsevišķas administratīvās prasības attiecībā uz darba ņēmēju norīkošanu darbā. Līdztekus ar šo prasību atcelšanu tiktu ieviesti pasākumi, lai stiprinātu administratīvo sadarbību starp dalībvalstīm.

Komisija apņēmas izstrādāt pamatnostādnes, lai atspoguļotu pašreizējo Kopienas tiesisko regulējumu attiecībā uz administratīvajām procedūrām, uz kurām attiecas 24. un 25. pants. Šajā paziņojumā dalībvalstīm norādīts, kā ievērot Kopienas *acquis*, kā tas interpretēts Eiropas Kopienų Tiesas judikatūrā, atsaucoties uz EK Līguma 49. pantu, un kā visefektīvāk sasniegt direktīvā prasītos rezultātus. Informācija, ko Komisijas dienesti apkopojuši ziņojumā SEC(2006) 439¹, kas pievienots šim paziņojumam, liecina, ka piekļuvi informācijai, administratīvo sadarbību un tiesību aktu ievērošanas uzraudzību iespējams ievērojami uzlabot, jo īpaši nosakot un izplatot paraugpraksi.

Šis paziņojums neskar nedz Komisijas prerogatīvas, kas noteiktas Līgumā, lai nodrošinātu Kopienų tiesību ievērošanu dalībvalstīs, nedz vispārējos noteikumus attiecībā uz vīzu prasībām.

2. PAMATNOSTĀDŅU SASTĀVDAĻAS – KONTROLES PASĀKUMI

Savā judikatūrā² Tiesa ir atzinusi, ka dalībvalstis var pārbaudīt, vai nav notikusi pakalpojumu sniegšanas brīvības ļaunprātīga izmantošana, piemēram, uzņemošās dalībvalsts darba tirgū izmantojot trešās valsts darba ņēmējus. Tā arī akceptēja pamatojumu kontroles pasākumiem, kas nepieciešami, lai pārbaudītu, kā tiek ievērotas prasības, kas pamatotas ar vispārējām interesēm. Tomēr Komisija vēlas norādīt, ka, veicot pārbaudes direktīvas īstenošanas ietvaros, dalībvalstīm ir jāievēro EK Līguma 49. pants un tām jāatturas radīt vai saglabāt nepamatotus un nesamērīgus ierobežojumus pakalpojumu sniegšanas brīvībai Kopienā. Tiesa ir vairākkārt uzsvērusi, ka šīm pārbaudēm jābūt vērstām uz to, lai, ievērojot samērīguma principu, sasniegtu vēlamos mērķus, neierobežojot šo brīvību vairāk nekā tas ir nepieciešams³.

2.1. Vispārējie īstenošanas pasākumi

Starp kontroles pasākumiem, kurus īstenojušas atsevišķas dalībvalstis un par kuriem nepieciešams skaidrojums, pamatojoties uz Tiesas judikatūru, kas balstīta uz EK Līguma 49. punktu, īpaši svarīgi ir šādi pasākumi⁴:

- prasība, lai uzņemošās dalībvalsts teritorijā būtu pārstāvis;
- prasība saņemt uzņemošās dalībvalsts kompetento iestāžu atļauju vai būt reģistrētam šajās iestādēs, vai jebkādi citi līdzvērtīgi pienākumi;

¹ Šis ziņojums ir izstrādāts, pamatojoties uz Eiropas Parlamenta lūgumu, ko tas adresēja Komisijai savā 2004. gada 15. janvāra rezolūcijā P5_TA (2004)0030.

² Lieta C-113/89 (*Rush Portuguesa L^{da} c. Office national d'immigration*), 1990. gada 27. marta spriedums, 17. punkts un apvienotās lietas C-369/96 un 376/96 (*Ministère public c. Jean-Claude Arblade et autres*), 1999. gada 23. novembra sprieduma 62. punkts.

³ Šajā sakarā skat. spriedumus Komisija pret Luksemburgu, lieta C-445/03, 2004. gada 21. oktobra sprieduma 40. punkts, un Komisija pret Vāciju, C-244/04, 2006. gada 19. janvāra sprieduma 36. punkts.

⁴ Šie pasākumi ir noteikti Komisijas ziņojumā Padomei un Eiropas Parlamentam par stāvokli iekšējā pakalpojumu tirgū - COM(2002) 441, 30.6.2002.

- prasība iesniegt deklarāciju;
- prasība turēt un uzglabāt sociālo dokumentāciju uzņemošās valsts teritorijā un / vai ar nosacījumiem, ko piemēro tās teritorijā.

a) Prasība, lai būtu pārstāvis, kura domicils ir uzņemošās dalībvalsts teritorijā

Tiesa⁵ kvalificēja prasību, lai valsts teritorijā būtu filiāle, kā „*pakalpojumu sniegšanas brīvības nolīgumu*”. Pakalpojumu sniedzēja pienākums iecelt pārstāvi, kura domicils ir konkrētā dalībvalstī, lai tur piedāvātu pakalpojumus, līdzīgi kā prasība kā domicilu izvēlēties pilnvarotā pārstāvja atrašanās vietu, ko Tiesa jau atzinusi par nelikumīgu, šķiet nesaderīgs ar EK Līguma 49. pantu⁶.

Spriedumā *Arblade et autres*⁷ lietā Tiesa nolēma, ka pienākums turēt pieejamus un uzglabāt konkrētus dokumentus tādas uzņēmējā dalībvalstī dzīvojošas fiziskas personas adresē, kurai jātur šie dokumenti kā darba devēja ieceltam pārstāvim vai darbiniekam pat tad, kad darba devējs ir beidzis nodarbināt darba ņēmējus minētajā valstī, būtu pieļaujams vienīgi tad, ja nepastāvot šādam pienākumam, minētās valsts iestādes nespēj efektīvi pildīt savas pārraudzības funkcijas. Šī judikatūra būtu jāinterpretē katrā gadījumā atsevišķi, taču var pieņemt, ka šā uzdevuma izpildei vajadzētu būt pietiekami, ja kāds no norīkotajiem darba ņēmējiem, piemēram, brigadieris, tiktu nozīmēts darboties kā saikne starp ārvalsts uzņēmumu un darba inspekciju.

Secinājums. Pamatojoties uz esošo judikatūru, jāsecina, ka dalībvalsts prasība, ka uzņēmumiem, kas norīko darba ņēmējus darbā uz šīs valsts teritoriju, jābūt pārstāvim, kura domicils ir uzņemošajā dalībvalstī, ir nesamērīga attiecībā pret mērķi nodrošināt darba ņēmēju darba apstākļu kontroli. Būtu jāpietiek ar to, ka kāds no norīkotajiem darba ņēmējiem, piemēram brigadieris, tiek nozīmēts darboties kā saikne starp ārvalsts uzņēmumu un kompetento kontroles iestādi.

b) Prasība saņemt uzņemošās dalībvalsts kompetento iestāžu atļauju vai būt reģistrētam šajās iestādēs, vai jebkādi citi līdzvērtīgi pienākumi

No Tiesas iedibinātās judikatūras izriet, ka valstu noteikumi, kas vispārīgi un attiecībā uz visām darbībām nosaka, ka, lai valsts teritorijā pakalpojumus sniegtu uzņēmums, kurš reģistrēts citā dalībvalstī, jāsaņem administratīva atļauja, ir uzskatāmi par ierobežojumu pakalpojumu sniegšanas brīvībai EK Līguma 49. panta izpratnē (īpaši skat. *Vander Elst* spriedumu⁸).

Vairāku darbību veikšanu dalībvalstīs reglamentē tiesību normas vai reglamentējoši noteikumi, tai skaitā katram darbības veidam nosakot īpašu atļauju sistēmu. Piemēram, ievērojamā skaitā dalībvalstu paredzēta atļauju sistēma uzņēmumiem, kas veic īslaicīgu darbību, kuras nolūks ir nodrošināt, ka šiem uzņēmumiem ir pietiekamas garantijas šo darbību veikšanai.

⁵ Lieta C-279/00 (Komisija pret Itālijas Republiku), 2002. gada 7. februāra sprieduma 18. punkts.

⁶ Šajā sakarā skat., piemēram, Tiesas 2003. gada 6. marta sprieduma lietā C-478/01 19. punktu.

⁷ Skat. 2. parindi, 76. punkts.

⁸ Lieta C-43/93 (*Raymond Vander Elst c. Office des migrations internationales*), 1994. gada 9. augusta spriedums.

Uzņemošajai dalībvalstij tiesības pieprasīt iepriekšēju atļauju attiecībā uz atsevišķu darbību veikšanu, neatkarīgi no norīkošanas situācijas, ir tikai ar noteikumu, ka to var pamatot ar sevišķi svarīgām vispārējām interesēm, un ka tā ir samērīga un atbilst attiecīgajiem Līguma noteikumiem par pakalpojumu sniegšanas brīvību. Izvirzot šādu prasību, jāņem vērā uzraudzība un pārbaudes, kas jau veiktas izcelsmes dalībvalstī.

Secinājums. Pamatojoties uz esošo judikatūru, jāsecina, ka jebkādi noteikumi, kas darba ņēmēju norīkošanu pakļauj sistemātiskai iepriekšējai kontrolei, tai skaitā obligātām atļaujām vai iepriekšējai reģistrācijai īpaši attiecībā uz norīkošanu, būtu nesamērīgi.

c) Prasība iesniegt deklarāciju

Gandrīz puse dalībvalstu pieprasa pakalpojumu sniedzējiem, kas norīko savus darbiniekus darbā uz šo valstu teritoriju, iepriekš iesniegt šo valstu iestādēm⁹ deklarāciju. Šķiet, ka šādu deklarāciju mērķis ir, no vienas puses, ļaut valsts iestādēm pārbaudīt informāciju par darba ņēmēja norīkošanu, kas iegūta pārbaudēs uz vietas, un no otras puses, palīdzēt darba inspekcijām veikt riska novērtējumu, lai pārbaudēs mērķtiecīgi aptvertu situācijas un uzņēmumus, kas rada lielu risku.

Pašlaik nepastāv neviens Tiesas spriedums īpaši attiecībā uz pienākuma iesniegt deklarāciju par darba ņēmēju norīkošanu pieņemamību. Lietā Komisija pret Luksemburgu¹⁰, kurā izskatīja darba atļaujas prasības noteikšanu norīkotajam darba ņēmējam, kas ir trešās valsts piederīgais, Tiesa pasludināja, ka „*pakalpojumu sniedzēja uzņēmuma pienākums iepriekš informēt vietējās iestādes par viena vai vairāku norīkotu darba ņēmēju esamību, par paredzamo esamības laiku un pakalpojumu sniegšanu, kas pamato norīkošanu, ir tikpat efektīvs un mazāk ierobežojošs līdzeklis kā minētā prasība. Tas ļautu šīm iestādēm norīkošanas laikā kontrolēt Luksemburgas tiesiskā regulējuma sociālajā sfērā ievērošanu, ņemot vērā pienākumus, kuriem uzņēmums jau ir pakļauts saskaņā ar tā izcelsmes dalībvalstī piemērojamiem sociālo tiesību noteikumiem*”.

Attiecībā uz trešo valstu piederīgo darba ņēmēju norīkošanu, ko veic Kopienas pakalpojumu sniedzējs, Tiesas spriedumā lietā Komisija pret Vāciju¹¹ noteikts, ka "*kā to norāda arī ģenerāladvokāts savu secinājumu 27. punktā, prasība, lai pakalpojumu sniedzējs iesniedz vienkāršu iepriekšēju deklarāciju, apliecinot, ka attiecīgie darba ņēmēji tajā dalībvalstī, kurā šis uzņēmums tos nodarbina, atrodas likumīgā stāvoklī (...), mazāk ierobežojoša un tikpat efektīvā veidā kā iepriekšēja pārbaude pirms norīkošanas darbā sniegtu valsts iestādēm garantijas attiecībā uz šo darba ņēmēju stāvokļa likumību un faktu, ka viņi savu pamatnodarbošanos veic tajā dalībvalstī, kurā ir reģistrēts pakalpojums sniedzošais uzņēmums. Tāda prasība ļautu valsts iestādēm pārbaudīt šīs ziņas a posteriori un gadījumā, ja minēto darba ņēmēju stāvoklis būtu nelikumīgs, veikt vajadzīgos pasākumus*”.

Saskaņā ar šo Tiesas judikatūru deklarācija uzskatāma par pasākumu, kas ir tikpat efektīvs, bet mazāk ierobežojošs kā iepriekšēja atļauja, lai nodrošinātu, ka dalībvalstu rīcībā jebkurā laikā būtu informācija par trešo valstu darba ņēmējiem, kas norīkoti darbā uz to teritoriju.

⁹ Šīs valstis ir: Austrija, Beļģija, Vācija, Spānija, Francija, Grieķija, Luksemburga, Ungārija, Latvija, Malta, Nīderlande un Portugāle. Slovēnija un Čehija līdzīgu prasību piemēro pakalpojumu saņēmējiem.

¹⁰ Skat. 3. parindī, 31. punkts.

¹¹ Skat. 3. parindī, 41. punkts.

Dalībvalstīm jāatturas izmantot deklarācijas citiem nolūkiem kā vien informācijai, konkrēti, lai pārbaudītu vai reģistrētu pakalpojumu sniedzējus uzņēmumus, kas būtu līdzvērtīgi atļauju sistēmai.

Secinājums. Pamatojoties uz esošo judikatūru, Komisija uzskata, ka, lai uzņemošā dalībvalsts varētu pārbaudīt, vai tiek ievēroti direktīvā noteiktie nodarbinātības nosacījumi, tai vajadzētu būt iespējai, ievērojot samērīguma principu, pieprasīt pakalpojumu sniedzējam, vēlākais uzsākot darbus, iesniegt deklarāciju, kurā būtu iekļauta informācija par norīkotajiem darba ņēmējiem, viņu sniegtā pakalpojuma ilgumu un veidu. Deklarācijā varētu ietvert apliecināšu norādi, ka norīkotie trešo valstu darba ņēmēji atrodas likumīgā stāvoklī tajā valstī, kurā ir reģistrēts pakalpojumu sniedzošais uzņēmums, tai skaitā attiecībā uz vīzas prasībām, un ir tur likumīgi nodarbināti.

d) Prasība turēt un uzglabāt sociālo dokumentāciju uzņemošās valsts teritorijā un / vai ar nosacījumiem, ko piemēro tās teritorijā

Tiesa ir paudusi atzinumu par pienākumu uzņemošajās dalībvalstīs turēt un uzglabāt sociālo dokumentāciju attiecībā uz norīkotajiem darba ņēmējiem.

Spriedumā lietā *Arblade et autres*¹² Tiesa konstatēja, ka darba ņēmēju efektīva aizsardzība, īpaši saistībā ar veselības un drošības jautājumiem un darba laiku, var ietvert prasību glabāt dažus dokumentus pieejamā un skaidri noteiktā vietā uzņēmējā dalībvalstī, lai tie būtu pieejami šīs valsts iestādēm, kas atbildīgas par pārbaudi veikšanu, „īpaši tad, ja starp dalībvalstīm nav organizētas sadarbības vai informācijas apmaiņas sistēmas, kā to paredz Direktīvas 96/71/EK 4. pants”.

Tomēr šajā pašā spriedumā Tiesa precizēja, ka pirms šāda pienākuma noteikšanas pakalpojumu sniedzējam uzņemošās valsts kompetentajām iestādēm būtu jāpārbauda, vai attiecīgo darba ņēmēju sociālā aizsardzība netiek pietiekami nodrošināta, saprātīgā laikā uzrādot dokumentus, kas tiek glabāti reģistrācijas dalībvalstī¹³. *Finalarte* lietās¹⁴ Tiesa piekrita, ka uzņēmumiem, kas reģistrēti ārpus uzņemošās dalībvalsts, varētu pieprasīt sniegt vairāk informācijas nekā uzņēmumiem, kas reģistrēti šajā valstī, tiktāl, ciktāl šādu atšķirīgu attieksmi var pamatot ar objektīvām atšķirībām, kas pastāv starp šiem uzņēmumiem un tiem uzņēmumiem, kas reģistrēti uzņemošajā valstī.

Toties Tiesa arī noteica, ka jāpārbauda, vai reģistrācijas dalībvalsts tiesību aktos pieprasītajos dokumentos sniegtā informācija ir kopumā pietiekama, lai ļautu uzņemošajā dalībvalstī veikt nepieciešamās pārbaudes¹⁵.

Pēc direktīvas transponēšanas termiņa beigām 1999. gadā un kopš pakāpeniskas sadarbības ieviešanas informācijas jomā, kā paredzēts 4. pantā, dalībvalstu iespējas pieprasīt, lai noteikta sociāla dokumentācija tiktu turēta dalībvalstī, uz kuru darba ņēmēji tiek norīkoti, ir kļuvušas ierobežotākas. Tomēr Komisija uzskata, ka uzņemošās dalībvalstis tomēr varētu pieprasīt, lai konkrēti dokumenti, kas jāsastāda un jātur uz vietas, piemēram, uzskaitē par reāli

¹² Skat. 2. parindi, 61. punkts.

¹³ Skat. 2. parindi, 65. punkts.

¹⁴ Apvienotās lietas C-49/98, 50/98, 52/98, 54/98, 68/98 un 71/98 (*Finalarte Sociedade de Construção Civil L^{da} c. Urlauts- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft e. a.*), 2001. gada 25. oktobra sprieduma 69.-74. punkts.

¹⁵ Skat. 2. parindi, 64-65. punkts.

nostrādātajām stundām vai dokumenti, kas attiecas uz veselības un drošības apstākļiem darba vietā, tiktu turēti darba vietā. Lai uzņemošās dalībvalsts iestādes varētu kontrolēt nodarbinātības apstākļus saskaņā ar direktīvu, tām ir atļauts pieprasīt pakalpojumu sniedzējam uzrādīt dokumentus, kas tiek uzskatīti par nepieciešamiem, lai saprātīgā laikā veiktu šādas pārbaudes.

Tomēr nav pieņemami, ka uzņemošā dalībvalsts pieprasītu vēl vienu dokumentu kopumu, kas atbilstu šīs dalībvalsts tiesību aktiem, tikai tāpēc, ka dokumentos, kas atbilst reģistrācijas valsts tiesību aktiem, ir atsevišķas atšķirības formas vai satura ziņā. Tāpat nav pieņemami pieprasīt sociālās apdrošināšanas dokumentus, jo uz tiem saskaņā ar Regulu (EEK) Nr. 1408/71 attiecas īpaša procedūra izcelsmes valstī. Toties lietā *Arblade et autres*¹⁶ Tiesa ir atzinusi, ka „reģistrācijas dalībvalsts un attiecīgās uzņēmējas dalībvalsts tiesību normu pieprasītās informācijas elementi (...) var atšķirties tādā mērā, ka uzņēmējas dalībvalsts tiesību normu pieprasīto uzraudzību nav iespējams īstenot, balstoties uz dokumentiem, kas uzturēti atbilstoši dibināšanas dalībvalsts tiesību normām”.

Secinājums. Pamatojoties uz iepriekš minēto judikatūru, jāsecina, ka, lai uzņemošā dalībvalsts varētu pārbaudīt, vai tiek ievēroti direktīvā noteiktie nodarbinātības nosacījumi, tai jābūt iespējai, ievērojot samērīguma principu, pieprasīt, lai darba vietā tiktu turēti dokumenti, kas pēc būtības tiek tur sastādīti, piemēram, darba laika uzskaites grafiki vai dokumenti, kas attiecas uz veselības un drošības apstākļiem darba vietā. Uzņemošā dalībvalsts nevar pieprasīt vēl vienu dokumentu kopumu, ja informācija, kas sniegta dokumentos, kādus pieprasa reģistrācijas valsts tiesību normas, kopumā ir pietiekama, lai uzņemošajā valstī varētu veikt nepieciešamās pārbaudes.

2.2. Pasākumi, kas attiecas uz norīkotajiem darba ņēmējiem, kas ir trešo valstu piederīgie

Esošajā judikatūrā attiecībā uz pakalpojumu sniegšanas brīvību saskaņā ar EK Līguma 49. pantu (piemēram, skat. spriedumu *Vander Elst* lietā¹⁷ un spriedumu Komisija pret Luksemburgu¹⁸), Tiesa lēma, ka tad, ja darba ņēmējus pastāvīgi un parasti nodarbina pakalpojumu sniedzējs, kas reģistrēts vienā dalībvalstī (izcelsmes dalībvalstī), šos darba ņēmējus var norīkot uz citu dalībvalsti (uzņemošo dalībvalsti), šajā otrajā dalībvalstī uz tiem neattiecinot administratīvās formalitātes, piemēram, darba atļauju.

Tiesa arī nolēma, ka atsevišķi papildu nosacījumi, ko dažas dalībvalstis piemēro trešo valstu piederīgo darba ņēmēju norīkošanai, ir nesamērīgi. Lietā Komisija pret Vāciju¹⁹ Eiropas Kopienų Tiesa lēma, ka EK Līguma 49. pantam neatbilst Vācijas tiesību aktos noteiktais, ka, lai trešai valstij piederīgam darba ņēmējam, kuru norīko darbā citā dalībvalstī reģistrēts uzņēmums, tiktu izsniegta uzturēšanās vīza, šim darba ņēmējam ir jābūt vismaz vienu gadu nodarbinātam šajā uzņēmumā. Šajā lietā Tiesa apstiprināja savu spriedumu lietā Komisija pret Luksemburgu²⁰, kurā tā bija nospriedusi, ka tiesību akti, kas paredz nosacījumu par iepriekšēju sešu mēnešu nodarbinātības periodu, pārsniedz to, ko var pieprasīt trešo valstu piederīgo darba ņēmēju sociālās aizsardzības nolūkos, un tādējādi nav pamatoti. Pēdējā

¹⁶ Skat. 2. parindi, 63. punkts.

¹⁷ Skat. 8. parindi.

¹⁸ Skat. 3. parindi.

¹⁹ Skat. 3. parindi.

²⁰ Skat. 3. parindi.

minētā spriedumā Tiesa tāpat atzina par nepamatotu prasību par darba līgumu uz nenoteiktu laiku.

Secinājums. Pamatojoties uz esošo judikatūru, jāsecina, ka uzņēmējais dalībvalstij nav atļauts piemērot administratīvas formalitātes vai papildu nosacījumus darbā norīkoti darba ņēmējiem no trešām valstīm, ja tos pastāvīgi nodarbina pakalpojumu sniedzējs, kas reģistrēts citā dalībvalstī, neskarot uzņēmošās dalībvalsts tiesības pārbaudīt, vai šie nosacījumi tiek ievēroti tajā dalībvalstī, kurā reģistrēts pakalpojumu sniedzējs.

3. SADARBĪBA INFORMĀCIJAS JOMĀ

a) Informācijas pieejamība

Direktīvas 4. panta 3. punktā skaidri noteikts, ka dalībvalstīm jāveic vajadzīgie pasākumi, lai informāciju par darba noteikumiem un nosacījumiem [darba un nodarbinātības nosacījumiem] darītu vispārēji pieejamu pakalpojumu sniedzējiem ārvalstniekiem un darba ņēmējiem.

Neapšaubāmi iespējams uzlabot izplatīšanas līdzekļu izmantošanu attiecībā uz informāciju par darba noteikumiem un nosacījumiem [darba un nodarbinātības nosacījumiem] norīkojuma laikā, kā arī par pienākumiem, kas jāpilda. Nepieciešami papildu pasākumi, lai vērā ņemami uzlabotu šādus aspektus:

- kaut arī ievērojami pieaudzis valstu tīmekļa vietņu skaits, kas veltītas norīkošanai darbā, dalībvalstīm joprojām labāk jāizmanto interneta iespējas un jāuzlabo valstu tīmekļa vietnēs sniegtās informācijas pieejamība un saprotamība²¹;
- dalībvalstīm jāprecizē, kura šīs valsts tiesību aktu daļa attiecas uz ārvalstu pakalpojumu sniedzējiem, un tām jāizvairās sniegt tikai vispārīgu informāciju par darba tiesībām, nenorādot, kādi nosacījumi attiecas uz darbā norīkoti darba ņēmējiem;
- informācijai jābūt pieejamai citās valodās papildus uzņēmošās valsts oficiālajai(ām) valodai(ām);
- koordinācijas biroju rīcībā jābūt darbiniekiem un citiem resursiem, kas nepieciešami, lai pildītu pienākumus informācijas sniegšanas jomā;
- dalībvalstīm būtu jāieceļ kontaktpersona, kuras uzdevums būtu apstrādāt informācijas pieprasījumus, jo šāds darbības modelis dod labākus rezultātus nekā liela anonīma struktūra;
- koordinācijas birojiem darbība jābalsta uz efektīvu struktūru. Tiem jāspēj darboties kā starpniekiem starp personām, kas lūdz informāciju, un citām kompetentām valsts struktūrām.

Lai pildītu savas saistības, dalībvalstis tiek aicinātas veikt papildu pasākumus, lai uzlabotu un darītu pieejamāku informāciju par darba noteikumiem un nosacījumiem, kas jāievēro pakalpojumu sniedzējiem, kā arī lai nodrošinātu, ka to koordinācijas biroji spēj efektīvi pildīt

²¹ Norīkošanai darbā veltītajā Komisijas tīmekļa vietnē ir pieejama saite ar valstu tīmekļa vietnēm: http://europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/postingofworkers_fr.htm

savus uzdevumus. Komisija arī turpmāk sniegs atbalstu dalībvalstīm šajā jomā, jo īpaši, izmantojot ekspertu grupu, un uzraudzīs to veiktās darbības, lai pārliecinātos, ka tās dod ieguldījumu paraugprakses izveidē.

b) Sadarbība starp dalībvalstīm

Direktīvas 4. panta 1. un 2. punktā noteikti skaidri pienākumi attiecībā uz sadarbību starp valsts iestādēm un tā liek dalībvalstīm radīt šādai sadarbībai nepieciešamos apstākļus. Šis pienākums ietver uzraudzības iestādes izveidi, kas spētu sniegt atbildi uz motivētu informācijas pieprasījumu, piemēram, attiecībā uz to, vai uzņēmums, kas sniedz pārrobežu pakalpojumus, patiešām ir reģistrēts izcelsmes dalībvalstī, vai uz dokumentāla pierādījuma pieprasījumu, lai noteiktu, vai darba ņēmējs tiek uzskatīts par darba ņēmēju saskaņā ar uzņemošās dalībvalsts tiesību aktiem.

Informācijas pieprasījums var darboties arī pretējā virzienā, piemēram, ja beidzoties norīkojumam darbā, norīkotais darba ņēmējs vēlas uzzināt, vai viņš norīkojuma laikā ir saņēmis visu, uz ko tam bija tiesības.

Lai panāktu atbilstību direktīvas 4. pantam, dalībvalstīm jānodrošina, ka koordinācijas biroji un uzraudzības iestādes ir organizētas un aprīkotas tā, lai spētu efektīvi veikt savas funkcijas un īsā laikā sniegt atbildes uz pieprasījumiem. Šajā sakarā var izrādīties, ka koordinācijas birojiem un / vai uzraudzības iestādēm nepieciešams veikt izpēti vai iegūt informāciju no citiem avotiem vai struktūrām (piemēram, sociālās apdrošināšanas iestādēm); tām tas jāveic tādā pašā veidā kā iekšējos gadījumos un saskaņā ar valsts tiesību aktiem.

Komisijas iniciatīvas ekspertu grupas kontekstā (jo īpaši labas sadarbības rīcības kodeksa izstrāde un veidlapas izveide vairākās valodās informācijas apmaiņai starp iestādēm) var veicināt pārrobežu sadarbības uzlabošanu. Informācijas apmaiņu varētu veicināt, izmantojot elektronisko sistēmu, ko Komisija būs izveidojusi pakalpojumu direktīvas vajadzībām.

Lai pildītu savas saistības, dalībvalstis tiek aicinātas veikt nepieciešamos pasākumus, lai nodrošinātu, ka to koordinācijas birojiem un / vai uzraudzības iestādēm ir nepieciešamais aprīkojums un resursi, lai efektīvi sniegtu atbildes uz informācijas pieprasījumiem, kā arī lai efektīvi nodrošinātu pārrobežu sadarbību pēc citu dalībvalstu kompetento iestāžu lūguma. Komisija arī turpmāk sniegs atbalstu dalībvalstīm šajā jomā, jo īpaši nodrošinot piemērotākas elektroniskās sistēmas, un cieši uzraudzīs dalībvalstu progresu.

4. DIREKTĪVAS IEVĒROŠANAS UZRAUDZĪŠANA UN PASĀKUMI, KAS VEICAMI TĀS NEIEVĒROŠANAS GADĪJUMĀ

Dalībvalstīm ir pienākums nodrošināt uz to teritoriju norīkotajiem darba ņēmējiem konkrētus noteikumus un nosacījumus saskaņā ar 3. pantu un veikt pasākumus, lai novērstu un apkarotu jebkādu pakalpojumu sniedzēju nelikumīgu rīcību, īpaši atteikšanos ievērot šos noteikumus un nosacījumus. Tas ir pamatnosacījums, lai iedibinātu godīgas konkurences apstākļus, kas ir uzticības ķīla darba ņēmēju norīkošanai, sniedzot pārrobežu pakalpojumus. Tāpēc dalībvalstīm jānodrošina, ka pastāv nepieciešamie mehānismi, lai nodrošinātu izpildes pasākumu ievērošanu attiecībā uz darba ņēmēju norīkošanu.

Norīkotajiem darba ņēmējiem un / vai tos pārstāvošām organizācijām jābūt iespējai tieši vērsties ar sūdzību uzņemošās dalībvalsts kompetentajā iestādē un vajadzētu būt iespējai

uzsākt pasākumu piemērošanu, pamatojoties uz darba ņēmēju vai konkurējošo uzņēmumu sūdzībām. Tas varētu veicināt labāku uzraudzību un tiesību aktu piemērošanu, tomēr tādēļ uzraudzības iestādei jābūt nepieciešamajiem resursiem un pilnvarām, lai nodrošinātu turpmāku darbību attiecībā uz šīm sūdzībām.

Dalībvalstīm pastāvīgi jāvērtē darba inspekciju un citu uzraudzības sistēmu efektivitāte un jāapsver, ar kādiem līdzekļiem tās uzlabot saskaņā ar pienākumiem, kādi tām paredzēti direktīvā. Šīs darbības var atbalstīt, pastiprinot sadarbību starp valsts iestādēm, kuru pienākums ir veikt uz direktīvu attiecīgo aspektu uzraudzību (tostarp darba inspekcijām). Pārstāvjiem no darba inspekcijām vai citām struktūrām, kas atbildīgas par direktīvas piemērošanu, vajadzētu sanākt uz sanāksmēm vismaz reizi gadā darba ņēmēju norīkošanas ekspertu grupas ietvaros.

Ja netiek pildīti no direktīvas izrietošie pienākumi, dalībvalstīm saskaņā ar direktīvas 5. pantu jāveic atbilstoši pasākumi. Dalībvalstis var izvēlēties, kādi instrumenti būtu piemēroti, taču tiem jābūt tādiem, lai nodrošinātu attiecīgajām personām viņu tiesību efektīvu aizsardzību, un tiem jābūt līdzīgiem tiem instrumentiem, kas tiek piemēroti valsts tiesību aktu pārkāpumu gadījumos valsts iekšējās situācijās.

Ja tiek konstatēti pārkāpumi, dalībvalstīm jāparedz pasākumi, tai skaitā sankcijas, kas būtu efektīvi, samērīgi un preventīvi. Tās var ieviest arī atbilstošas procedūras, kas ļautu darba ņēmējiem un / vai viņu pārstāvjiem aizstāvēt savas tiesības. Neatņemams priekšnoteikums šajā kontekstā ir tiesu, tai skaitā arbitrāžas un starpniecības procedūru, pieejamības veicināšana norīkotajiem darba ņēmējiem uz vienlīdzīgiem pamatiem ar attiecīgās valsts darba ņēmējiem.

Eiropas Kopienų Tiesa prejudiciālā nolēmumā²² ir izteikusi atzinumu par galveno uzņēmumu kopējas un solidāras atbildības sistēmu. Tiesa lēma, ka direktīvas 5. pants, kas interpretēts, ņemot vērā EK Līguma 49. pantu, neizslēdz šādas sistēmas pielietošanu kā atbilstošu līdzekli gadījumā, ja netiek ievērota direktīva. Tiesa arī noteica, ka šāds pasākums nedrīkst pārsniegt to, kas nepieciešams, lai sasniegtu izvirzīto mērķi, un šā sprieduma piemērošanu konkrētam gadījumam atstāja valsts tiesas ziņā.

Dalībvalstis tiek aicinātas novērtēt ietekmi šāda veida samērīga un nediskriminējoša pasākuma ieviešanai valsts tiesībās. Dalībvalstīm, kurās jau ir analoga sistēma, vajadzētu novērtēt, cik efektīvi tā darbojas kā samērīgs un nediskriminējošs pasākums gadījumos, kad netiek ievērota direktīva.

Lai pildītu savas saistības, dalībvalstis tiek aicinātas pārskatīt savas uzraudzības un direktīvas īstenošanas sistēmas. Konkrēti tās tiek aicinātas nodrošināt, ka pastāv mehānisms, lai novērstu pārkāpumus, kā arī atbilstoši un samērīgi uzraudzības pasākumi, un ka pakalpojumu sniedzējiem, kas izdarījuši pārkāpumu, var efektīvi piemērot sankcijas. Komisija aņņemas strādāt ar dalībvalstīm, lai uzlabotu darba inspekciju pārrobežu sadarbību jautājumos, kurus aptver direktīva par darba ņēmēju norīkošanu darbā.

²² Lieta C-60/03 (*Wolff & Müller GmbH & Co. KG v. José Filipe Pereira Félix*), 2004. gada 12. oktobra sprieduma 37. punkts.

5. SECINĀJUMI

Steidzami nepieciešams precizēt uzraudzības pasākumus, ko dalībvalstis var izmantot saskaņā ar EK Līguma 49. pantu, kā tas interpretēts Tiesas spriedumos, un uzlabot informācijas pieejamību un administratīvo sadarbību. Dalībvalstīm būtu jāveic pasākumi, lai nodrošinātu, ka pēc iespējas drīzākā laikā būtu reāli sajūtama šajā paziņojumā ietvertu pamatnostādņu ietekme. Turpmāko 12 mēnešu laikā Komisija pieņems ziņojumu par situāciju visās dalībvalstīs attiecībā uz šajā paziņojumā aptvertu aspektu kopumu, lai novērtētu šajā jomā panākto progresu. Lai sekotu situācijas attīstībai dalībvalstīs un spētu veikt objektīvu novērtējumu, pamatojoties uz iepriekš izklāstītajiem pamatnostādņu elementiem, Komisija:

- tuvākajā laikā nosūtīs valstu iestādēm un sociālajiem partneriem anketu, aicinot tos ne tikai sniegt atsauksmes par pašu pasākumiem, bet arī izklāstīt, kā tie uztver un vērtē pasākumus vai darbības, ko veic citas iestādes vai sociālie partneri;
- ievietos savā tīmekļa vietnē veidlapu, kas pieejama lietotājiem, lai tie varētu dalīties savā pozitīvajā vai negatīvajā pieredzē attiecībā uz informācijas iegūšanu, starptautisko sadarbību, kā arī uzraudzību un tiesību aktu piemērošanu;
- uzraudzīs un vērtēs dalībvalstu veiktos pasākumus, lai veicinātu informācijas pieejamību un īstenotu labas prakses kodeksu un ieviestu standartveidlapu informācijas apmaiņai.

Ja šī paveiktā darba kontroles rezultātā Komisijai nāksies secināt, ka nav panākts būtisks uzlabojums attiecīgo Kopienas tiesību normu ievērošanā un / vai sadarbībā starp dalībvalstīm, kā paredzēts direktīvas 4. un 5. pantā, tā veiks nepieciešamos pasākumus, lai situāciju labotu.