



EIROPAS KOMISIJA

Briselē, 21.3.2012.
COM(2012) 131 final

2012/0061 (COD)

Priekšlikums

EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA

**kas attiecas uz to, kā izpildīt Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā
pakalpojumu sniegšanas jomā**

(Dokuments attiecas uz EEZ)

{SWD(2012) 63 final}
{SWD(2012) 64 final}

PASKAIDROJUMA RAKSTS

1. PRIEKŠLIKUMA KONTEKSTS

Vispārīgais konteksts

Darba ņēmēju pārvietošanās brīvība, brīvība veikt uzņēmējdarbību un pakalpojumu sniegšanas brīvība ir Eiropas Savienības pamatprincipi.

Darba ņēmēju pārvietošanās brīvība ir jānošķir no pakalpojumu sniegšanas brīvības atbilstoši 56. pantam Līgumā par Eiropas Savienības darbību (LESD jeb Līgums).

Darba ņēmēju pārvietošanās brīvība dod katram pilsonim tiesības brīvi pārvietoties uz citu dalībvalsti, lai strādātu un minētajā nolūkā tur dzīvotu, un aizsardzību pret diskrimināciju saistībā ar nodarbinātību, darba samaksu un citiem darba nosacījumiem salīdzinājumā ar attiecīgās dalībvalsts pilsoņiem. Turpretī *pakalpojumu sniegšanas brīvība* dod uzņēmumiem tiesības sniegt pakalpojumus citā dalībvalstī. Tādēļ tie uz laiku var nosūtīt ("norīkot") savus darba ņēmējus šo pakalpojumu sniegšanai citā dalībvalstī. Uz darba ņēmējiem, kas norīkoti darbā, attiecas Direktīva 96/71/EK¹.

Šīs direktīvas mērķis ir saskaņot šo brīvību sniegt pārrobežu pakalpojumus atbilstoši LESD 56. pantam, nodrošinot pienācīgu to darba ņēmēju tiesību aizsardzību, kurus šim nolūkam uz laiku norīko darbā ārvalstīs. Lai to paveiktu, direktīvā ir noteikti obligātie noteikumi ES līmenī, kas jāpiemēro darbā norīkotajiem darba ņēmējiem uzņēmējā valstī². Direktīva nosaka skaidri formulētus darba un nodarbinātības noteikumus un nosacījumus, kas pakalpojumu sniedzējam jāievēro uzņēmējā valstī, lai nodrošinātu darba ņēmēju minimālo aizsardzību. Tādējādi direktīva sniedz nozīmīgu aizsardzību darba ņēmējiem, kas varētu būt neaizsargāti, ņemot vērā attiecīgo situāciju (pagaidu darbā ārvalstī, grūtības tikt pienācīgi pārstāvētiem, bez zināšanām par vietējo likumdošanu, iestādēm un valodu). Turklāt direktīvai ir arī būtiska nozīme, veicinot godīgu konkurenci starp visiem pakalpojumu sniedzējiem (tostarp no citām dalībvalstīm), nodrošinot vienlīdzīgus konkurences apstākļus, kā arī tiesisko noteiktību pakalpojumu sniedzējiem, pakalpojumu saņēmējiem un darba ņēmējiem, ko norīko darbā pakalpojumu sniegšanas jomā.

Direktīvas 96/71/EK saturs

Direktīva attiecas uz uzņēmumiem, kas uz laiku norīko darba ņēmējus darbā dalībvalstī, kas nav dalībvalsts, kuras tiesību akti regulē darba attiecības. Tā ietver trīs pārrobežu situācijas:

- norīkošana darbā saskaņā ar līgumu starp uzņēmumu, kas norīko darba ņēmēju darbā, un personu, kurai paredzēti pakalpojumi ("uzņēmuma/apakšuzņēmuma līgumu slēgšana");

¹ Eiropas Parlamenta un Padomes 1996. gada 16. decembra Direktīva 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā; OV L 18, 1997.

² Komisijas paziņojums Padomei, Eiropas Parlamentam, Eiropas ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai – Darba ņēmēju norīkošana darbā pakalpojumu sniegšanas jomā – izmantojot priekšrocības un iespējas un nodrošinot darba ņēmēju aizsardzību, COM(2007) 304, galīga redakcija.

- norīkošana darbā iestādē vai uzņēmumā, kas pieder grupai citas dalībvalsts teritorijā ("uzņēmuma pārceltie darbinieki");
- darba ņēmēja izīrēšana, ko veic pagaidu darba vietas vai darbā iekārtošanas aģentūra, lietotājam uzņēmumam, kas reģistrēts citā dalībvalstī,

ar nosacījumu, ka visās trijās situācijās norīkošanas laikā pastāv darba attiecības starp uzņēmumu, kas norīko darbā, un darba ņēmēju³.

Darba un nodarbinātības pamatnoteikumi un nosacījumi, kas jāievēro, kā noteikts direktīvas 3. panta 1. punktā, ietver:

- maksimālo darba un minimālo atpūtas laiku;
- minimālo apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu;
- minimālās algas likmes, to skaitā likmes par virsstundām (šo apakšpunktu nepiemēro darba pensiju papildu sistēmām);
- darba ņēmēju izīrēšanas nosacījumus, jo īpaši darba ņēmēju piegādi, ko veic pagaidu darbavietas;
- veselības aizsardzību, drošību un higiēnu darbā;
- aizsardzības pasākumus attiecībā uz grūtnieču vai sievietes pēcdzemdību periodā, bērnu un jauniešu darba noteikumus un nosacījumus;
- vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm un citus diskrimināciju izslēdzošus noteikumus.

Ja šie nodarbinātības noteikumi un nosacījumi ir noteikti ar likumu, regulām vai administratīvajiem noteikumiem, dalībvalstīm tie jāpiemēro darba ņēmējiem, kas norīkoti darbā to teritorijā. Dalībvalstīm šie noteikumi vienādi jāpiemēro darbā norīkotajiem darba ņēmējiem, ja tie ir noteikti kolektīvajos līgumos vai šķīrējtiesas nolēmumos, kas ir pasludināti par vispārēji piemērojamiem 3. panta 8. punkta nozīmē, ciktāl tie attiecas uz darbībām, kas minētas direktīvas pielikumā (būvniecības darbi). Attiecībā uz citām darbībām dalībvalstis var izvēlēties piemērot nodarbinātības noteikumus un nosacījumus, kas noteikti šādos kolektīvajos līgumos vai šķīrējtiesas nolēmumos (3. panta 10. punkts, otrais ievilkums). Turklāt saskaņā ar Līgumu dalībvalstis var piemērot nodarbinātības noteikumus un nosacījumus jautājumos, kas nav minēti direktīvā attiecībā uz sabiedriskās kārtības noteikumiem (3. panta 10. punkta pirmais ievilkums).

Direktīva neuzliek pienākumu dalībvalstīm noteikt minimālo darba algu. Pieņemot direktīvu, Padome un Komisija noteica, ka "3. panta 1. punkta pirmā un otrā daļa attiecībā uz dalībvalstīm, kuru tiesību aktos nav paredzēta minimālā darba alga, nenosaka pienākumu paredzēt šādu darba algu."⁴

³ 1. panta 1. punkts un 3. panta a) līdz c) apakšpunkts.

⁴ Padomes dokuments Nr. 10048/96 ADD1, 1996. gada 20. septembris.

Tā kā direktīva neattiecas tieši uz uzņēmumiem, kas reģistrēti trešās valstīs, 1. panta 4. punktā paredzēts, ka attieksme pret trešās valstīs reģistrētiem uzņēmumiem nedrīkst būt labvēlīgāka, nekā pret dalībvalstī reģistrētiem uzņēmumiem. Tas nozīmē, ka dalībvalstis nedrīkst trešā valstī reģistrētiem uzņēmumiem nodrošināt veiksmīgāku konkurences pozīciju salīdzinājumā ar dalībvalstī reģistrētiem uzņēmumiem, jo īpaši attiecībā uz darba nosacījumiem un algu izmaksām. Tādēļ direktīvā netieši ir noteikts to darba ņēmēju minimālais aizsardzības līmenis.

Turklāt direktīvas 4., 5. un 6. pantā ietverti noteikumi par piekļuvi informācijai, administratīvo sadarbību, izpildi un jurisdikciju.

Sasniegumi kopš direktīvas pieņemšanas 1996. gadā politikas konteksts

Jau pirms darba ņēmēju norīkošanas direktīvas pieņemšanas jautājums par to, vai un cik lielā mērā dalībvalstu darba likumus varētu piemērot ārvalstu pakalpojumu sniedzēju darba ņēmējiem, radīja ievērojamas pretrunas, kā norādīts Eiropas Savienības Tiesas (Tiesa) praksē.

Komisija novērtēja direktīvas īstenošanu un piemērošanu un 2003. gadā pieņēma ziņojumu⁵. Šajā ziņojumā norādīja vairākus direktīvas nepareizas īstenošanas un/vai piemērošanas trūkumus un problēmas konkrētās dalībvalstīs.

Turklāt 2006. gadā⁶ Komisija pieņēma vadlīnijas, kuru mērķis bija precizēt, cik lielā mērā konkrēti valsts kontroles pasākumi var būt pamatoti un samērīgi, ņemot vērā spēkā esošos ES tiesību aktus, kā interpretēts Tiesas jurisprudencē. Otrajā paziņojumā 2007. gadā⁷ tika norādīti vairāki trūkumi attiecībā uz to, kā tiek veiktas kontroles atsevišķās dalībvalstīs, un administratīvās sadarbības un piekļuves informācijai zemā kvalitātē⁸.

Tiesas spriedumi lietās *Viking-Line*, *Laval*, *Rüffert* un *Komisija pret Luksemburgu*⁹ aizsāka aktīvas diskusijas ES iestāžu, akadēmisko aprindu un sociālo partneru starpā. Tās pievērsās diviem galvenajiem jautājumiem.

Pirmais jautājums attiecās uz to, kā rast pareizo līdzsvaru starp arodbiedrību tiesībām uz kolektīvo rīcību, tostarp tiesībām streikot, un ekonomiskās brīvības, kas paredzētas LESD, jo īpaši brīvību veikt uzņēmējdarbību un pakalpojumu sniegšanas brīvību. Otrais jautājums – kā interpretēt dažus galvenos noteikumus Direktīvā 96/71/EK, piemēram, sabiedriskās kārtības jēdzienu, ar direktīvu noteikto nodarbinātības noteikumu un nosacījumu materiālo darbības jomu un obligāto noteikumu būtību, jo īpaši attiecībā uz minimālo darba algu.

⁵ Komisijas dienestu ziņojums par Eiropas Parlamenta un Padomes 1996. gada 16. decembra Direktīvas 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā īstenošanu, 2003. gads. Pieejams: <http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers>.

⁶ Komisijas paziņojums - Pamatnostādnes par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas ietvaros, COM(2006) 159, galīgā redakcija.

⁷ Komisijas paziņojums Padomei, Eiropas Parlamentam, Eiropas ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai – Darba ņēmēju norīkošana darbā pakalpojumu sniegšanas jomā – izmantojot priekšrocības un iespējas un nodrošinot darba ņēmēju aizsardzību, COM(2007) 304, galīga redakcija.

⁸ Plašāka informācija pieejama: Pētījums "Informācija par darba ņēmēju norīkošanu darbā", *F. Muller*, Strasbūra, 2010. gada septembris. Pieejams tīmekļa vietnē <http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers>.

⁹ ES Tiesas lietas – 2007. gada 11. decembris, *Viking* (C-438/05), 2007. gada 18. decembris, *Laval* (C-341/05), 2008. gada 3. aprīlis, *Rüffert* (C-346/06), 2008. gada 19. jūnijs, *Komisija pret Luksemburgu* (C-319/06).

Iepazīstinot Eiropas Parlamentu ar savām politikas prioritātēm 2009. gada 15. septembrī, priekšsēdētājs Barrozu atzina vajadzību kļiedēt bažas un risināt jautājumus, ko vairākas ieinteresētās personas izteica diskusiju laikā, un paziņoja par likumdošanas iniciatīvu, lai risinātu problēmas, kas saistītas ar darba ņēmēju norīkošanas direktīvas īstenošanu un interpretāciju.

Profesors Monti 2010. gada 9. maijā iesniegtajā ziņojumā par vienotā tirgus atkārtotu aktivizēšanu¹⁰ arī pievērsās šiem jautājumiem. Viņš atzina, ka nolēmumu radītās domstarpības “var novest pie tā, ka daļa sabiedrības, darba ņēmēju kustības un arodbiedrības, kas līdz šim ir bijuši ekonomiskās integrācijas piekritēji, kļūst par vienotā tirgus un ES pretiniekiem”. Turklāt viņš piebilda, ka “minētie Tiesas spriedumi atsedz divējādas nepilnības, kas konstatējamas vienotā tirgus mijiedarbībā ar valstu līmeņa sociālo dimensiju.”

Iepriekš Komisija 2008. gadā pieņēma ieteikumu¹¹, ar ko dalībvalstis tika aicinātas nekavējoties rīkoties, lai uzlabotu darbā norīkoto darba ņēmēju situāciju, izmantojot labāku sadarbību starp valsts pārvaldes iestādēm ar nolūku nodrošināt efektīvu informācijas apmaiņu starp dalībvalstīm, labāku piekļuvi informācijai un apmaiņu ar paraugpraksi. Tajā pašā gadā Komisija arī izveidoja¹² Ekspertu komiteju par darba ņēmēju norīkošanu darbā, kurā bija dalībvalstu pārstāvji un sociālie partneri, lai apspriestu un precizētu problēmas, kas saistītas ar direktīvas īstenošanu un piemērošanu.

Norīkošanas darbā parādības mērogs

Norīkošanu darbā no ekonomikas un sociālā viedokļa, kā rāda epizodiskās liecības, ir grūti veikt, jo trūkst precīzu datu un datubāzes kvalitāte ir zema. Vienīgais pieejamais datu avots ES mērogā ir sistemātiska E101 sertifikātu datu vākšana (2005.–2009. gads) sociālās nodrošināšanas jomā, ko veic Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības ģenerāldirektorāts sadarbībā ar valstu iestādēm¹³. Tomēr šai datubāzei ir vairāki ierobežojumi¹⁴.

Ņemot vērā šīs atkāpes, tiek lēsts, ka katru gadu darba devēji norīko darbā no vienas dalībvalsts uz citu aptuveni vienu miljonu darba ņēmēju. Tādējādi norīkošana darbā skar tikai nelielu daļu no ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaita (0,4 % no ekonomiski aktīvajiem iedzīvotājiem ES-15 nosūtītājās valstīs un 0,7 % no ekonomiski aktīvajiem iedzīvotājiem ES-12 nosūtītājās valstīs). Tomēr attiecībā uz darbaspēka mobilitāti Eiropas Savienībā darbā norīkoto personu skaits bija 18,5 % no citu dalībvalstu ES-27 pilsoņu skaita, kas bija darbaspēka daļa 2007. gadā. Lai gan norīkošana darbā ir vērā ņemama parādība darbaspēka mobilitātes ziņā, jo īpaši dažās valstīs un nozarēs, tā aizvien ir samērā maz novērojama parādība ES darba tirgū¹⁵.

¹⁰ Mario Monti ziņojums Eiropas Komisijas priekšsēdētājam Žozē Manuelam Barrozu “Jauna stratēģija vienotajam tirgum — Eiropas ekonomikas un sabiedrības rīcībā”, 9.5.2010.

¹¹ Komisijas 2008. gada 3. aprīļa Ieteikums par pastiprinātu sadarbību saistībā ar darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā, OV C 85, 4.4.2008, 1.–4. lpp.

¹² Komisijas 2008. gada 19. decembra Lēmums, ar ko izveido Ekspertu komiteju par darba ņēmēju norīkošanu darbā (2009/17/EK), OV L 8/26, 13.1.2009.

¹³ Eiropas Komisija (2011) "Darba ņēmēju norīkošana darbā Eiropas Savienībā un EBTA valstīs: ziņojums par E101 sertifikātiem, kas izdoti 2008. un 2009. gadā"; Eiropas Komisija (2011) "Administratīvo datu vākšana par E101 sertifikātiem, kas izdoti 2007. gadā".

¹⁴ Sk. ietekmes novērtējumu, [...]. 9 lpp.

¹⁵ Sk. *Idea Consult* (skatīt 28. zemsvītras piezīmi), kopsavilkums. Procentuālais rādītājs tikai aptuveni norāda par norīkojumu svērumu attiecībā uz citu dalībvalstu pilsoņiem ES-27, kuri veido darbaspēku (iespējams, ka novērtējums ir pārāk augsts). E101 veidlapa neatbilst pilna laika viena gada

Tomēr dažās dalībvalstīs darbā norīkoto darba ņēmēju skaits ir diezgan liels (Vācijā, Francijā, Luksemburgā, Beļģijā vai Polijā), un šī parādība izplatās arvien vairāk, pašlaik skarot visas dalībvalstis, kas ir nosūtītājas valstis un/vai uzņēmējas valstis. Norīkošanas darbā ekonomiskā ietekme arī lielā mērā pārsniedz tās skaitliskos apmērus, jo tai var būt izšķiroša nozīme, novēršot pagaidu darbaspēka trūkumu noteiktās profesijās vai nozarēs (piemēram, būvniecība, transports). Turklāt darba ņēmēju norīkošana darbā veicina pakalpojumu starptautisko tirdzniecību, sniedzot visas vienotā tirgus priekšrocības (lielāka konkurence, ieguvumi efektivitātes ziņā utt.).

2. APSPRIEŠANĀS AR IEINTERESĒTAJĀM PERSONĀM UN IETEKMES NOVĒRTĒJUMS

2.1. Apspriešanās ar ieinteresētajām personām

Tiesas nolēmumi lietās *Viking-Line, Laval, Rüffert* un *Komisija pret Luksemburgu 2007.–2008. gadā* aizsāka aktīvas diskusijas jo īpaši par pakalpojumu sniegšanas brīvības un brīvības veikt uzņēmējdarbību ietekmi uz darba ņēmēju tiesību aizsardzību un arodbiedrību nozīmi darba ņēmēju tiesību aizsardzībā pārrobežu situācijās.

Eiropas arodbiedrības un dažas Eiropas Parlamenta politiskās grupas uzskata šos spriedumus par antisociāliem. Eiropas Arodbiedrību konfederācija (*ETUC*) tos sauc par "atļauju sociālajam dempingam". Tās vēlas, lai tiesību akti tiktu grozīti ar mērķi precizēt juridisko situāciju un nākotnē nepieļautu tiesnešu nolēmumus pret to, ko viņi uzskata par darba ņēmēju interesēm. Tādēļ ir izvirzītas divas pamatprasības:

- pārskatīt Darba ņēmēju norīkošanas direktīvu (Direktīva 96/71/EK), lai iekļautu atsauci uz principu "vienāds atalgojums par vienādu darbu" un ļautu uzņēmējam dalībvalstij piemērot labvēlīgākus nosacījumus salīdzinājumā ar nodarbinātības pamatnoteikumiem un pamatnosacījumiem saskaņā ar direktīvas 3. panta 1. punktu;
- iekļaut Līgumā "sociālā progresa protokolu", lai piešķirtu prioritāti sociālajām pamattiesībām salīdzinājumā ar ekonomiskajām brīvībām.

Citām ieinteresētajām personām ir citāda nostāja. *BusinessEurope* atbalstīja precizējumus, ko ieviesa Tiesas nolēmumi, un neuzskata, ka direktīva būtu jāpārskata. Vairums dalībvalstu ir izteikušas līdzīgu viedokli. Tās dalībvalstis, kuras nolēmumi skāra visvairāk (Zviedrija, Vācija, Luksemburga un Dānija), ir grozījušas savus tiesību aktus atbilstoši nolēmumiem.

Eiropas Parlaments 2008. gada oktobrī pieņēma rezolūciju, kurā aicināja visas dalībvalstis pienācīgi izpildīt darba ņēmēju norīkošanas direktīvu un lūdza Komisiju neizslēgt iespēju daļēji pārskatīt direktīvu pēc padziļinātas problēmu un risināmo jautājumu izpētes¹⁶. Vienlaikus tajā uzsvēra, ka pakalpojumu sniegšanas brīvība kā "viens no Eiropas politikas stūrakmeņiem, no vienas puses, ir jālīdzsvaro ar Līgumos ietvertajām pamattiesībām un sociālajiem mērķiem un, no otras puses, ar valsts un sociālo partneru tiesībām nodrošināt

ekvivalentam darba ņēmējam, savukārt darbaspēka apsekojumā, kurā sniegti dati par citu dalībvalstu pilsoņiem ES-27, kuri veido darbaspēku, nav ietverti darbā norīkotie darba ņēmēji.

¹⁶ Eiropas Parlamenta 2008. gada 22. oktobra rezolūcija par uzdevumiem, kas jārisina saistībā ar koplīgumiem ES (2008/2085(INI)), 25. un 30. punkts.

nediskriminējošu un vienlīdzīgu attieksmi un dzīves un darba apstākļu uzlabošanu"¹⁷. Nodarbinātības un sociālo lietu komiteja 2010. gada 2. jūnijā uzklausija trīs ekspertus, kuri pārstāvēja Komisiju, ETUC un BE, savukārt Eiropas Parlamenta sociāldemokrātu, kreiso un zaļo partija aicināja Komisiju rīkoties lielākoties saistībā ar tiem pašiem jautājumiem, ko bija ierosinājusi ETUC.

Pēc Komisijas locekļa V. Špidla un ministra X. Bertrand (Padomes priekšsēdētājs) kopīga aicinājuma 2008. gada oktobra forumā Eiropas sociālie partneri vienojās veikt kopīgu analīzi par Tiesas nolēmumu ietekmi saistībā ar mobilitāti un globalizāciju. Eiropas sociālie partneri 2010. gada martā¹⁸ iesniedza ziņojumu par Tiesas nolēmumu ietekmi. Dokumentā tika izklāstītas to lielās atšķirības. *BusinessEurope* iebilst pret direktīvas pārskatīšanu (bet atbalsta vajadzību precizēt konkrētus ar izpildi saistītus aspektus), savukārt ETUC vēlas pamatīgi grozīt direktīvu.

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja 2010. gadā pieņēma atzinumu par vienotā tirgus sociālo dimensiju¹⁹, pieprasot efektīvāku Direktīvas 96/71/EK īstenošanu un izsakot atbalstu Komisijas iniciatīvai precizēt valsts iestāžu, uzņēmumu un darba ņēmēju juridiskos pienākumus, ietverot direktīvas daļēju pārskatīšanu. Turklāt atzinumā Komisija tiek aicināta izslēgt tiesības streikot no vienotā tirgus un izvērtēt ideju par "Eiropas interpolu sociālajā jomā", atbalstot dažādu dalībvalstu darba inspekciju darbību.

Atzīstot Tiesas nolēmumu radītās domstarpības, profesors Monti ziņojumā "Jauna stratēģija vienotajam tirgum" ieteica:

- padarīt skaidrāku Darba ņēmēju norīkošanas direktīvas īstenošanu un uzlabot informācijas izplatīšanu par darba ņēmēju un uzņēmumu tiesībām un pienākumiem, stiprināt administratīvo sadarbību un sankcijas saistībā ar personu brīvu pārvietošanos un pārrobežu pakalpojumu sniegšanu;
- ieviest noteikumu, kas garantētu tiesības streikot, pamatojoties uz 2. pantu Padomes Regulā (EK) Nr. 2679/98 (tā sauktā *Monti regula*), un mehānismu tādu darba strīdu neoficiālai izšķiršanai, kas saistīti ar direktīvas piemērošanu.

Komisija 2010. gada oktobrī sāka sabiedrisko apspriešanu par to, kā atdzīvināt vienoto tirgu ar paziņojumu " Ceļā uz aktu par vienoto tirgu. Par augsti konkurētspējīgu tirgus sociālo ekonomiku. 50 priekšlikumi, lai uzlabotu mūsu darbu, darījumus un savstarpējo apmaiņu"²⁰. Tajā izvirzīti divi priekšlikumi (29. un 30. priekšlikums), kas paredzēti, lai atjaunotu pilsoņu uzticību un atbalstu; viens par līdzsvaru starp sociālajām pamattiesībām un ekonomiskajām brīvībām, otrs par darba ņēmēju norīkošanu darbā.

- 29. priekšlikums: "Pamatojoties uz savu jauno stratēģiju Pamattiesību hartas efektīvai īstenošanai Eiropas Savienībā, Eiropas Komisija gādās par to, lai tiktu ņemtas vērā šīs Hartas nodrošinātās tiesības, tostarp tiesības uz kolektīvu rīcību."

¹⁷ 1. punkts. Skatīt arī 17. un 31. punktu.

¹⁸ Teksts tika paziņots Spānijas prezidentūras organizētajā Oviedo konferencē 2010. gada martā. Apspriedes vētreiz atklāja ieinteresēto personu atšķirīgos viedokļus.

¹⁹ Atzinums 2011/C 44/15.

²⁰ COM(2010) 608, galīgā redakcija/2, 11.11.2010.

- 30. priekšlikums: "Komisija 2011. gadā pieņems tiesību aktu priekšlikumu, lai uzlabotu darba ņēmēju norīkošanas direktīvas īstenošanu, kurā, iespējams, iekļaus vai to papildinās ar skaidrojumiem attiecībā uz sociālo pamattiesību īstenošanu saistībā ar vienotā tirgus ekonomikas brīvībām."

Sabiedriskā apspriešana radīja arodbiedrību, atsevišķu pilsoņu un NVO milzīgu interesi par šīm rīcībām un atbalstu tām.

740 respondenti (no vairāk kā 800 respondentiem) 29. priekšlikumu par Pamattiesību hartas efektīvu īstenošanu un sociālās ietekmes novērtējumu uzskata par vienu no vissvarīgākajiem jautājumiem.

Eiropas sociālie partneri iesaistījās apspriešanā atbilstoši savai nostājai. *ETUC* atkārtoti pieprasīja Līgumam pievienot "sociālā progresā protokolu" un aizvien uzsvēra, ka Komisijai ne tikai būtu jāprecizē un jāuzlabo Darba ņēmēju norīkošanas direktīvas īstenošana, bet arī rūpīgi tā jāpārskata. *BusinessEurope* atbalstīja Komisijas pieeju spēkā esošās direktīvas labākai īstenošanai un izpildei.

Papildus sociālā progresā protokolam *ETUC* atbalstīja arī ideju par tā saukto *Monti II* regulu (kas arī īpaši minēts vairākās valstu arodbiedrību atbildēs). *BusinessEurope* atbildē nav skaidra apgalvojuma, bet šķiet, ka tā nav pārliecināta par pievienoto vērtību, skaidri norādot, ka nevajadzētu apšaubīt iespēju izslēgt tiesības streikot no ES kompetences.

Pēc plašas sabiedriskās apspriešanas un pamatojoties uz atbildēm, kas saņemtas sabiedriskās apspriešanas laikā, Komisija 2011. gada 13. aprīlī pieņēma paziņojumu "Akts par vienoto tirgu – Divpadsmit mehānismi, kā veicināt izaugsmi un vairozt uzticēšanos"²¹. Likumdošanas iniciatīvas par darba ņēmēju norīkošanu darbā ir starp divpadsmit pamatdarbībām nodaļā par sociālo kohēziju: "***Tiesību akti, ar ko uzlabot un pastiprināt direktīvas par darba ņēmēju norīkošanu darbā transponēšanu, piemērošanu un tās ievērošanu praksē un kuros paredzēti pasākumi, kā novērst piemērojamo noteikumu ļaunprātīgu izmantošanu un izvairīšanos no tiem un kā nosakāmas sankcijas to pārkāpšanas gadījumā, līdztekus tiesību aktiem, ar ko paredzēts ieviest skaidrību tajā, kā saistībā ar sociālajām pamattiesībām izmantojama uzņēmējdarbības veikšanas brīvība un pakalpojumu sniegšanas brīvība***".

Pēc Vienotā tirgus akta pieņemšanas Eiropas Parlaments 2011. gada 6. aprīlī pieņēma trīs rezolūcijas²². Tomēr atšķirībā no vispārīgā jautājuma par mobilitāti (un pensiju tiesību pārnesamību) darba ņēmēju norīkošana darbā nebija starp noteiktajām pamatprioritātēm.

Savukārt darba ņēmēju norīkošana darbā un ekonomiskās brīvības ir iekļauta Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas noteiktajās prioritātēs²³.

Secinājumos par vienotā tirgus iedzīvināšanas prioritātēm Padome:

"14. UZSKATA, ka pareiza Darbinieku norīkošanas direktīvas īstenošana un piemērošana var palīdzēt labāk aizstāvēt norīkoto darbinieku tiesības un nodrošināt lielāku skaidrību attiecībā uz pakalpojumu sniegšanas uzņēmumu, kā arī valsts iestāžu tiesībām un pienākumiem un var

²¹ COM(2011) 206, galīgā redakcija.

²² Par vienoto tirgu uzņēmumiem un izaugsmei [2010/2277(INI)], par vienoto tirgu Eiropas iedzīvotājiem [2010/2278(INI)] un par pārvaldību un partnerību vienotajā tirgū [2010/2289(INI)].

²³ *Federspiel, Siecker* un *Voles* atzinums, INT 548, 2011. gada 15. marts.

palīdzēt novērst izvairīšanos pildīt piemērojamos noteikumus; turklāt UZSKATA, ka ir vajadzīga lielāka skaidrība par to, kā paralēli sociālajām pamattiesībām īsteno brīvību veikt uzņēmējdarbību un pakalpojumu sniegšanas brīvību,”²⁴

Konferencē par sociālajām pamattiesībām un darba ņēmēju norīkošanu darbā (2011. gada 27. un 28. jūnijā) piedalījās ministri, sociālie partneri, ES iestāžu un akadēmisko aprindu pārstāvji, lai apspriestu pieejamās regulatīvās iespējas un palīdzētu noteikt izpildāmus risinājumus²⁵. Konference bija paredzēta, lai ar atklātām konstruktīvām debatēm panāktu vienotāku izpratni un izklāstītu jaunāko pētījumu rezultātus.

Turklāt Krakovas deklarācijā²⁶ tika atkārtoti uzsvērts, ka pārrobežu pakalpojumu sniegšana un darbā norīkoto darba ņēmēju mobilitāte ir vienotā tirgus pamatelementi. Līdztekus pagaidu pārrobežu pakalpojumu sniegšanas veicināšanai jānodrošina pienācīgs un atbilstošs to darba ņēmēju aizsardzības līmenis, kuri norīkoti darbā citā dalībvalstī, lai sniegtu šos pakalpojumus.

2.2. Ietekmes novērtējums

Komisija saskaņā ar labāka regulējuma politiku veica politikas risinājumu ietekmes novērtējumu, pamatojoties uz ārēju pētījumu²⁷. Turklāt kopš 2009. gada Komisija ir sākusī četrus *ex-post* novērtēšanas pētījumus:

- pētījums par ekonomisko un sociālo ietekmi, kas saistīta ar darba ņēmēju norīkošanas fenomenu Eiropas Savienībā²⁸;
- pētījums par tiesiskajiem aspektiem darba ņēmēju norīkošanai darbā pakalpojumu sniegšanas jomā Eiropas Savienībā (attiecas uz 12 dalībvalstīm)²⁹;
- papildu pētījums par tiesiskajiem aspektiem darba ņēmēju norīkošanai darbā pakalpojumu sniegšanas jomā Eiropas Savienībā (attiecas uz 15 dalībvalstīm)³⁰;
- pētījums par darba ņēmēju tiesību aizsardzību apakšuzņēmuma līgumu slēgšanas procesos Eiropas Savienībā³¹.

Politikas alternatīvas ietver virkni iespējamo risinājumu, papildrisinājumu un risinājumu kopumu, atspoguļojot dažādas ES intervences pakāpes: neregulējoša intervence un regulējoša

²⁴ Konkurētspējas padomes 3094. sanāksme 2011. gada 30. maijā.

²⁵ Papildu informācijai skatīt galvenās runas un saistītos dokumentus. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=471&eventsId=347&furtherEvents=yes>.

²⁶ Vienotā tirgus forums, Krakova, 2011. gada 3.-4. oktobris, jo īpaši deklarācijas piektais punkts un praktisko secinājumu 5. punkts.

²⁷ Daudzpusējs pamatlīgums VT 2008/87, priekšizpēte ietekmes novērtējumam par iespējamo tiesiskā pamata pārskatīšanu saistībā ar darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā (VT/2010/126).

²⁸ *Idea Consult and Ecorys Netherlands* "Pētījums par ekonomisko un sociālo ietekmi, kas saistīta ar darba ņēmēju norīkošanas fenomenu Eiropas Savienībā", Briselē, 2011. gads. Pieejams tīmekļa vietnē <http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers>.

²⁹ *Aukje van Hoek and Mijke Houwerzijl* "Pētījums par tiesiskajiem aspektiem darba ņēmēju norīkošanai darbā pakalpojumu sniegšanas jomā Eiropas Savienībā", 2011. gads. Pieejams tīmekļa vietnē <http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers>.

³⁰ Pieejams tīmekļa vietnē <http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers>.

³¹ Turpinās – ir ņemti vērā projekta galīgie rezultāti.

intervence. Attiecībā uz regulējošu intervenci papildrisinājumi un risinājumu kopumi sniedz atšķirīgus scenārijus no minimālas līdz pilnīgai intervencei.

Visi šie risinājumi tika analizēti, ņemot vērā vispārējos mērķus, proti, vienotā tirgus ilgtspējīgu attīstību, kas pamatojas uz sociālā tirgus ekonomiku ar augstu konkurētspēju, pakalpojumu sniegšanas brīvību un vienlīdzīgu konkurences apstākļu veicināšanu, dzīves un darba apstākļu uzlabošanu, dalībvalstu darba attiecību sistēmu dažādības ievērošanu un vadības un darbaspēka dialoga veicināšanu. Turklāt šos risinājumus izskatīja, ņemot vērā konkrētākus (un saistītus darbības) mērķus: i) norīkoto darba ņēmēju tiesību labāka aizsardzība, ii) pārrobežu pakalpojumu sniegšanas veicināšana un godīgas konkurences vides uzlabošana un iii) tiesiskās noteiktības uzlabošana attiecībā uz līdzsvaru starp sociālajām tiesībām un ekonomikas brīvībām, jo īpaši saistībā ar darba ņēmēju norīkošanu darbā. Pamatojoties uz Stratēģiju Pamattiesību hartas efektīvai īstenošanai Eiropas Savienībā, ietekmes novērtējumu izmantoja, lai noteiktu iespējami skartās pamattiesības, ieviešanās pakāpi attiecīgajās tiesībās un ieviešanās vajadzību un samērīgumu, ņemot vērā politikas risinājumus un mērķus, ko paredzēts sasniegt³².

Vēlamais risinājums ir dažādu pasākumu kopums. Attiecībā uz šo priekšlikumu reglamentējošo pasākumu kopums, lai pievērstos minimālo darba nosacījumu īstenošanai, pārraudzībai un izpildei (1. problēma) un darbā norīkoto darba ņēmēju statusa ļaunprātīgai izmantošanai, lai izvairītos vai apietu tiesību aktus, (2. problēma), kopā ar neregulējošiem pasākumiem, lai risinātu Direktīvā 96/71/EK paredzēto nodarbinātības noteikumu un nosacījumu pretrunīgu vai neskaidru interpretāciju (3. problēma), tiek kopumā uzskatīti par visefektīvāko un lietderīgāko risinājumu, lai sasniegtu konkrētos mērķus – norīkoto darba ņēmēju tiesību labāka aizsardzība, godīgas konkurences vides uzlabošana un pārrobežu pakalpojumu sniegšanas veicināšana –, un par visatbilstošāko risinājumu attiecībā uz vispārējiem mērķiem. Tādēļ tas būtībā veido šā priekšlikuma pamatu.

Pateicoties labākai un skaidrākai tiesiskajai videi, sagaidāma pozitīva ietekme uz mazajiem un vidējiem uzņēmumiem (MVU) un jo īpaši uz mikrouzņēmumiem. MVU jo īpaši skar caurredzamas informācijas trūkums par piemērojamiem darba un nodarbinātības nosacījumiem uzņēmējā dalībvalstī, jo tiem ir ierobežotas iespējas pašiem izpētīt piemērojamos noteikumus. Tādējādi uzņēmumiem būs mazākas izmaksas par piemērojamo darba un nodarbinātības nosacījumu izpētīšanu uzņēmējā dalībvalstī un tie gūs labumu, jo būs iespējas sniegt pakalpojumus jaunos tirgos. MVU un mikrouzņēmumus jo īpaši skar administratīvās prasības, kas rada pārmērīgi apgrūtināšas saistības ārvalstu uzņēmumiem, tie gūs labumu no šī priekšlikuma, kas ierobežos dalībvalstu iespējas noteikt šādus pasākumus. Tajā doti norādījumi dalībvalstīm par pārbaudēm. MVU un mikrouzņēmumi ar labu reputāciju gūs labumu no pārbaudēm, kas pamatojas uz riska novērtējumu. Efektīvākas pārbaudes, labāka administratīvā sadarbība, soda naudu pārrobežu piemērošana un rūpīgi līdzsvarota atbildības sistēma nodrošinās godīgāku konkurenci un vienlīdzīgākus konkurences apstākļus. MVU un mikrouzņēmumi, kas ir īpaši jutīgi pret negodīgu konkurenci, gūs labumu no šiem noteikumiem³³.

Eiropas Komisija 2011. gada 23. novembra ziņojumā “Regulatīvā sloga mazināšana MVU – ES regulējuma pielāgošana mikrouzņēmumu vajadzībām” iekļāva principu, ka mikrouzņēmumi ir jāizslēdz no ierosinātā jaunā tiesību akta piemērošanas jomas, izņemot

³² COM(2010) 573, galīgā redakcija, 6.-7. lpp.

³³ Skatīt Ietekmes novērtējumu par darba ņēmēju norīkošanu darbā, 11. pielikums, 2012. gada janvāris.

gadījumus, kad var pierādīt, ka to iekļaušana būtu samērīga.³⁴ Mikrouzņēmumus nevar izslēgt no šā priekšlikuma piemērošanas jomas, jo tas apdraudētu vienu no priekšlikuma galvenajiem mērķiem – cīņu pret "pastkastīšu" uzņēmumiem – un radītu jaunus ievērojamus trūkumus. Turklāt tas samazinātu tiesisko noteiktību, jo aizsardzības līmenis, kas jānodrošina darbā norīkotajiem darba ņēmējiem, būtu jānosaka katrā gadījumā atsevišķi. Labāku spēkā esošo tiesību aktu izpildi var panākt, vienīgi iekļaujot mikrouzņēmumus izpildes direktīvas piemērošanas jomā. Tomēr mikrouzņēmumi un citi MVU kopumā gūs labumu no lielākas tiesiskās noteiktības, godīgākas konkurences un mērķtiecīgākām uz risku balstītām pārbaudēm.

Visbeidzot, izpildes direktīvas ietekme uz dažādu veidu MVU būs atšķirīga, bet lielākoties ļoti pozitīva. Īsti MVU gūs labumu no godīgākiem un līdzvērtīgākiem konkurences nosacījumiem, savukārt daži "pastkastīšu" uzņēmumi, iespējams, izzudīs. MVU, kuru apakšuzņēmēji jau iepriekš ievēroja tiesību aktus par minimālo darba samaksu, un tādēļ tiem bija augstākas izmaksas (salīdzinājumā ar konkurentiem, kuru apakšuzņēmēji neievēroja tiesību aktus), gūs labumu no labākiem un līdzvērtīgākiem konkurences nosacījumiem. MVU, kuri līdz šim izmantoja apakšuzņēmējus, kas neievēroja tiesību aktus par minimālo darba samaksu, būs jārod jauni uzņēmējdarbības modeļi.

Ietekmes novērtējuma projektu rūpīgi izskatīja Ietekmes novērtējuma padome (INP), un tās ieteikumi ietekmes novērtējuma uzlabošanai tika iekļauti galīgajā ziņojumā. INP atzinumu, kā arī galīgo ietekmes novērtējumu un tā kopsavilkumu publicē kopā ar šo priekšlikumu.

3. PRIEKŠLIKUMA JURIDISKIE ASPEKTI

3.1. Vispārējais konteksts – ierosinātas rīcības kopsavilkums

Nesākot Direktīvas 96/71/EK pārskatīšanu, šī priekšlikuma mērķis ir uzlabot, sekmēt un pastiprināt šīs direktīvas īstenošanu, piemērošanu un praktisko izpildi praksē visā Eiropas Savienībā, iedibinot atbilstošu noteikumu un pasākumu vispārīgu vienoto sistēmu, lai labāk un vienādāk īstenoju, piemērotu un izpildītu praksē, tostarp pasākumus, kas paredzēti, lai novērstu noteikumu ļaunprātīgu izmantošanu un apiešanu. Vienlaikus tas nodrošina norīkoto darba ņēmēju tiesību aizsardzību un novērš nepamatotus šķēršļus brīvai pakalpojumu sniegšanai. Kā uzsvērts Stratēģijā Pamattiesību hartas efektīvai īstenošanai Eiropas Savienībā, cilvēkiem jāļauj efektīvi izmantot hartā nostiprinātās tiesības, ja viņi nonāk situācijā, uz kuru attiecas Savienības tiesības.³⁵

Kopā ar priekšlikumu regulai, ar ko precizē tiesību uz kolektīvu rīcību izmantošanu saistībā ar vienotā tirgus ekonomiskajām brīvībām, jo īpaši brīvību veikt uzņēmējdarbību un pakalpojumu sniegšanas brīvību³⁶, šis priekšlikums ir mērķtiecīga iejaukšanās saskaņā ar vienu no Līguma galvenajiem mērķiem, proti, izveidot iekšējo tirgu un panākt sociālā tirgus ekonomiku ar augstu konkurētspēju, kuras mērķis ir panākt pilnīgu nodarbinātību un sociālo attīstību. Jo īpaši veicinot pārrobežu pakalpojumu sniegšanu un uzlabojot godīgas konkurences vidi, šī iniciatīva ļaus izaugsmes potenciālu, kas saistīts ar darba ņēmēju norīkošanu darbā un norīkoto darba ņēmēju darbavietām, izmantot kā pakalpojumu sniegšanas pamatelementu iekšējā tirgū. Tādējādi tā veicinās gudras, ilgtspējīgas un

³⁴ COM(2011) 803, galīgā redakcija.

³⁵ COM(2010) 573, galīgā redakcija.

³⁶ COM(2012) ... [to be completed].

integrējošas izaugsmes atjaunošanu saskaņā ar stratēģijas "Eiropa 2020"³⁷ mērķiem un prioritātēm.

3.2. Juridiskais pamats

Šis priekšlikums pamatojas uz LESD 53. panta 1. punktu un 62. pantu, kas ir tie paši panti, uz kuriem pamatojas Direktīva 96/71/EK un kas ļauj pieņemt direktīvas saskaņā ar parasto likumdošanas procedūru.

3.3. Subsidiaritātes un proporcionalitātes princips

Noteiktās problēmas attiecībā uz Direktīvas 96/71/EK īstenošanu, piemērošanu un izpildi ir saistītas ar LES 3. panta 3. punktā noteiktajiem mērķiem, saskaņā ar kuriem Eiropas Savienībā jāizveido iekšējais tirgus, kas pamatojas uz sociālā tirgus ekonomiku ar augstu konkurētspēju, kuras mērķis ir panākt pilnīgu nodarbinātību un sociālo attīstību, un ar LESD 56. un 151. pantu.

Atbilstīga direktīvas īstenošana un efektīva piemērošana un izpilde ir galvenie elementi, lai nodrošinātu piemērojamo ES noteikumu efektivitāti. Atšķirības un neatbilstības Direktīvas 96/71/EK īstenošanā, piemērošanā un izpildē dažādās dalībvalstīs traucē direktīvas pareizu darbību. Tādējādi ir sarežģīti vai pat neiespējami izveidot vajadzīgos vienlīdzīgus konkurences apstākļus pakalpojumu sniedzējiem un nodrošināt, lai darba ņēmēji, kas norīkoti darbā pakalpojumu sniegšanas jomā, saņemtu vienādu direktīvā noteikto aizsardzības līmeni visā ES. Ņemot vērā šos apstākļus, vajadzīgo tiesisko precizitāti un noteiktību var panākt tikai ES līmenī.

Tādēļ dalībvalstis nevar pienācīgi sasniegt priekšlikuma mērķus, un ir nepieciešama ES līmeņa rīcība.

Saskaņā ar proporcionalitātes principu šī direktīva nepārsniedz to, kas ir vajadzīgs minēto mērķu sasniegšanai. Lai uzlabotu Direktīvas 96/71/EK piemērošanu un praktisko izpildi, tiek ierosināts efektīvu profilakses pasākumu kopums un atbilstīgi, samērīgi sodi. Ierosinātie vienotie noteikumi administratīvajai sadarbībai, savstarpējai palīdzībai, valstu kontroles pasākumiem un pārbaudēm atspoguļo pārbaudes un kontroles sistēmu neviendabīgumu dalībvalstīs, vienlaikus tiecoties izvairīties no nevajadzīga vai pārmērīga administratīvā sloga pakalpojumu sniedzējiem. Turklāt vienlaikus tiek ņemta vērā dalībvalstu dažādo sociālo modeļu un darba attiecību sistēmu daudzveidība.

3.4. Sīkāks priekšlikuma izskaidrojums

3.4.1. Priekšmets

Papildus direktīvas priekšlikuma mērķu aprakstam *1. pantā* ir iekļauta tā sauktā "Monti klauzula". Tajā apvienots Padomes Regulas Nr. 2679/98³⁸ 2. pants un Pakalpojumu direktīvas³⁹ 1. panta 7. punkts. Turklāt tas ir saskaņots ar līdzīgu noteikumu tekstu, piemēram, ar neseno priekšlikumu regulai par jurisdikciju un spriedumu atzīšanu un izpildi civillietās un

³⁷ COM(2010) 2020, galīgā redakcija, 3.3.2010.

³⁸ 1998. gada 7. decembra Regula par iekšējā tirgus darbību attiecībā uz brīvu preču apriti starp dalībvalstīm, OV L 337/8, 12.12.1998.

³⁹ Direktīva 2006/123/EK, OV L 376/36, 27.12.2006. Sk. Direktīvas 96/71/EK 22. apsvērumu.

komerclietās (pārstrādāta redakcija “Brisele I”)⁴⁰ un nesen pieņemto regulu par to, kā novērst un koriģēt makroekonomisko nelīdzsvarotību⁴¹.

3.4.2. *Ļaunprātīgas izmantošanas un apiešanas novēršana – elementi, kas uzlabo jēdziena “norīkošana darbā” īstenošanu un efektīvāku pārraudzību*

Saskaņā ar definīciju Direktīvas 96/71/EK 2. panta 1. punktā⁴² “darbā norīkots darba ņēmējs” šīs direktīvas nolūkā ir darba ņēmējs, kurš *uz ierobežotu laiku* veic darbu dalībvalstī, *kas nav tā dalībvalsts, kurā viņš parasti strādā*.

Neskarot Direktīvas 96/71/EK 2. panta 2. punktu⁴³, darba ņēmēju kvalificē kā darbā norīkotu darba ņēmēju, ievērojot attiecīgā darba ņēmēja faktisko situāciju un to, kādos apstākļos viņam/viņai jāveic savs darbs, tostarp:

- darbs, kas veicams, ir uz ierobežotu laiku;
- starp uzņēmumu, kas veic norīkošanu darbā, un darba ņēmēju pastāv tiešās darba attiecības visā norīkojuma periodā;
- valsts, kurā darba ņēmējs parasti strādā, un
- starp darba devēju un darba ņēmēja izcelsmes valsti pastāv patiesa saikne.

Tomēr Direktīvā 96/71/EK nav turpmākas norādes par to, kā noteikt, vai darba devējs ir reģistrēts dalībvalstī, kā arī nav konkrētāku kritēriju, kā noteikt norīkoto darba ņēmēju veicamā darba īslaicīgumu un dalībvalsti, kurā attiecīgie darba ņēmēji “parasti strādā”.

Tādēļ ir radusies virkne problēmu saistībā ar direktīvas īstenošanu, piemērošanu un praktisko izpildi. Dalībvalstu kompetentās iestādes, pakalpojumu sniedzēji un paši darbā norīkotie darba ņēmēji bieži vien saskaras ar neskaidru situāciju, kas rada grūtības noteikt, vai norīkošana darbā ir darba ņēmēju norīkošanu direktīvas nozīmē⁴⁴. Turklāt darba devēji ir ļaunprātīgi izmantojuši tiesību aktu noteikumu nenoteiktību, lai apietu piemērojamos noteikumus⁴⁵.

Lai izvairītos no noteikumu apiešanas un cīnītos pret Direktīvas 96/71/EK piemērošanas ļaunprātīgu izmantošanu, šī priekšlikuma 3. panta 1. un 2. punktā ir iekļauts orientējošs, bet

⁴⁰ COM(2010) 748, galīgā redakcija. 14.12.2010., 85. pants.

⁴¹ 1. panta 3. punkta pēdējais teikums Eiropas Parlamenta un Padomes 2011. gada 16. novembra Regulā (ES) Nr. 1176/2011 par to, kā novērst un koriģēt makroekonomisko nelīdzsvarotību, OV L 306/25, 23.11.2011.

⁴² Jālasa kopā ar direktīvas 1. panta 1. un 3. punktu.

⁴³ “Darba ņēmēja” definīcija atbilst tai definīcijai, ko piemēro tās dalībvalsts tiesību aktos, kurā darba ņēmējs ir norīkots darbā.

⁴⁴ Papildu informāciju skatīt 2.2., 3.2. un 5.2. punktā (papildu) pētījumā par darba ņēmēju norīkošanas darbā pakalpojumu sniegšanas jomā tiesiskajiem aspektiem. – Sk. ietekmes novērtējuma 3.2.1. punktu.

⁴⁵ Papildu informācijai skatīt tiesiskā pētījuma 3.5. punktu par lietām plašsaziņas līdzekļos un tiesā un papildu tiesiskā pētījuma 3.4. punktu. Sk. ietekmes novērtējuma 3.2.2. punktu. Piemēram, fakts, ja darbā norīkotais darba ņēmējs nav ne pakalpojumu sniedzēja, ne aģentūras, kura viņu ir pieņēmusi darbā, dalībvalsts valstspiederīgais, ne arī tās dalībvalsts valstspiederīgais, kurā pakalpojumi uz laiku tiek sniegti, skaidri norāda, ka šāda situācija nav “norīkošana darbā” Direktīvas 96/71/EK nozīmē, ja vien darbā norīkoto darba ņēmēju nav pieņēmis darbā pakalpojumu sniedzējs vai aģentūra un/vai viņš strādājis tās dalībvalsts teritorijā, kurā reģistrēts pakalpojumu sniedzējs vai aģentūra.

ne visaptverošs saraksts, kurā ietverti kvalitatīvi kritēriji/elementi, kas raksturo gan norīkošanas darbā īslaicīgo raksturu pakalpojumu sniegšanas jomā⁴⁶, gan to, vai pastāv patiesa saikne starp darba devēju un dalībvalsti, no kuras darba ņēmējs tiek norīkots darbā. Šie konkretizējumi un precizējumi arī uzlabos tiesisko noteiktību.

Jēdziena "norīkošana darbā" pakalpojumu sniegšanas jomā precīzāks, vieglāk piemērojams elementu apraksts, kā arī kritēriji, pēc kuriem noteikt pakalpojumu sniedzēja patieso atrašanos dalībvalstī, palīdzēs izvairīties no Direktīvas 96/71/EK "radošas izmantošanas" situācijās, kad faktiski tā nav norīkošana darbā direktīvas nozīmē.

Tās dalībvalsts nozīme, no kuras tiek veikta norīkošana darbā, tiek precizēta saistībā ar administratīvo sadarbību (7. pants).

3.4.3 *Pieklūve informācijai*

Lai ieinteresētās personas spētu sniegt pakalpojumus atbilstoši noteikumiem, kas izriet no Direktīvas 96/71/EK un tās transponēšanas valstu tiesību aktos, tām jānodrošina iepriekšēja pieklūve informācijai par nodarbinātības noteikumiem un nosacījumiem, ko piemēro uzņēmējā valstī. MVU jo īpaši ietekmē caurredzamas informācijas trūkums par piemērojamiem darba un nodarbinātības nosacījumiem uzņēmējā dalībvalstī, jo tiem ir ierobežotas iespējas pašiem izpētīt piemērojamos noteikumus. Tādējādi uzņēmumiem būs zemākas izmaksas par piemērojamo darba un nodarbinātības nosacījumu izpēti uzņēmējā dalībvalstī. Tas arī ir svarīgs līdzeklis, lai veicinātu darba ņēmēju tiesību ievērošanu un aizsardzību. Turklāt pienācīga un efektīva dalībvalstu administratīvā sadarbība ir nepieciešama atbilstības kontrolei. Ja šīs prasības netiks pietiekami nodrošinātas, Direktīvu 96/71/EK būs grūti sekmīgi īstenot, piemērot un izpildīt.

Neatkarīgi no uzlabojumiem, kas veikti saistībā ar pieklūvi informācijai⁴⁷, 5. pantā ir ietverti vairāki nozīmīgi sīki izstrādāti pasākumi, kas palīdzēs nodrošināt viegli un vispārēji pieejamu informāciju par piemērojamiem noteikumiem un nosacījumiem, tostarp tiem, kuri iekļauti kolektīvajos līgumos (4. punkts).

3.4.4 *Administratīvā sadarbība un savstarpējā palīdzība*

Vispārējie principi, noteikumi un procedūras, kas vajadzīgas efektīvai administratīvai sadarbībai un palīdzībai, ir noteikti 6. pantā, savukārt dalībvalsts nozīme, no kuras tiek veikta norīkošana darbā, ir precizēta 7. pantā.

⁴⁶ Saskaņā ar Tiesas judikatūru tās personas, kura sniedz pakalpojumus uzņēmējā dalībvalstī, darbību īslaicīgo raksturu jānosaka, ņemot vērā ne tikai pakalpojumu sniegšanas ilgumu, bet arī tās regularitāti, periodiskumu vai nepārtrauktību. Neviena Līguma norma neļauj abstrakti noteikt ilgumu vai biežumu, sākot no kura, pakalpojuma vai noteikta pakalpojumu veida sniegšana citā dalībvalstī vairs nevarētu tikt uzskatīta par pakalpojumu sniegšanu Līguma izpratnē (2003. gada 11. decembra spriedums lietā C-215/01 *Schnitzer*, 28. un 31. punkts, sk. 1995. gada 30. novembra spriedumu lietā C-55/94, *Gebhard*). Tomēr darbībai, ko veic pastāvīgi vai vismaz bez paredzama ilguma ierobežojuma, nepiemēro ES noteikumus par pakalpojumu sniegšanu (2004. gada 7. septembra spriedums lietā C-456/02, *Trojani*, 28. punkts).

⁴⁷ Sk. COM(2007) 304, 9. lpp. Plašāka informācija pieejama: Pētījums "Informācija, kas sniegta par darba ņēmēju norīkošanu darbā", *F. Muller*, Strasbūra, 2010. gada septembris. Pieejams tīmekļa vietnē <http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers>.

Atbilstīgs juridiskais pamats tiek sniegts 18. pantā attiecībā uz atsevišķas un īpašas Iekšējā tirgus informācijas sistēmas (IMI) lietojumprogrammas kā elektroniskās informācijas apmaiņas sistēmas izmantošanu, lai sekmētu administratīvo sadarbību saistībā ar darba ņēmēju norīkošanu darbā.

8. pantā sniegti papildu pasākumi, lai pilnveidotu, atvieglotu, atbalstītu, veicinātu un vēl vairāk uzlabotu administratīvo sadarbību un palielinātu savstarpējo uzticēšanos, tostarp izmantojot finansiālu atbalstu.

3.4.5. Atbilstības pārraudzīšana – valstu kontroles pasākumi – saikne ar administratīvo sadarbību

Priekšlikuma IV nodaļā “Atbilstības pārraudzīšana” ietverti valstu kontroles pasākumi, tostarp tādi pasākumi, kurus var piemērot likumīgi dzīvojošiem un likumīgi nodarbinātiem trešo valstu pilsoņiem, kurus Eiropas Savienībā norīkojis darbā to darba devējs, kā arī pārbaudes. Tā ir cieši saistīta ar III nodaļu “Administratīvā sadarbība” un I nodaļu “Vispārīgi noteikumi”, jo īpaši 3. panta 1. un 2. punktu, tādēļ tā jālasa ciešā saistībā ar minētajiem noteikumiem.

Kā atzīts Tiesas praksē, efektīva darba ņēmēju tiesību aizsardzība, kas ir vispārējas nozīmes sevišķi svarīgs iemesls, var tāpat pamatot konkrētus valsts pārbaudes un kontroles pasākumus, kas nepieciešami, lai veiktu iestāžu vispārējās pārraudzības funkcijas, uzraugot pamatpienākumu ievērošanu, ko pamato vispārējās intereses⁴⁸. Tomēr, veicot kontroli attiecībā uz direktīvas īstenošanu, dalībvalstīm ir jāievēro LESD 56. pants un jāizvairās no nesamērīgu ierobežojumu radīšanas vai uzturēšanas attiecībā uz pakalpojumu sniedzējiem Eiropas Savienībā⁴⁹. *Finalarte* lietās⁵⁰ Tiesa pieņēma, ka uzņēmumiem, kas reģistrēti ārpus uzņēmējas dalībvalsts, varētu prasīt sniegt vairāk informācijas nekā uzņēmumiem, kas reģistrēti attiecīgajā dalībvalstī, ciktāl šādu atšķirīgu attieksmi pamato dažādie mērķi minētajiem uzņēmumiem un tiem uzņēmumiem, kas reģistrēti uzņēmējā dalībvalstī.

Tomēr, kā atzinusi Tiesa, vienlaikus nav šaubu par to, ka pastāv saikne starp organizētas sadarbības un informācijas apmaiņas sistēmas⁵¹ esamību un iespēju dalībvalstīm piemērot

⁴⁸ Paziņojums “Darba ņēmēju norīkošana darbā pakalpojumu sniegšanas jomā: izmantojot priekšrocības un iespējas un nodrošinot darba ņēmēju aizsardzību, COM(2007) 304, galīga redakcija, 13.6.2007, 2.2. punkts, 4. lpp.. Paziņojums “Pamatnostādnes par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas ietvaros”, COM(2006) 159, galīga redakcija, 4.4.2006., 3. lpp. Sk. 1999. gada 23. novembra spriedums apvienotajās lietās C-369/96 un C-376/96, *Arblade and others*, 38. punkts. Sk. arī 2006. gada 19. janvāra spriedumu lietā C-244/04, Komisija pret Vāciju, 36. punkts un 2004. gada 21. oktobra spriedumu lietā C-445/03, Komisija pret Luksemburgu, 39./40. punkts (abi spriedumi attiecas uz trešo valstu pilsoņiem kā norīkotiem darba ņēmējiem).

⁴⁹ Šajā saistībā skatīt iepriekš citēto spriedumu *Rush Portuguesa* lietā, 17. punkts, kā arī 2004. gada 21. oktobra spriedumu lietā C-445/03 Komisija pret Luksemburgu, 40. punkts, un 2006. gada 19. janvāra spriedumu lietā C-224/04 Komisija pret Vāciju, 36. punkts.

⁵⁰ 2001. gada 25. oktobra spriedums apvienotajās lietās C-49/98, 50/98, 52/98, 54/98, 68/98 un 71/98 (*Finalarte Sociedade de Construção Civil L^{da} v Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft and Others*), 69.-74. punkts

⁵¹ 1999. gada 23. novembra spriedums apvienotajās lietās C-369/96 un C-376/96, *Arblade and others*, 61. un 79. punkts, 2007. gada 18. jūlija spriedums lietā C-490/04, Komisija pret Vāciju, 78. punkts; Sk. secinājumus *AG Ruiz-Jarabo Colomer*, lieta C-490/04, 81.-88. punkts, secinājumi *AG Trstenjak*, lieta C-319/06, Komisija pret Luksemburgu, 86. punkts, secinājumi *AG Cruz Villalón*, lieta C-515/08, *Santos Pahlota e.a.* 92. punkts.

konkrētus kontroles pasākumus, lai pārraudzītu atbilstību. Šāda veida efektīvi funkcionējoša sistēma var padarīt dažus noteikumus nevajadzīgus⁵².

Tādējādi administratīvā sadarbība un valstu kontroles pasākumi ir savstarpēji saistīti. Attiecībā uz dažiem jēdziena "norīkošana darbā" aspektiem, piemēram, darba devēja patiesā saikne ar nosūtītāju dalībvalsti, dalībvalstij, no kuras tiek veikta norīkošana darbā, ir būtiska nozīme, savukārt tādas jautājumus kā atbilstība nodarbinātības noteikumiem un nosacījumiem, kas jāievēro uzņēmējā valstī, kurā tiek sniegti pakalpojumi, var kontrolēt vienīgi uzņēmējā dalībvalstī. Abu valstu cieša sadarbība ir nepieciešama arī citos jautājumos, piemēram, par indikatīviem kvalitatīviem kritērijiem, kas jāizmanto saistībā ar jēdzienu "norīkošana darbā". Tādēļ abas valstis ir sadarbības un informācijas sistēmas būtiska daļa, lai tā efektīvi darbotos, pat ja faktiskā to darbību joma saistībā ar šo var atšķirties.

Tādējādi administratīvās sadarbības efektivitāte, kā arī reģistrācijas dalībvalstī jau veiktā kontrole un pārraudzība ir svarīgi elementi, lai katrā atsevišķā gadījumā novērtētu valstu kontroles pasākumu atbilstību ES tiesību aktiem⁵³. Tādēļ tika iekļauta atkārtotas izskatīšanas klauzula, lai turpmāk novērtētu situāciju, jo īpaši lai izskatītu nepieciešamību un atbilstību piemērot valstu kontroles pasākumus, ņemot vērā pieredzi ar administratīvās sadarbības sistēmas darbību un tās efektivitāti, kā arī tehnoloģijas attīstību⁵⁴ (9. *panta* 3. *punkts*).

Pārraudzības pasākumā, ko sāka, pamatojoties uz Komisijas 2006. gada aprīļa paziņojumu, uzsvēra ne tikai dalībvalstu izmantoto valstu kontroles pasākumu pārsteidzošo dažādību, bet arī parādīja, ka daudzas dalībvalstis paļaujas tikai uz saviem valsts pasākumiem un instrumentiem pakalpojumu sniedzēju kontrolei⁵⁵. Turklāt šos pasākumus ne vienmēr piemēro pamatoti un samērīgi, ņemot vērā izvirzītos mērķus, un tādējādi tie neatbilst LESD 56. pantam, kā to interpretējusi Tiesa.

Tiesa praksē ir sīkāk precizējusi dažu valsts kontroles pasākumu atbilstību ES tiesību aktiem. Tā atkārtoti apstiprināja, ka samērīga prasība par iepriekšēju paziņojumu ir atbilstošs pasākums, lai turpmāk nodrošinātu, ka tiek veiktas vajadzīgās pārbaudes un novērsta krāpšana⁵⁶. Turklāt attiecībā uz pienākumu glabāt dažus konkrētus sociālos dokumentus dalībvalsts teritorijā Tiesa⁵⁷ piekrita, ka pienākums, kas noteikts ārvalstu uzņēmumiem saglabāt būvlaukumā darba līgumu (vai līdzīgu dokumentu Direktīvas 91/533/EEK nozīmē), algas lapas, darba laika uzskaites lapas un pierādījumu par darba algas izmaksu, kā arī pienākums pārtulkot attiecīgos dokumentus attiecīgās dalībvalsts valodā⁵⁸ nerada nepamatotus

⁵² Piemēram, dokumentu glabāšana uzņēmējā dalībvalstī pēc tam, kad darba devējs vairs nenodarbina dara ņēmējus, sk. 1999. gada 23. novembra spriedumu apvienotajās lietās C-369/96 un C-376/96, *Arblade and others*, 79. punkts.

⁵³ Sk. COM(2007) 304, 7. lpp., pirmās daļas pēdējais teikums.

⁵⁴ Turklāt Darba ņēmēju norīkošanu darbā ekspertu komitejas pilnvaras tiks pielāgotas, lai precīzi noteiktu tās uzdevumus saistībā ar iespēju izstrādāt sociālo dokumentu vienotākus, standartizētus paraugus, ko pieņem Tiesa, norādot, ka tie atbilst ES tiesību aktiem (piemēram, algas lapas, laika uzskaites lapas u.c.).

⁵⁵ Sk. COM(2007) 304, 6.–8. lpp. un 11. lpp.

⁵⁶ 2011. gada 7. oktobra spriedums lietā C-515/08, *dos Santos Palhota*, 54. un 52. punkts, un 2009. gada 1. oktobra spriedums lietā C-219/08, *Komisija pret Beļģiju*, 16. punkts un minētā prakse.

⁵⁷ 2007. gada 18. jūlija spriedums lietā C-490/04, *Komisija pret Vāciju*, 56.-80. punkts.

⁵⁸ Atzīstot, ka pārraudzība uz vietas praksē būtu īpaši sarežģīta vai pat neiespējama, ja šos dokumentus varētu uzrādīt tās dalībvalsts valodā, kurā uzņēmums reģistrēts (71. punkts). Tomēr Tiesa arī norādīja, ka jo īpaši svarīgs tās secinājumos šajā sakarā bija fakts, ka prasība par tulkošanu attiecās tikai uz četriem dokumentiem, kuri nav pārāk gari un kuriem parasti tiek izmantotas standarta veidlapas (76. punkts).

un nesamērīgus ierobežojumus pakalpojumu sniegšanas brīvībai⁵⁹. Lai nepārkāptu Līguma noteikumus par pakalpojumu sniegšanas brīvību, tika izskatīts līdzīgs pienākums saglabāt darba vietā⁶⁰ vai pie darba devēja aģenta vai padotā attiecīgās dalībvalsts teritorijā personu kontu un algu lapu kopijas⁶¹.

Tomēr neatkarīgi no iepriekšējā punktā norādītajām prasībām Tiesa nolēma, ka dalībvalstis nedrīkst noteikt nevienu no šīm prasībām pakalpojumu sniedzējam, kas reģistrēts citā dalībvalstī un kurš uz laiku norīko darba ņēmējus darbā uz citu dalībvalsti, lai sniegtu pakalpojumus:

- pienākums pakalpojumu sniedzējam būt reģistrētam to teritorijā;
- pienākums pakalpojumu sniedzējam saņemt atļauju no kompetentajām iestādēm vai reģistrēties tajās, tostarp būt iekļautam reģistrā vai reģistrēties profesionālā organizācijā vai apvienībā to teritorijā, vai izpildīt citas līdzvērtīgas prasības, izņemot gadījumos, ja to paredz citi ES tiesību akti;
- pienākums norīkot pārstāvi vai *ad hoc* aģentu, kas ir reģistrēts, pastāvīgi dzīvo vai uzturas uzņēmējā dalībvalstī;
- aizliegums pakalpojumu sniedzējam izveidot noteikta veida vai formas infrastruktūru to teritorijā, tostarp biroju vai prakses telpas, kas pakalpojumu sniedzējam ir vajadzīgs, lai sniegtu attiecīgos pakalpojumus;
- pienākums glabāt dažus sociālos dokumentus tā teritorijā bez izņēmuma un/vai laika ierobežojuma, ja pieņemamā laikā informāciju var saņemt caur darba devēju vai iestādēm reģistrācijas dalībvalstī;
- pienākums sagatavot attiecīgus sociālos dokumentus saskaņā ar uzņēmējas valsts noteikumiem.

Uzskata, ka ir lietderīgi precizēt šo praksi, to kodificējot šajā priekšlikumā un skaidri norādot, kuras prasības atbilst un kuras neatbilst pienākumiem saskaņā ar ES tiesību aktiem. Ievērojot savus pienākumus, dalībvalstis dos ievērojamu ieguldījumu, lai samazinātu administratīvo slogu saskaņā ar Eiropadomes noteiktajiem mērķiem. MVU uzņēmumi gūs labumu no spēkā esošās direktīvas labākas izpildes, vienlīdzīgākiem konkurences apstākļiem un godīgākas konkurences. Labāka administratīvā sadarbība un efektīvas un atbilstīgas pārbaudes, kas pamatojas uz riska novērtējumu, padarītu pārbaudes efektīvākas un samazinātu izmaksas uzņēmumiem, kuri nav riska nozarēs vai situācijās, un tādējādi veicinātu mazāk apgrūtināšu kontroli⁶².

⁵⁹ Tiesas novērtējumā svarīgs elements bija tas, ka nepieciešamā vai pieprasītā informācija (bez kuras valsts iestādes nevar efektīvi pildīt tām uzticēto uzraudzības pienākumu) nav viegli pieejama caur darba devēju vai reģistrācijas dalībvalsts iestādēm un ka savlaicīgi un/vai ar citiem mazāk ierobežojošiem pasākumiem nav iespējams sasniegt nepieciešamos valsts kontroles pasākumu mērķus.

⁶⁰ Sk. par līdzīgu prasību saglabāt dažus dokumentus darbavietā vai pieejamā un skaidri norādītā vietā, 1999. gada 23. novembra spriedums apvienotajās lietās C-369/96 un C-376/96, *Arblade and others*, 64.-66. punkts, 2001. gada 25. oktobra spriedums apvienotajās lietās C-49/98, 50/98, 52/98, 54/98, 68/98 un 71/98 (*Finalarte Sociedade de Construção Civil Lda v Urlaub- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft and Others*), 74. punkts.

⁶¹ 2010. gada 7. oktobra spriedums lietā C-515/08, *dos Santos Palhota*, 55.-58. punkts un 42. punkts.

⁶² Papildu informācijai skatīt ietekmes novērtējuma pētījumu, 55.-56. lpp.

Turklāt saskaņā ar SDO Konvenciju Nr. 81⁶³ būtu jāveic efektīvas un atbilstīgas pārbaudes, galvenokārt pamatotas uz kompetento iestāžu veikto riska novērtējumu, lai kontrolētu un pārraudzītu piemērojamo noteikumu ievērošanu (*10. pants*). Lai atspoguļotu dažādās darba attiecību sistēmas un kontroles sistēmu dažādību dalībvalstīs, citi dalībnieki un/vai struktūras arī var uzraudzīt konkrētus norīkoto darba ņēmēju noteikumus un nosacījumus, piemēram, par minimālajām algu likmēm un darba laiku.

3.4.6. Izpilde – tiesību aizsardzība, apakšuzņēmēju tīkli, atbildība un sankcijas

Priekšlikuma V nodaļa (*11. un 12. pants*) attiecas uz izpildi un tiesību aizsardzību, kas attiecas uz pamattiesībām: Eiropas Savienības Pamattiesību harta apstiprina tiesības saņemt efektīvu tiesisko aizsardzību ikvienam, kura Eiropas Savienības tiesību aktos garantētās tiesības un brīvības tiek pārkāptas vai netiek ievērotas.

Sūdzību mehānisms

Lai veicinātu labāku izpildi un nodrošinātu pareizāku Direktīvas 96/71/EK 6. panta īstenošanu praksē, jāievieš efektīvi mehānismi, lai norīkoto darba ņēmēji varētu iesniegt sūdzības personīgi vai ar noteiktu trešo personu, piemēram, arodbiedrību, starpniecību, ja tās piekrīt (*11. pants*). Šos mehānismus nedrīkst skart dalībvalstu tiesu jurisdikcija, kā jo īpaši noteikts attiecīgajos Savienības tiesību aktu un/vai starptautisko konvenciju instrumentos, kā arī reglamentēti par pārstāvēšanu un aizstāvēšanu tiesā. Sociālo partneru kopīgi pārvaldītās struktūras, ciktāl uz tām attiecas Direktīvas 96/71/EK 3. panta 1. punkts, var būt līdzīgi ieinteresētas, lai tiktu nodrošināta atbilstība Direktīvas 96/71/EK noteikumiem.

Solidāra atbildība

Darba ņēmēju tiesību aizsardzība ir īpaši svarīgs jautājums apakšuzņēmumu tīklos, kas Eiropas Savienībā ir jo īpaši izplatīti būvniecības nozarē. Ir pierādījumi, ka vairākos gadījumos norīkoto darba ņēmēji ir izmantoti un atstāti bez darba algas vai tās daļas, kas tiem pienākas saskaņā ar Direktīvu 96/71/EK. Turklāt norīkoto darba ņēmēji nevar iesniegt sūdzības par darba algu pret darba devēju, jo uzņēmums ir pazudis vai nekad nav pastāvējis. Ir nepieciešami atbilstoši, efektīvi un preventīvi pasākumi, lai nodrošinātu, ka apakšuzņēmēji ievēro tiesiskos un līgumā noteiktos pienākumus, jo īpaši attiecībā uz darba ņēmēju tiesībām. Turklāt lielāka caurredzamība apakšuzņēmuma līgumu slēgšanas procesos uzlabos darba ņēmēju tiesību vispārējo aizsardzību.

Eiropas Parlaments uzsvēra vajadzību nākt klajā ar priekšlikumu Parlamenta jautājumos⁶⁴ un ir pieņēmis vairākas rezolūcijas par šo jautājumu, aicinot Komisiju izveidot juridisku instrumentu par solidāru atbildību ES līmenī, jo īpaši attiecībā uz plašiem apakšuzņēmēju tīkliem⁶⁵.

Tomēr saistībā ar šo jāizmanto piesardzīga pieeja, lai pienācīgi ņemtu vērā tiesisko sistēmu dažādību dalībvalstīs, kā arī ietekmi, kādu šī sistēma var radīt uz pārrobežu pakalpojumu

⁶³ Darba inspekcijas Konvencija Nr. 1947, ko ratificējušas 27 dalībvalstis.

⁶⁴ Piemēram, sk. E-6753/2011 un E-5137/09.

⁶⁵ Skatīt, piemēram, 2009. gada 26. marta Rezolūciju A6-0065/2009, kas pamatojas uz *Lehtinen* patstāvīgu ziņojumu, kā arī 9. punktu nesen pieņemtajā ziņojumā par Eiropas stratēģijas drošībai un veselības aizsardzībai darbā laikposmam no 2007. līdz 2012. gadam termiņa vidusposma pārskatīšanu (2011/2147(INI)).

sniegšanu iekšējā tirgū. Tādēļ ir saprotami, ka ieinteresētajam personām ir atšķirīgi viedokļi par instrumenta iespējamību un/vai vēlamību ES līmenī⁶⁶.

Patlaban tikai neliels skaits dalībvalstu (8) un Norvēģija paredz solidāru atbildību personām, kas nav tiešie darba devēji, ņemot vērā sociālā nodrošinājuma iemaksas, nodokļus un/vai (minimālo) darba algu. Pastāv būtiskas atšķirības starp dažādajām valstu solidārās atbildības sistēmām⁶⁷. Dažādās tiesiskās tradīcijas un darba attiecību kultūra attiecīgajās valstīs liecina, ka pieņemtās sistēmas ir īpaši raksturīgas valstu situācijai, un tikai daži elementi, ja tādi vispār ir, ir pārņemami Eiropas mēroga risinājumam.

Turpmāka izpēte apstiprina, ka pat tad, ja daži solidārās atbildības mehānismi ir līdzīgi, tie tomēr ir lielā mērā atšķirīgi saistībā ar piemērošanas jomu, faktisko īstenošanu un efektivitāti, tostarp pārrobežu situācijām⁶⁸.

Pastāvīgajā praksē ES Tiesa atkārtoti uzsver, ka darba ņēmēju tiesību aizsardzība var attaisnot pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojumu. *Finalarte*⁶⁹ lietās Tiesa arī norādīja, ka atšķirīgu attieksmi pret ārvalstu un vietējiem uzņēmumiem var attaisnot ar objektīvām atšķirībām un tā ne vienmēr ir diskriminācija pret pakalpojumu sniegšanas brīvību.

ES Tiesas praksē rodama norāde par dažu esošo solidārās atbildības sistēmu neatbilstību pienākumiem saskaņā ar ES tiesību aktiem. Tiesa spriedumā *Wolff-Müller* lietā⁷⁰ paziņoja, ka Vācijas (tikli) atbildības sistēma minimālās darba algas samaksai atsevišķos gadījumos varētu būt pamatots pasākums, savukārt Beļģijas solidārās atbildības sistēma (darba algu) nodokļu parādiem tika uzskatīta par nesamērīgu un tādējādi par neatbilstīgu Līguma noteikumiem par pakalpojumu sniegšanas brīvību⁷¹.

Šajā priekšlikumā ir iekļauti īpaši noteikumi par līgumslēdzēju pienākumiem un (solidāro) atbildību, ņemot vērā to, ka apakšuzņēmējiem jāievēro attiecīgie norīkoto darba ņēmēju nodarbinātības noteikumi un nosacījumi (*12. pants*). Uzmanība tiek pievērsta preventīviem pasākumiem kopā ar iespēju dalībvalstīm, kuras to vēlas, saglabāt vai īstenot plašāku solidārās vai ķēdes atbildības sistēmu.

Noteikumi attiecas tikai uz būvniecības nozari, kā norādīts darbību sarakstā, kas iekļauts Direktīvas 96/71/EK pielikumā. Pagaidu darbā iekārtošanas aģentūru veiktā norīkošana darbā ir iekļauta, ja tā ir paredzēta darbībām būvniecības nozarē. Tomēr, ja dalībvalstis vēlas, tās var attiecināt šos noteikumus uz citām nozarēm.

Šim līdzsvarotajam pasākumu kopumam būtu pietiekami jāatspoguļo esošo sistēmu dažādība un daudzveidība valstu līmenī, vienlaikus izvairoties uzlikt nevajadzīgu vai nepamatotu administratīvo slogu uzņēmumiem. Turklāt uzņēmumiem nevajadzētu uzņemties valsts

⁶⁶ Sk. paziņojumu – Komisijas Zaļās grāmatas „Darba likumdošanas modernizēšana, lai risinātu 21. gadsimta radītās problēmas” publiskās apspriešanas rezultāti”, COM(2007) 627, galīgā redakcija, 24.10.2007., 8. lpp.

⁶⁷ Sk. pētījumu "Atbildība apakšuzņēmuma līgumu slēgšanas procesos Eiropas būvniecības nozarē", ko 2008. gadā veica Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds. <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0894.htm>.

⁶⁸ Pētījums par darba ņēmēju tiesību aizsardzību apakšuzņēmuma līgumu slēgšanas procesos Eiropas Savienībā, Ģentes Universitāte, 2012. gads. Provizorisks galīgie rezultāti ir ņemti vērā.

⁶⁹ 2001. gada 25. oktobra spriedums lietā C-49/98.

⁷⁰ 2004. gada 12. oktobra spriedums lietā C-60/03.

⁷¹ 2006. gada 9. jūlija spriedums lietā C-433/04, Komisija pret Beļģiju.

iestāžu pienākumu pārbaudīt, vai citi uzņēmumi piemēro darba likumus. Tomēr saskaņā ar ESAO pamatnostādņem attiecībā uz starptautiskajiem uzņēmumiem, ņemot vērā atbildīgu uzņēmējdarbības praksi un pārvaldību, tiem jāvelta uz risku balstīta pienācīga rūpība, izvēloties apakšuzņēmuma līgumu slēdzējus. Tāpat ir pierādījumi tam, ka samērīga riska pārvaldība var nākt par labu uzņēmējdarbībai⁷².

Šīs direktīvas priekšlikumā ir ietverta visaptveroša pieeja izpildei, tostarp izpratnes veidošana (labāka informācija), valsts izpildes mehānismi (pārbaudes un sankcijas) un privāto tiesību izpildes mehānismi (solidāra atbildība). Visi aspekti ir nozīmīgi līdzsvarotai pieejai. Vājinoties vienam aspektam, būtu jāstiprina citi izpildes aspekti, lai gūtu līdzīgu rezultātu. Tādēļ priekšlikumā līdzsvarotā veidā ir iekļauti visi aspekti. Ierosinātā solidārās atbildības sistēma attiecas tikai uz tiešo apakšlīgumu slēdzēju situācijām būvniecības nozarē, par kuru saņemts lielākais skaits ziņojumu par darba algu neizmaksāšanu. Līgumslēdzējus, kuri ar pienācīgu rūpību veikuši noteiktos pienākumus, nevar saukt pie atbildības saskaņā ar 12. panta 1. punktu. Solidārās atbildības sistēma ir privāto dalībnieku pašregulācijas mehānisms un mazāk ierobežojoša un samērīgāka sistēma nekā līdzīgas sistēmas, piemēram, tieša valsts iejaukšanās ar pārbaudēm un sankcijām.

3.4.7. Administratīvo sodu un sankciju pārrobežu izpilde

Ņemot vērā norīkošanas starptautisko raksturu, sankciju un sodu savstarpēja atzīšana un izpilde ir ārkārtīgi svarīga, jo īpaši tā uzņēmuma reģistrācijas valstī, kurš uz laiku norīko darba ņēmējus darbā uz citu dalībvalsti. Ir konstatēts, ka kopēja savstarpējas atzīšanas un izpildes instrumenta trūkums rada nozīmīgas praktiskas izpildes problēmas un grūtības⁷³.

Problēmu daļēji rada tas, ka par Direktīvā 96/71/EK noteikto pienākumu neievērošanu dalībvalstīs piemēro atšķirīgus sodus⁷⁴. Vairākās dalībvalstīs tiek piemērotas krimināltiesiskas sankcijas, savukārt citās dalībvalstīs tās reglamentē administratīvās tiesības vai ir sastopamas abu veidu sankcijas. Tomēr sūdzības par nodarbinātības noteikumiem un nosacījumiem, kas jāievēro, galvenokārt (ja ne visas) ir civiltiesiskas.

Spēkā esošie ES instrumenti zināmā mērā regulē dažus piemērotos sodus un sankcijas, tostarp izmantojot savstarpēju palīdzību, kā arī to savstarpēju atzīšanu. Piemēram, ar Padomes 2005. gada 24. februāra Pamatlēmumu 2005/214/TI par savstarpējas atzīšanas principa piemērošanu attiecībā uz finansiālām sankcijām⁷⁵ paredz finansiālu sankciju savstarpēju atzīšanu⁷⁶ un tādējādi ar vienkāršu un efektīvu sistēmu atvieglo to pārrobežu piemērošanu. Turklāt tajā ietverta lēmumu atzīšana un izpilde attiecībā uz nodarījumiem, uz kuriem attiecas īstenošanas pienākumi, kas izriet no instrumentiem, kuri pieņemti saskaņā ar līgumiem.

⁷² "Veselības un drošības atgūšana visiem: Tiesību aktu neatkarīga pārskatīšana veselības aizsardzības un drošības jomā", profesors *Ragnar E Löfstedt*, 2011. novembris, priekšvārds.

⁷³ Paziņojums "Direktīvas 96/71/EK īstenošana dalībvalstīs", COM(2003) 458, galīgā redakcija, 25.7.2003., 20. lpp., kā arī Komisijas ziņojums par Direktīvas 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā īstenošanu (SEC(2006)0439), 28./29. lpp.

⁷⁴ Papildu informācijai skatīt CIBELES projektu:
http://www.mtin.es/itss/web/Sala_de_comunicaciones/Noticias/Archivo_Noticias/2011/11/22112011_n_ot_web_port.html.

⁷⁵ OV L 76, 22.3.2005., 16. lpp.

⁷⁶ Tostarp administratīvie sodi, ja attiecīgos lēmumus var pārsūdzēt krimināltiesā.

Spriedumu atzīšanu un izpildi attiecībā uz civiltiesiskām prasībām regulē ar regulu “Brisele I”⁷⁷.

Līdzīgi instrumenti nepastāv attiecībā uz administratīviem sodiem un sankcijām, kurus var pārsūdzēt tiesā, nevis krimināltiesā. Tādēļ VI nodaļā (13.–16. pants) ir noteikta sistēma šādu administratīvo sodu un sankciju pārrobežu izpildei. Kā atsaucis avots tika izmantotas sistēmas, kas ar Regulu 987/2009⁷⁸ izveidotas sociālā nodrošinājuma pieprasījumu atgūšanai un ar Direktīvu 2010/24/ES⁷⁹ – nodokļu pieprasījumiem. Vajadzīgajai savstarpējai palīdzībai un kompetento iestāžu sadarbībai tiks izmantota *IMI* sistēma.

Šīs nodaļas mērķis nav nedz iedibināt saskaņotus noteikumus tiesiskās sadarbības jomā, jurisdikcijā, nedz atzīt un izpildīt lēmumus civillietās un komercietās, nedz arī izskatīt piemērojamo tiesību aktu jautājumus. Tāpat joprojām piemēro citus ES instrumentus, kas vispārīgi regulē šos jautājumus.

3.4.8. Nobeiguma noteikumi – sankcijas

17. pantā ietverti standarta noteikumi par valsts noteikumu pārkāpumu gadījumos piemērojamajām sankcijām, kurām jābūt efektīvām, samērīgām un preventīvām (17. pants). Efektivitāte nozīmē, ka sankcijas ir piemērotas vēlamā mērķa sasniegšanai, t.i., noteikumu ievērošanai. Samērīgums nozīmē, ka sankcijām jābūt samērīgām ar rīcības smagumu un tās sekām, un sankcijas nedrīkst pārsniegt mērķa sasniegšanai nepieciešamo. Preventīvas sankcijas nozīmē, ka tām ir pietiekami atturoša ietekme uz iespējamiem noziedzīgu nodarījumu veicējiem nākotnē.

Atbilstīgs juridiskais pamats attiecībā uz Iekšējā tirgus informācijas sistēmas (*IMI*) kā elektroniskās informācijas apmaiņas sistēmas izmantošanu, lai sekmētu administratīvo sadarbību, tiek sniegts 18. pantā, savukārt 19. pantā ir ietverti vajadzīgie *IMI* regulas tehniskie grozījumi.

4. IETEKME UZ BUDŽETU

Paredzams, ka šis priekšlikums ietekmēs ES budžetu. Piešķirumu izmaksas (projekti, semināri, labas prakses apmaiņa utml.) EUR 2 miljonu apmērā, kā arī Ekspertu komitejas par darba ņēmēju norīkošanu darbā izmaksas EUR 0,264 miljonu apmērā segs no programmas *PROGRESS* (2013) un Sociālo pārmaiņu un sociālās inovācijas programmas (2014–2020). Izmaksas EUR 0,5 miljonu apmērā par *ex-post* novērtēšanas pētījumu 2016. gadā tiks segtas no Sociālo pārmaiņu un sociālās inovācijas programmas. Cilvēkresursu izmaksas EUR 0,232 miljonu apmērā un citus administratīvos izdevumus (ceļa izdevumus EUR 0,01 miljona apmērā; ieinteresēto personu konferences reizi divos gados EUR 0,36 miljonu apmērā) segs

⁷⁷ Padomes 2000. gada 22. decembra Regula (EK) Nr. 44/2001 par jurisdikciju un spriedumu atzīšanu un izpildi civillietās un komercietās, OV L 12, 16.1.2001. Sk. Eiropas Parlamenta un Padomes 2004. gada 21. aprīļa Regulu (EK) Nr. 805/2004, ar ko izveido Eiropas izpildes rīkojumu neapstrīdētiem prasījumiem, OV L 143, 30.4.2004.

⁷⁸ Eiropas Parlamenta un Padomes 2009. gada 16. septembra Regula (EK) Nr. 987/2009, ar ko nosaka īstenošanas kārtību Regulai (EK) Nr. 883/2004 par sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinēšanu, OV L 284, 30.10.2009., jo īpaši 75.–85. pants.

⁷⁹ 2010. gada 16. marta Direktīva 2010/24/ES par savstarpēju palīdzību prasījumu piedziņā saistībā ar noteiktiem maksājumiem, nodokļiem, un citiem pasākumiem, OV L 84, 31.3.2010.

atbilstoši daudzgadu finanšu shēmas 5. izdevumu kategorijai. Sīkāka informācija sniegta šī priekšlikuma pielikumā iekļautajā finanšu pārskatā.

Priekšlikums

EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA

kas attiecas uz to, kā izpildīt 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 atzinumu⁸⁰,

ņemot vērā Reģionu komitejas atzinumu⁸¹,

apspriedušies ar Eiropas Datu aizsardzības uzraudzītāju,

rīkojoties saskaņā ar parasto likumdošanas procedūru,

tā kā:

- (1) Darba ņēmēju pārvietošanās brīvība, brīvība veikt uzņēmējdarbību un pakalpojumu sniegšanas brīvība ir iekšējā tirgus pamatprincipi, kas noteikti Līgumā. Savienība padziļina minēto principu īstenošanu ar mērķi garantēt vienlīdzīgus noteikumus uzņēmumiem un darba ņēmēju tiesību ievērošanu.
- (2) Darba ņēmēju pārvietošanās brīvība dod katram pilsonim tiesības brīvi pārvietoties uz citu dalībvalsti, lai strādātu un minētajā nolūkā tur dzīvotu, un aizsardzību pret diskrimināciju saistībā ar nodarbinātību, darba samaksu un citiem darba nosacījumiem salīdzinājumā ar attiecīgās dalībvalsts pilsoņiem. Jānorāda, ka pārvietošanās brīvība atšķiras no pakalpojumu sniegšanas brīvības, kura ietver uzņēmumu tiesības sniegt pakalpojumus citā dalībvalstī, uz kuru uzņēmumi uz laiku var nosūtīt ("norīkot") savus darbiniekus, lai tur veiktu minēto pakalpojumu sniegšanai nepieciešamo darbu.

⁸⁰ OV C , , lpp.

⁸¹ OV C , , lpp.

- (3) Attiecībā uz darba ņēmējiem, kas uz laiku norīkoti veikt darbu, lai sniegtu pakalpojumus dalībvalstī, kas nav dalībvalsts, kur viņi parasti veic darbu, Eiropas Parlamenta un Padomes 1996. gada 16. decembra Direktīva 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā⁸² iedibina skaidri formulētu darba un nodarbinātības nosacījumu un noteikumu kopu, kuri pakalpojumu sniedzējam jāievēro dalībvalstī, uz kuru veic norīkošanu darbā, lai nodrošinātu attiecīgo norīkoto darba ņēmēju pamataizsardzību.
- (4) Lai novērstu, ka uzņēmumi apiet un/vai ļaunprātīgi izmanto piemērojamus noteikumus, nepareizi vai krāpnieciskos nolūkos izmantojot pakalpojumu sniegšanas brīvību, kas noteikta Līgumā, un/vai Direktīvas 96/71/EK piemērošanu, būtu jāuzlabo jēdziena "norīkošana darbā" īstenošana un pārraudzība.
- (5) Tādēļ nepieciešams precizēt tos būtiskos elementus, kas raksturo jēdziena "norīkošana darbā" ierobežotību laikā, kas nozīmē, ka darba devējam būtu faktiski jābūt reģistrētam tai dalībvalstī, no kuras veic norīkošanu darbā, kā arī nepieciešams precizēt sakarību starp Direktīvu 96/71/EK un Regulu (EK) Nr. 593/2008 par tiesību aktiem, kas piemērojami līgumsaistībām (turpmāk "Roma I regula")⁸³.
- (6) Šai direktīvai, tāpat kā Direktīvai 96/71/EK, nebūtu jāietekmē to tiesību aktu piemērošana, ko saskaņā ar Roma I regulas 8. pantu piemēro individuālajiem darba līgumiem, vai Eiropas Parlamenta un Padomes 2004. gada 29. aprīļa Regulas Nr. 883/2004 par sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinēšanu⁸⁴ un Eiropas Parlamenta un Padomes 2009. gada 16. septembra Regulas Nr. 987/2009, ar ko nosaka īstenošanas kārtību Regulai (EK) Nr. 883/2004 par sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinēšanu⁸⁵, piemērošana.
- (7) Līgumā⁸⁶ ir skaidri atzīta valstu darba attiecību sistēmu dažādība, kā arī sociālo partneru autonomija.
- (8) Saistībā ar darba ņēmēju norīkošanu darbā, lai sniegtu pakalpojumus, ļoti liela nozīme ir arodbiedrībām, jo saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi sociālie partneri var (alternatīvi vai vienlaikus) noteikt atšķirīgus līmeņus piemērojamajām minimālajām algas likmēm⁸⁷.
- (9) Lai nodrošinātu, ka norīkotais darba ņēmējs saņem pareizu darba samaksu, un, ja piemaksas par norīkošanu darbā var uzskatīt par minimālās darba algas daļu, no darba algas šādas piemaksas būtu jāatskaita tikai tad, ja tas paredzēts valsts tiesību aktos, kolektīvajos līgumos un/vai uzņēmējas dalībvalsts praksē.
- (10) Piemērota un efektīva īstenošana un izpilde ir darbā norīkoto darba ņēmēju tiesību aizsardzības būtiskākie elementi, savukārt nepienācīga izpilde mazina šajā jomā piemērojamo Savienības tiesību aktu efektivitāti. Tāpēc ir būtiski, ka Komisija un

⁸² OV L 18, 21.1.1997., 1. lpp.

⁸³ OV L 177, 4.7.2008., 6. lpp.

⁸⁴ OV L 284, 30.10.2009., 1. lpp.

⁸⁵ OV L 166, 30.4.2004., 1. lpp.

⁸⁶ Līguma par Eiropas Savienības darbību 152. pants.

⁸⁷ Sal. Tiesas 2008. gada 15. aprīļa spriedums lietā C-268/06, *Impact*, jo īpaši 123. un 129. punkts.

dalībvalstis cieši sadarbojas, pievēršot uzmanību darba inspekciju un sociālo partneru lielajai nozīmei šai sakarā.

- (11) Turklāt izšķirīga nozīme ir sadarbības garam, nepārtrauktam dialogam un savstarpējai sapratnei.
- (12) Lai veicinātu labāku un vienādāku Direktīvas 96/71/EK piemērošanu, ir lietderīgi gādāt par elektronisku informācijas apmaiņas sistēmu, kas atvieglotu administratīvo sadarbību, un komptentajām iestādēm būtu pēc iespējas vairāk jāizmanto Iekšējā tirgus informācijas sistēma (*IMI*). Tomēr tam nebūtu jākavē divpusēju vienošanos vai pasākumu piemērošana administratīvās sadarbības jomā.
- (13) Dalībvalstu administratīvajai sadarbībai un savstarpējai palīdzībai būtu jāatbilst Direktīvas 95/46/EK noteikumiem par personu datu aizsardzību, un attiecībā uz administratīvo sadarbību, izmantojot *IMI*, tai arī būtu jāatbilst Eiropas Parlamenta un Padomes 2000. gada 18. decembra Regulai (EK) Nr. 45/2001 par fizisku personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi ES iestādēs un struktūrās un par šādu datu brīvu apriti⁸⁸ un Regulai (ES) xxx par administratīvo sadarbību, izmantojot Iekšējā tirgus informācijas sistēmu (*IMI* regula).
- (14) Dalībvalstu pienākums sniegt vispārēji pieejamu informāciju par nodarbinātības noteikumiem un nosacījumiem ne tikai pakalpojumu sniedzējiem no citām dalībvalstīm, bet arī attiecīgajiem darbā norīkotajiem darba ņēmējiem, un nodrošināt tās faktisku pieejamību vēl būtu jāprecizē.
- (15) Dalībvalstīm būtu jākonkretizē, kādā veidā pakalpojumu sniedzēji un saņēmēji var viegli piekļūt attiecīgajai informācijai; vēlams, lai šī informācija būtu pieejama vietnē atbilstoši tīmekļa piekļuves standartiem. Būtu vajadzīgs, ka šādas vietnes aptvertu jo īpaši tās vietnes, kas izveidotas saskaņā ar ES tiesību aktiem nolūkā veicināt uzņēmējdarbību un/vai attīstīt pārrobežu pakalpojumus.
- (16) Lai nodrošinātu, ka pamatnoteikumi par nodarbinātības noteikumiem un nosacījumiem, kas jāievēro attiecībā uz norīkotiem darba ņēmējiem, tiek piemēroti pareizi, un pārraudzītu atbilstību tiem, būtu nepieciešams, ka dalībvalstis uzņēmumiem, kas pakalpojumu sniegšanas nolūkā norīko darba ņēmējus, attiecina tikai atsevišķus kontroles pasākumus vai administratīvās formalitātes. Šādus pasākumus var noteikt un prasības var izvirzīt tikai tad, ja kompetentās iestādes bez pieprasītās informācijas nevar efektīvi pildīt savu uzraudzības funkciju, nepieciešamo informāciju samērīgā termiņā nevar vienkārši iegūt no norīkoto darba ņēmēju darba devēja vai no pakalpojumu sniedzēja reģistrācijas dalībvalsts iestādēm un/vai mazāk ierobežojoši pasākumi nenodrošinātu, ka to valsts kontroles pasākumu mērķi, ko uzskata par nepieciešamiem, tiktu sasniegti.
- (17) Efektīvu slēptās nodarbinātības apkarošanu vajadzētu veicināt, izmantojot preventīvu un kontroles pasākumu visaptverošu sistēmu un atturošas sankcijas atsevišķu fiktīvu pašnodarbinātības gadījumu atklāšanai un novēršanai.
- (18) Ar mērķi nodrošināt Direktīvas 96/71/EK labāku un vienādāku piemērošanu, kā arī tās praktisko izpildi, un pēc iespējas mazinātu piemērošanas un izpildes atšķirības

⁸⁸ OV L 8, 12.1.2001., 1. lpp.

Savienībā, dalībvalstīm savā teritorijā būtu jānodrošina, ka tiek veiktas efektīvas un adekvātas pārbaudes.

- (19) Šai sakarā ļoti liela nozīme ir dalībvalstu darba inspekcijām, sociālajiem partneriem un citām pārraudzības struktūrām, un tām arī turpmāk jābūt izšķirīgām.
- (20) Lai spētu elastīgi reaģēt uz darba tirgu un darba attiecību sistēmu dažādību, konkrētus norīkoto darba ņēmēju nodarbinātības noteikumus un nosacījumus izņēmuma kārtā drīkst pārraudzīt citi dalībnieki un/vai struktūras, ja tie attiecīgajām personām nodrošina līdzvērtīgu aizsardzības līmeni un pārraudzību veic nediskriminējoši un objektīvi.
- (21) Dalībvalstu inspekcijas iestādēm un citām attiecīgajām pārraudzības un izpildes struktūrām būtu jāiesaistās sadarbībā un informācijas apmaiņā, kas noteikts attiecīgajos tiesību aktos, lai pārbaudītu, vai norīkotajiem darba ņēmējiem piemērojamie noteikumi tiek ievēroti.
- (22) Ir īpaši vēlams, lai dalībvalstis iedibinātu vienotāku pieeju darba inspekcijas jomā. Turklāt būtu jāizvērtē nepieciešamība izstrādāt vienotus standartus nolūkā izveidot salīdzināmas metodes, praksi un standartu minimumu Savienības līmenī.
- (23) Lai atvieglotu Direktīvas 96/71/EK izpildi un nodrošinātu tās efektīvāku piemērošanu, būtu vajadzīgi efektīvi sūdzību iesniegšanas mehānismi, kurus darbā norīkotie darba ņēmēji var izmantot, lai iesniegtu sūdzību vai piedalītos procedūrās tieši vai ar attiecīgo izraudzīto trešo pušu, piemēram, arodbiedrību vai citu apvienību, kā arī sociālo partneru kopīgi pārvaldīto struktūru starpniecību. Šie mehānismi būtu jāpiemēro, neskarot valsts procesuālos noteikumus par pārstāvību un aizstāvību tiesās.
- (24) Būvniecības nozarē pārsvarā tiek slēgti apakšuzņēmuma līgumi, tādēļ un ar mērķi aizsargāt norīkoto darba ņēmēju tiesības vajag nodrošināt, ka šajā nozarē par norīkoto darba ņēmēju minimālās tīrās darba algas, piemaksu pie algas un/vai iemaksu maksāšanu sociālo partneru kopīgi pārvaldītos fondos vai struktūrās, kurus reglamentē tiesību akti vai kolektīvie līgumi, ciktāl uz tiem attiecas Direktīvas 96/71/EK 3. panta 1. punkts, papildus darba devējam vai tā vietā, pie atbildības var saukt vismaz darbuzņēmēju, kura darba devējs ir tiešais apakšuzņēmējs. Darbuzņēmēju pie atbildības nesauc, ja viņš ir izpildījis uzticamības pārbaudi. Tā var ietvert preventīvus pasākumus saistībā ar pierādījumiem, ko sniedzis apakšuzņēmējs, tostarp attiecīgā gadījumā tā var balstīties uz informāciju no valsts iestādēm.
- (25) Īpašos gadījumos par šai direktīvā noteikto pienākumu nepildīšanu saskaņā ar dalībvalstu tiesību aktiem un to praksi var saukt pie atbildības citus darbuzņēmējus, vai arī viņu atbildību var ierobežot, valsts vai nozares līmenī apspriežoties ar sociālajiem partneriem.
- (26) Attiecībā uz darba ņēmēju sociālo aizsardzību sabiedrības prioritārās interesēs ir pienākums izvirzīt darbuzņēmējam atbildības prasības, ja tiešais apakšuzņēmējs ir pakalpojumu sniedzējs, kas reģistrēts citā dalībvalstī un norīko darba ņēmējus. Šie norīkotie darba ņēmēji attiecībā uz iespēju pieprasīt nesamaksāto darba samaksu vai nodokļu atmaksu, vai nepamatoti ieturēto sociālo iemaksu atmaksu nav tādā pašā situācijā kā tie darba ņēmēji, kurus nodarbinājis tiešais apakšuzņēmējs, kas reģistrēts darbuzņēmēja reģistrācijas dalībvalstī.

- (27) Dalībvalstu sistēmas attiecībā uz uzlikto administratīvo sodu un/vai sankciju izpildes līdzekļiem pārrobežu situācijās atšķiras, tāpēc tiek ietekmēta iekšējā tirgus pareiza darbība, un rodas risks, ka nodrošināt darbā norīkotajiem darba ņēmējiem līdzvērtīgu aizsardzības līmeni visā Savienībā ir ļoti grūti vai pat neiespējami.
- (28) Būtu jānodrošina, ka tiek efektīvi izpildīti pamatnoteikumi, kas reglamentē darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas nolūkos, veicot īpašus pasākumus, kuri lielāko uzmanību pievērš administratīvo sodu un sankciju pārrobežu izpildei. Tādēļ dalībvalstu tiesību aktu tuvināšana šai jomā ir būtiska, lai nodrošinātu augstāku, līdzvērtīgāku un salīdzināmāku aizsardzības līmeni, kas nepieciešams iekšējā tirgus pareizai darbībai.
- (29) Ja tiktu pieņemti vienoti noteikumi par savstarpējās palīdzības sniegšanu, izpildes pasākumu atbalstu un saistītajām izmaksām, kā arī vienotas prasības par to lēmumu paziņošanu, kas saistīti ar piespriestajām administratīvajām sankcijām un sodiem, tiktu atrisināti vairāki praktiski pārrobežu izpildes jautājumi un tiktu garantēta labāka saziņa par šādiem lēmumiem, ko pieņēmusi cita dalībvalsts, un to labāka izpilde.
- (30) Lai gan tiktu iedibināti vienotāki sankciju un sodu pārrobežu izpildes noteikumi un gadījumos, kad tie nav samaksāti, nepieciešami vienotāki kritēriji turpmākām procedūrām, šiem noteikumiem nebūtu jāskar dalībvalstu kompetence izveidot savu sodu, sankciju un soda naudu sistēmu vai atgūšanas pasākumus, kas pieejami saskaņā ar dalībvalsts tiesību aktiem.
- (31) Šīs direktīvas mērķis nav nedz iedibināt saskaņotus noteikumus tiesiskās sadarbības jomā, jurisdikcijā, nedz atzīt un izpildīt lēmumus civillietās un komercietās, nedz arī izskatīt piemērojamo tiesību aktu jautājumus.
- (32) Šai direktīvā noteikto pienākumu neizpildes gadījumos, dalībvalstīm būtu jāveic atbilstoši pasākumi, tostarp administratīvās procedūras un tiesvedība, un visos šādos gadījumos būtu jāparedz efektīvas, preventīvas un samērīgas sankcijas.
- (33) Šajā direktīvā ir respektētas pamattiesības un ievēroti principi, kas atzīti Eiropas Savienības Pamattiesību hartā, jo īpaši personas datu aizsardzība (8. pants), brīvība izvēlēties profesiju un tiesības strādāt (15. pants), brīvība veikt uzņēmējdarbību (16. pants), tiesības uz kolektīvām sarunām un rīcību (28. pants), godīgiem un taisnīgiem darba apstākļiem (31. pants) un tiesības uz efektīvu tiesību aizsardzību un taisnīgu tiesu (47. pants), un tā īstenojama saskaņā ar minētajām tiesībām un principiem.
- (34) Šīs direktīvas mērķi — iedibināt atbilstošu noteikumu, pasākumu un kontroles mehānismu vispārīgu vienoto sistēmu, kas nepieciešami, lai labāk un vienādāk īstenotu, piemērotu un izpildītu praksē Direktīvu 96/71/EK, — dalībvalstis pienācīgi īstenot nevar, un minētās rīcības mēroga un ietekmes dēļ šo mērķi var labāk sasniegt Savienības līmenī, tāpēc Savienība var pieņemt pasākumus saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienību 5. pantā noteikto subsidiaritātes principu. Saskaņā ar minētajā pantā noteikto proporcionalitātes principu šajā direktīvā ir paredzēti tikai tie pasākumi, kas vajadzīgi šā mērķa sasniegšanai,

I NODAĻA VISPĀRĪGI NOTEIKUMI

1. pants Priekšmets

1. Ar šo direktīvu iedibina tādu atbilstošu noteikumu, pasākumu un kontroles mehānismu vispārīgu vienoto sistēmu, kas nepieciešami, lai labāk un vienādāk īstenotu, piemērotu un izpildītu praksē Direktīvu 96/71/EK, tostarp pasākumus, kas paredzēti, lai novērstu piemērojamo noteikumu ļaunprātīgu izmantošanu un apiešanu, kā arī šādu pārkāpumu gadījumā piemērotu sankcijas.

Šīs direktīvas mērķis ir garantēt to, ka tiek ievērots pārrobežu pakalpojumu sniegšanai norīkoto darba ņēmēju pienācīgs tiesību minimālās aizsardzības līmenis, vienlaikus pakalpojumu sniedzējiem atvieglojot pakalpojumu sniegšanas brīvības izmantošanu un veicinot godīgu konkurenci starp pakalpojumu sniedzējiem.

2. Šī direktīva nekādā veidā neietekmē dalībvalstīs un Savienības tiesību aktos atzīto pamattiesību īstenošanu, tostarp tiesības vai brīvību streikot vai veikt citu rīcību, kas saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi paredzēta konkrētajās dalībvalstu darba attiecību sistēmās. Tāpat tā neskar tiesības apspriest, noslēgt un izpildīt kolektīvos līgumus, kā arī kolektīvi rīkoties saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi.

2. pants Definīcijas

Šajā direktīvā:

- (a) “kompetentā iestāde” ir iestāde, ko dalībvalsts izraudzījies atbilstoši šai direktīvai paredzēto pienākumu izpildei;
- (b) “pieprasījuma iesniedzēja iestāde” ir dalībvalsts kompetentā iestāde, kas saistībā ar sankciju vai sodu sagatavo pieprasījumu par palīdzību, informāciju, paziņošanu vai atgūšanu, kā minēts V nodaļā;
- (c) “pieprasījuma saņēmēja iestāde” ir dalībvalsts kompetentā iestāde, kurai pieprasījums par palīdzību, informāciju, paziņošanu un atgūšanu tiek adresēts.

3. pants Ļaunprātīgas izmantošanas un apiešanas novēršana

1. Direktīvas 96/71/EK īstenošanas, piemērošanas un izpildes nolūkā kompetentās iestādes ņem vērā faktiskos apstākļus, kuri raksturo darbības, ko uzņēmums ir veicis valstī, kur tas ir reģistrēts, lai noteiktu, vai tas patiešām veic būtiskas darbības, kas nav tikai iekšējās vadības un/vai administratīvās darbības. Tie var būt:

- (a) vieta, kur atrodas uzņēmuma reģistrētais birojs un administrācija, tā birojs, kur tas maksā nodokļus, tam ir profesionālās darbības atļauja vai kur tas ir reģistrēts tirdzniecības palātā vai profesionālajās struktūrās;
- (b) vieta, kur norīkotie darba ņēmēji pieņemti darbā;
- (c) tiesību akti, kas piemērojami līgumiem, kurus uzņēmums noslēdzis ar saviem darba ņēmējiem, no vienas puses, un ar saviem klientiem, no otras puses;
- (d) vieta, kur uzņēmums veic saimniecisko pamatdarbību un nodarbina administratīvo personālu;
- (e) neatbilstoši zems izpildīto līgumu skaits uzņēmuma reģistrācijas dalībvalstī un/vai šajā dalībvalstī sasniegtais neatbilstoši zemais apgrozījums.

Minēto faktisko apstākļu novērtējumu pielāgo katram konkrētajam gadījumam un ņem vērā to, kāda veida darbību uzņēmums veic dalībvalstī, kur tas ir reģistrēts.

2. Lai novērtētu, vai norīkotais darba ņēmējs veic darbu uz laiku dalībvalstī, kas nav dalībvalsts, kur viņš parasti strādā, pārbauda visus faktiskos apstākļus, kuri raksturo šādu darba ņēmēja darbu un stāvokli.

Tie var būt:

- (a) darbs, kas veikts ierobežotu laiku citā dalībvalstī;
- (b) norīkošana darbā ir uz dalībvalsti, kas nav valsts, kurā vai no kuras norīkotais darba ņēmējs parasti veic savu darbu atbilstoši Regulai (EK) Nr. 593/2008 un/vai Romas konvencijai;
- (c) norīkotais darba ņēmējs atgriežas dalībvalstī, no kuras viņš norīkots darbā, vai gaidāms, ka viņš tajā atsāks darbu pēc tam, kad būs pabeigts darbs vai sniegti pakalpojumi, kuru veikšanai viņš bija norīkots;
- (d) darba devējs, kas norīko darba ņēmēju, ir nodrošinājis vai sedzis ceļa, naktsmītnes un uzturēšanās izdevumus, un kā tas attiecīgā gadījumā ir izdarīts, kā arī
- (e) visi atkārtotie iepriekšējie periodi, kad bijis norīkots tas pats vai cits (norīkotais) darba ņēmējs.

Visi iepriekš uzskaitītie faktiskie apstākļi ir orientējoši kopējā veicamā novērtējuma faktori, un tādēļ tos nedrīkst aplūkot atsevišķi. Kritērijus pielāgo katram konkrētajam gadījumam un ņem vērā situācijas īpatnības.

II NODAĻA INFORMĀCIJAS PIEEJAMĪBA

4. pants *Sakaru biroju loma*

Šīs direktīvas nolūkā dalībvalstis saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi izraugās vienu vai vairākas kompetentās iestādes, starp kurām var būt arī Direktīvas 96/71/EK 4. pantā minētais(-ie) sakaru birojs(-i).

Kompetento iestāžu kontaktinformāciju paziņo Komisijai un pārējām dalībvalstīm. Komisija publicē un regulāri atjaunina kompetento iestāžu un sakaru biroju sarakstu.

5. pants *Uzlabota piekļuve informācijai*

1. Dalībvalstis veic atbilstošus pasākumus, lai nodrošinātu, ka informācija par Direktīvas 96/71/EK 3. pantā minētajiem nodarbinātības noteikumiem un nosacījumiem, kuri pakalpojumu sniedzējiem ir jāpieņem un jāizpilda, būtu skaidrā, pilnīgā un vienkāršā veidā pieejami no attāluma un elektroniski, tādos formātos un pēc tādiem tīmekļa standartiem, kas piekļuvi nodrošina cilvēkiem ar invaliditāti, un lai nodrošinātu, ka Direktīvas 96/71/EK 4. pantā minētie sakaru biroji vai kompetentās valsts iestādes spētu efektīvi pildīt savus pienākumus.
2. Lai vēl vairāk uzlabotu piekļuvi informācijai, dalībvalstis
 - (a) savās vietnēs skaidri, detalizēti, lietotājam saprotamā veidā un pieejamā formātā norāda, kuri nodarbinātības noteikumi un nosacījumi un/vai kuras savu (valsts un/vai reģionu) tiesību aktu daļas ir jāpieņem dalībvalsts teritorijā norīkotajiem darba ņēmējiem;
 - (b) veic pasākumus, kas vajadzīgi, lai vietnēs ievietotu vispārēji pieejamu informāciju par to, kuri kolektīvie līgumi ir piemērojami (un attiecībā uz ko) un kurus nodarbinātības noteikumus un nosacījumus piemēro pakalpojumu sniedzēji no citām dalībvalstīm saskaņā ar Direktīvu 96/71/EK, turklāt, ja iespējams, tiek ievietotas saites uz esošām vietnēm un pārējiem kontaktpunktiem, jo īpaši attiecīgajiem sociālajiem partneriem;
 - (c) darba ņēmējiem un pakalpojumu sniedzējiem informāciju dara pieejamu valodās, kas nav tās valsts oficiālā(-ā) valoda(-as), kur pakalpojumi tiek sniegti, un to, ja iespējams, sniedz bukleta veidā, kurā sniegts svarīgāko piemērojamo nodarbinātības noteikumu kopsavilkums, un šo informāciju pēc pieprasījuma sniedz formātā, kas pieejams cilvēkiem ar invaliditāti;
 - (d) uzlabo piekļuvi valsts vietnēs sniegtajai informācijai un gādā, lai tā būtu skaidra;

- (e) ja iespējams, norāda kontaktpersonu, kas sakaru birojā ir atbildīga par informācijas pieprasījumu apstrādi;
 - (f) atjaunina par katru valsti sniegto informāciju.
3. Komisija arī turpmāk šajā jomā sniedz atbalstu dalībvalstīm.
 4. Ja saskaņā ar dalībvalstu tiesību aktiem, tradīcijām un praksi, Direktīvas 96/71/EK 3. pantā minētos nodarbinātības noteikumus un nosacījumus nosaka kolektīvie līgumi saskaņā ar minētās direktīvas 3. panta 1. un 8. punktu, dalībvalstīm jānodrošina, ka sociālie partneri par tiem būtu informēti, un attiecīgā informācija, jo īpaši par atšķirīgajām minimālajām algas likmēm un to veidojošajiem elementiem, izmaksājamā atalgojuma aprēķina metodi un kritērijiem, pēc kuriem nosaka iedalījumu atšķirīgās darba algas kategorijās, ir pieejama un pārredzama pakalpojumu sniedzējiem no citām dalībvalstīm un norīkotajiem darba ņēmējiem.

III NODAĻA

ADMINISTRATĪVĀ SADARBĪBA

6. pants

Savstarpējās palīdzības vispārīgi principi

1. Dalībvalstis cieši sadarbojas un savstarpēji cita citai palīdz, lai veicinātu šīs direktīvas īstenošanu, piemērošanu un praktisko izpildi.
2. Dalībvalstu sadarbība jo īpaši ietver atbildēšanu uz argumentētiem kompetento iestāžu pieprasījumiem sniegt informāciju un lūgumiem veikt pārbaudes, inspekcijas un izmeklēšanas par Direktīvas 96/71/EK 1. panta 3. punktā minētajām darbā norīkošanas situācijām, tostarp izmeklēšanu attiecībā uz darba ņēmēju darbā norīkošanai piemērojamo noteikumu ļaunprātīgu izmantošanu vai iespējamām nelikumīgām starptautiskām darbībām.
3. Lai atbildētu uz lūgumu pēc palīdzības, kas saņemts no citas dalībvalsts kompetentajām iestādēm, dalībvalstis nodrošina, ka pakalpojumu sniedzēji, kuri veic uzņēmējdarbību to teritorijā, sniedz to kompetentajām iestādēm visu informāciju, kas nepieciešama, lai varētu uzraudzīt to darbības saskaņā ar valsts tiesību aktiem.
4. Ja rodas grūtības izpildīt informācijas pieprasījumu vai veikt pārbaudes, inspekcijas vai izmeklēšanas, attiecīgā dalībvalsts ātri informē pieprasījuma iesniedzēju dalībvalsti, lai rastu risinājumu.
5. Dalībvalstis cik vien iespējams drīz, bet ne vēlāk kā divu nedēļu laikā pēc pieprasījuma saņemšanas sniedz citu dalībvalstu vai Komisijas prasīto informāciju elektroniskā veidā.

Īpašos gadījumos, kad dalībvalsts uzzina par īpašiem apstākļiem, kas prasa tūlītēju rīcību, tiek izmantots īpašs steidzamības mehānisms. Tādos gadījumos informāciju sniedz 24 stundu laikā.

6. Dalībvalstis nodrošina, ka reģistrus, kuros ir iekļauti pakalpojumu sniedzēji un kurus var izmantot kompetentās iestādes to teritorijā, saskaņā ar tiem pašiem nosacījumiem var izmantot arī pārējo dalībvalstu līdzvērtīgas kompetentās iestādes.
7. Dalībvalstis nodrošina konfidencialitāti attiecībā uz informāciju, ar kuru tās apmainās. Iegūto informāciju izmanto tikai saistībā ar lietu(-ām), kuras(-u) dēļ tā pieprasīta.
8. Savstarpēju administratīvu sadarbību un palīdzību nodrošina bez maksas.
9. Komisija un kompetentās iestādes cieši sadarbojas, lai analizētu grūtības, kas varētu rasties, piemērojot Direktīvas 96/71/EK 3. panta 10. punktu.

7. pants

Uzņēmējdarbības reģistrācijas dalībvalsts nozīme

1. Pakalpojumu sniedzēja uzņēmējdarbības reģistrācijas dalībvalsts turpina kontrolēt, pārraudzīt un veikt nepieciešamos uzraudzības vai izpildes pasākumus atbilstoši valsts tiesību aktiem, praksei un administratīvajām procedūrām attiecībā uz darba ņēmējiem, kuri norīkoti darbā citā dalībvalstī.
2. Šīs direktīvas 3. panta 1. un 2. punktā un 9. panta 1. punktā minētajos gadījumos pakalpojumu sniedzēja uzņēmējdarbības reģistrācijas dalībvalsts palīdz dalībvalstij, uz kuru notiek norīkošana darbā, nodrošināt to nosacījumu izpildi, kas piemērojami saskaņā ar Direktīvu 96/71/EK un šo direktīvu. Pakalpojumu sniedzēja uzņēmējdarbības reģistrācijas dalībvalsts pēc savas iniciatīvas paziņo dalībvalstij, uz kuru notiek norīkošana darbā, visu būtisko informāciju, kā norādīts 3. panta 1. un 2. punktā un 9. panta 1. punktā, ja pakalpojumu sniedzēja uzņēmējdarbības reģistrācijas dalībvalstij ir zināmi īpaši fakti, kas norāda uz iespējamām pārkāpumiem.
3. Attiecībā uz katru pakalpojumu sniegšanas gadījumu vai katru pakalpojumu sniedzēju uzņēmējas dalībvalsts kompetentās iestādes var lūgt uzņēmējdarbības reģistrācijas dalībvalsts kompetentās iestādes sniegt informāciju par pakalpojumu sniedzēja reģistrācijas likumību un viņa labu rīcību, kā arī par piemērojamo noteikumu pārkāpumu neesamību. Uzņēmējdarbības reģistrācijas dalībvalsts kompetentās iestādes sniedz šo informāciju saskaņā ar 6. pantu.
4. Šā panta 1. un 2. punktā paredzētais pienākums nenozīmē, ka uzņēmējdarbības reģistrācijas dalībvalstij jāveic faktiskas pārbaudes un kontroles tās uzņēmējas dalībvalsts teritorijā, kurā pakalpojums tiek sniegts. Pēc uzņēmējdarbības reģistrācijas dalībvalsts kompetento iestāžu pieprasījuma šādas pārbaudes un kontroles saskaņā ar 10. pantu un atbilstīgi uzraudzības pilnvarām, kas paredzētas uzņēmējas dalībvalsts tiesību aktos, praksē un administratīvajās procedūrās un kuras ir saskaņā ar Savienības tiesību aktiem, vajadzības gadījumā veic uzņēmējas dalībvalsts iestādes.

8. pants
Papildu pasākumi

1. Dalībvalstis ar Komisijas palīdzību veic papildu pasākumus, lai izstrādātu, atvieglotu un sekmētu apmaiņu starp ierēdņiem, kuri atbildīgi par administratīvās sadarbības un savstarpējās palīdzības īstenošanu, kā arī par piemērojamo noteikumu ievērošanas un izpildes pārraudzību.
2. Komisija izvērtē finanšu atbalsta nepieciešamību, lai vēl vairāk uzlabotu administratīvo sadarbību un vairotu savstarpējo uzticību, izmantojot projektus, tostarp veicinot attiecīgo ierēdņu apmaiņu un mācības, kā arī izstrādā, atvieglo un sekmē labās prakses, tostarp sociālo partneru labās prakses, iniciatīvas Savienības līmenī, piemēram, tādu datubāžu vai kopīgu vietņu izveidi un atjaunināšanu, kurās ietverta vispārēja vai specifiska nozares informācija par ievērojamajiem nodarbinātības noteikumiem un nosacījumiem.

IV NODAĻA
ATBILSTĪBAS PĀRRAUDZĪŠANA

9. pants
Valstu kontroles pasākumi

1. Dalībvalstis var noteikt tikai šādas administratīvās prasības un kontroles pasākumus:
 - (a) citā dalībvalstī uzņēmējdarbību reģistrējušam pakalpojumu sniedzējam uzlikts pienākums deklarēties valsts atbildīgajās kompetentajās iestādēs vēlākais pakalpojumu sniegšanas sākumā; deklarēšana attiecas tikai uz viena vai vairāku skaidri noteiktu darbā norīkotu pakalpojumu sniedzēju identitāti, klātbūtni, to paredzamo skaitu, paredzamo uzturēšanās ilgumu un vietu, kā arī norīkošanu attaisnojošiem pakalpojumiem;
 - (b) pienākums glabāt vai darīt pieejamu darba līguma (vai līdzvērtīga dokumenta Direktīvas 91/533/EEK nozīmē, tostarp, ja piemēroti vai atbilstoši, attiecīgā gadījumā minētās direktīvas 4. pantā norādītā papildu informācija), algas aprēķinu, darba laika uzskaites lapu un algas izmaksu apliecinājošu dokumentu vai tiem līdzvērtīgu dokumentu kopijas, pavairojot un/vai saglabāt tās papīra vai elektroniskā veidā darbā norīkošanas laikā pieejamā un skaidri norādītā vietā tās teritorijā, piemēram, darba vietā, būvlaukumā, vai transporta nozares mobilo darba ņēmēju gadījumā – bāzē vai transporta līdzeklī, ar kuru tiek sniegts pakalpojums;
 - (c) šā punkta b) apakšpunktā minēto dokumentu tulkojumu var attaisnot ar nosacījumu, ka tie nav pārmērīgi gari un tiem tiek izmantotas šādu dokumentu standartformas;
 - (d) pienākums vajadzības gadījumā norādīt kontaktpersonu sarunām darba devēja vārdā ar attiecīgajiem sociālajiem partneriem dalībvalstī, uz kuru darba ņēmēji tiek norīkoti darbā, atbilstoši valsts tiesību aktiem un praksei laikposmam, kurā tiek sniegts pakalpojumi.

2. Dalībvalstis nodrošina, lai procedūras un kārtība attiecībā uz darba ņēmēju norīkošanu darbā uzņēmumiem būtu viegli izpildāma – attālināti un, pēc iespējas, izmantojot elektroniskos līdzekļus.
3. Valstu kontroles pasākumu piemērošanas vajadzība un atbilstība tiek pārskatīta trīs gadu laikā pēc 20. pantā minētās dienas, ņemot vērā pieredzi, kas gūta no organizētas sadarbības sistēmas un informācijas apmaiņas, kā arī tās efektivitāti, vienveidīgāku un standartizētāku dokumentu izstrādi, kopīgu principu vai standartu izveidi attiecībā uz darba ņēmēju norīkošanu darbā, kā arī uz tehnikas attīstību nolūkā vajadzības gadījumā ierosināt nepieciešamos grozījumus vai labojumus.

10. pants Pārbaudes

1. Dalībvalstis nodrošina, ka tiek ieviestas pienācīgas pārbaudes un tiek izveidoti pārraudzības mehānismi un ka to teritorijā tiek veiktas efektīvas un atbilstošas pārbaudes, lai kontrolētu un pārraudzītu Direktīvas 96/71/EK noteikumu ievērošanu un garantētu tās pienācīgu piemērošanu un izpildi. Šādas pārbaudes galvenokārt balstās uz riska novērtējumu, ko regulāri veic kompetentās iestādes. Riska novērtējumā nosaka darbības nozares, kurās pakalpojumu sniegšanai norīkoto darba ņēmēju nodarbinātība ir koncentrēta viņu teritorijā. Veicot šādu riska novērtējumu, ņem vērā lielu rūpniecības projektu īstenošanu, konkrētu nozaru vajadzības un īpašas problēmas, iepriekšējos pārkāpumus, kā arī dažu darba ņēmēju grupu neaizsargātību.
2. Dalībvalstis nodrošina, ka pārbaudes un kontroles attiecībā uz atbilstību Direktīvai 96/71/EK nav diskriminējošas un/vai nesamērīgas.
3. Ja pārbaūžu gaitā ir nepieciešama informācija saistībā ar 3. pantā minētajiem kritērijiem, dalībvalsts, kurā tiek sniegts pakalpojums, un uzņēmējdarbības reģistrācijas dalībvalsts rīkojas atbilstoši noteikumiem par administratīvo sadarbību, t. i., kompetentās iestādes sadarbojas atbilstīgi 6. un 7. pantā paredzētajiem noteikumiem un principiem.
4. Dalībvalstīs, kurās atbilstoši valstu tiesību aktiem un praksei Direktīvas 96/71/EK 3. pantā minētā darbā norīkoto darba ņēmēju nodarbinātības noteikumu un nosacījumu, jo īpaši minimālās darba algas likmju, tostarp darba laika noteikšana ir vadības un darbaspēka ziņā, tie var, atbilstošā līmenī un ņemot vērā dalībvalstu noteiktos nosacījumus, pārraudzīt arī darbā norīkoto darba ņēmēju nodarbinātības atbilstošos noteikumus un nosacījumus ar noteikumu, ka tiek garantēts atbilstošs aizsardzības līmenis, kas līdzvērtīgs no Direktīvas 96/71/EK un šīs direktīvas izrietošajam aizsardzības līmenim.
5. Dalībvalstis, kurās darba inspektori nav pilnvaroti kontrolēt un pārraudzīt darbā norīkoto darba ņēmēju darba apstākļus un/vai nodarbinātības noteikumus un nosacījumus, izņēmuma kārtā pēc apspriešanās ar sociālajiem partneriem valsts līmenī var izveidot un uzturēt kārtību, kas garantē šādu nodarbinātības noteikumu un nosacījumu ievērošanu ar noteikumu, ka šāda kārtība sniedz attiecīgajām personām atbilstošu aizsardzības līmeni, kas līdzvērtīgs no Direktīvas 96/71/EK izrietošajam aizsardzības līmenim.

V NODAĻA IZPILDE

11. pants

Tiesību aizsardzība – sūdzību procedūras atvieglošana - atmaksājamās summas

1. No Direktīvas 96/71/EK 6. panta un no šīs direktīvas izrietošo pienākumu izpildei dalībvalstis nodrošina, lai arī tajā dalībvalstī, kuras teritorijā darba ņēmēji ir vai ir bijuši norīkoti darbā, visiem darbā norīkotajiem darba ņēmējiem, kuri uzskata, ka piemērojamo noteikumu nepiemērošanas rezultātā viņi ir cietuši zaudējumus, pat pēc tam, kad darba attiecības, kurās it kā notikusi šī noteikumu neievērošana, ir beigušās, būtu pieejami efektīvi mehānismi, ar kuru palīdzību darbā norīkotie darba ņēmēji var iesniegt sūdzības par saviem darba devējiem tieši, kā arī viņiem būtu tiesības sākt tiesvedību vai administratīvo procesu.
2. Šā panta 1. punktu piemēro, neskarot tiesu jurisdikciju dalībvalstīs, kā jo īpaši noteikts attiecīgajos Savienības tiesību aktu un/vai starptautisko konvenciju instrumentos.
3. Dalībvalstis nodrošina, lai arodbiedrības un citas trešās personas, piemēram, apvienības, organizācijas un citas juridiskās personas, kurām saskaņā ar attiecīgo valstu tiesību aktos izklāstītajiem kritērijiem ir likumīgas intereses, nodrošinot šīs direktīvas noteikumu ievērošanu, darbā norīkotā darba ņēmēja vai viņa darba devēja vārdā vai atbalstot šo subjektu, ar šā subjekta atļauju varētu piedalīties jebkurā tiesvedībā vai administratīvajā procesā, kas paredzēts, lai panāktu šīs direktīvas īstenošanu un/vai šajā direktīvā noteikto pienākumu izpildi.
4. Šā panta 1. un 3. punktu piemēro, neskarot valstu noteikumus par nolīguma termiņiem līdzīgu procesu ierosināšanai vai valsts procesuālos noteikumus par pārstāvību un aizstāvību tiesās.
5. Dalībvalstis nodrošina nepieciešamos mehānismus, lai darbā norīkotie darba ņēmēji varētu saņemt
 - (a) visu nesamaksāto darba samaksu, kas viņiem pienākas atbilstoši Direktīvas 96/71/EK 3. pantā noteiktajiem piemērojamajiem nodarbinātības noteikumiem un nosacījumiem,
 - (b) pārmērīgu izmaksu atmaksu saistībā ar neto darba samaksu vai ar mājokļa kvalitāti, kas ieturētas vai atskaitītas no algas par darba devēja nodrošinātu mājokli.

Šo punktu piemēro arī tad, ja darbā norīkotais darba ņēmējs ir atgriezies no dalībvalsts, uz kuru tas bija norīkots darbā.

12. pants
Solidāra atbildība apakšuzņēmuma līgumu slēgšanas gadījumos

1. Ņemot vērā Direktīvas 96/71/EK pielikumā minētās būvniecības darbības, par visām Direktīvas 96/71/EK 3. panta 1. punktā minētajām darbā norīkošanas situācijām dalībvalstis, nediskriminējot attiecībā uz to teritorijā reģistrētu tiešo apakšuzņēmēju darba ņēmēju vienlīdzīgu tiesību aizsardzību, nodrošina, ka darba ņēmējs un/vai sociālo partneru iestādes vai kopēji fondi var līdztekus darba devējam vai darba devēja vietā saukt darbuzņēmēju, pie kura darba devējs (pakalpojumu sniedzējs vai pagaidu darba vieta vai darbā iekārtošanās aģentūra) ir tiešs apakšuzņēmējs, pie atbildības, ja nav samaksātas:
 - (a) nesamaksātās attiecīgās darba samaksas neto minimālās likmes un/vai iemaksas, kas pienākas sociālo partneru iestādēm vai kopējiem fondiem, ciktāl tas paredzēts direktīvas 96/71/EK 3. panta 1. punktā;
 - (b) jebkādas atmaksājamās summas vai no darba algas ieturēto nodokļu vai sociālā nodrošinājuma iemaksu atmaksa.Šajā punktā minētā atbildība attiecas tikai uz darba ņēmēja tiesībām, kuras iegūtas atbilstoši līgumattiecībām starp darbuzņēmēju un apakšuzņēmēju.
2. Dalībvalstis nodrošina, ka darbuzņēmējs, kas uzņēmies uzticamības pārbaudes pienākumus, netiek saukts pie atbildības saskaņā ar 1. punktu. Šādu sistēmu piemēro caurskatāmi, nediskriminējoši un samērīgi. Tas var nozīmēt darbuzņēmēja veiktus preventīvus pasākumus attiecībā uz apakšuzņēmēja sniegtiem pierādījumiem par galvenajiem darba nosacījumiem, kurus piemēro darbā norīkotajiem darba ņēmējiem, kā minēts Direktīvas 96/71/EK 3. panta 1. punktā, tostarp algas aprēķiniem un algas izmaksu, sociālā nodrošinājuma iemaksu un/vai nodokļu iekasēšanas pienākumu ievērošanu uzņēmējdarbības reģistrācijas dalībvalstī un atbilstību darba ņēmēju norīkošanai darbā piemērojamiem noteikumiem.
3. Dalībvalstis var atbilstoši Savienības tiesību aktiem noteikt valsts tiesību aktos, nediskriminējot un ievērojot proporcionalitāti, stingrākas atbildības normas attiecībā uz apakšuzņēmēja atbildības jomu un vērienu. Dalībvalstis var atbilstoši Savienības tiesību aktiem noteikt šādu atbildību arī citās nozarēs, kas nav iekļautas Direktīvas 96/71/EK pielikumā. Minētajos gadījumos dalībvalstis var noteikt, ka darbuzņēmējs, kas uzņēmies valsts tiesību aktos noteiktos uzticamības pārbaudes pienākumus, netiek saukts pie atbildības.
4. Trīs gadu laikā pēc 20. panta minētās dienas Komisija, ES līmenī apspriežoties ar dalībvalstīm un sociālajiem partneriem, pārskata šā panta piemērošanu, lai vajadzības gadījumā ierosinātu nepieciešamos grozījumus vai labojumus.

VI NODAĻA

ADMINISTRATĪVO SODU UN SANKCIJU PĀRROBEŽU IZPILDE

13. pants

Savstarpējās palīdzības un atzīšanas vispārīgie principi

1. Neskarot līdzekļus, kuri ir vai var būt paredzēti Savienības tiesību aktos, savstarpējās palīdzības un atzīšanas principi, kā arī šajā pantā paredzētie pasākumi un procedūras attiecas uz tādu administratīvo sodu un sankciju pārrobežu izpildi, kas par piemērojamo noteikumu neievērošanu dalībvalstī uzliktas pakalpojumu sniedzējam, kas reģistrēts citā dalībvalstī.
2. Pieprasījuma iesniedzēja iestāde var saskaņā ar savas dalībvalsts spēkā esošajiem tiesību aktiem un administratīvo praksi lūgt citas dalībvalsts kompetento iestādi atgūt noteikto sodu vai sankcijas vai paziņot lēmumu, ar kuru noteikts sods vai sankcijas, ciktāl saņēmējas iestādes dalībvalsts spēkā esošie tiesību akti un administratīvā prakse pieļauj šādu rīcību par līdzīgām prasībām vai lēmumiem.

Pieprasījuma iesniedzējas dalībvalsts kompetentā iestāde nodrošina, lai soda vai sankciju atgūšanas prasība vai paziņošana notiktu atbilstoši tajā dalībvalstī spēkā esošajiem noteikumiem, bet kompetentā saņēmēja iestāde nodrošina, lai atgūšanas paziņošana pieprasījuma saņēmējā dalībvalstī noritētu saskaņā ar saņēmējā dalībvalstī spēkā esošajiem valsts tiesību aktiem un administratīvo praksi.

Pieprasījuma iesniedzēja iestāde nevar lūgt soda vai sankciju atgūšanu vai lēmuma, ar kuru noteikts sods vai sankcijas, paziņošana, ja un kamēr sods vai sankcijas, kā arī ar to saistītā prasība un/vai tās īstenošanai nepieciešamais instruments pieprasījuma iesniedzējā dalībvalstī tiek minētajā dalībvalstī apstrīdēts.

14. pants

Pieprasījums par atgūšanu, informāciju vai paziņošana

1. Pēc pieprasījuma iesniedzējas iestādes pieprasījuma par soda vai sankciju atgūšanu vai lēmuma paziņošana, ar kuru noteikts sods vai sankcijas, pieprasījuma saņēmēja iestāde sniedz visu informāciju un savstarpējo palīdzību, kas pieprasījuma iesniedzējai iestādei varētu noderēt soda un/vai sankciju atgūšanā, kā arī cik vien iespējams saistībā ar attiecīgo pieprasījumu.

Informācijas pieprasījumā par soda vai sankciju atgūšanu, kā arī lēmuma paziņošanā attiecībā uz šādiem jautājumiem norāda vismaz

- (a) adresāta vārdu, uzvārdu vai nosaukumu un zināmo adresi, kā arī visu pārējo būtisko informāciju adresāta identificēšanai;
- (b) atgūšanas pieprasījuma vai paziņošanas mērķi, laikposmu, kurā tas jāīsteno un visus datumus saistībā ar izpildes procesu;

- (c) soda vai sankciju veidu un summu, kā arī ar to saistīto prasījumu, par kuru pieprasījums ir sagatavots, un tā dažādās sastāvdaļas;
 - (d) visu pārējo būtisko informāciju vai dokumentus, tostarp juridiska rakstura dokumentus, attiecībā uz prasījumu, sodu vai sankcijām un
 - (e) tās kompetentās iestādes nosaukumu, adresi un citu kontaktinformāciju, kura atbildīga par soda un/vai sankciju novērtēšanu, un, ja tā ir cita iestāde, tad tās kompetentās institūcijas datus, kurā var iegūt informāciju par sodu un/vai sankcijām vai iespējām apstrīdēt maksāšanas pienākumu vai lēmumu, ar ko tie noteikti.
2. Soda vai sankciju atgūšanas vai lēmuma, ar kuru noteikts sods vai sankcijas, paziņošanas nolūkā saņēmējā dalībvalstī, jebkurš sods vai sankcijas, attiecībā uz kuru ir iesniegts pieprasījums par atgūšanu vai paziņošanu, tiek uzskatīts par pieprasījuma saņēmējas dalībvalsts sodu vai sankcijām.
 3. Pieprasījuma saņēmēja iestāde tūlīt informē pieprasījuma iesniedzēju iestādi par darbībām, kas veiktas saistībā ar tās pieprasījumu par paziņošanu vai atgūšanu, it īpaši norādot dienu, kurā attiecīgais dokuments vai lēmumus nodots vai paziņots adresātam.

Pieprasījuma saņēmēja iestāde tāpat informē pieprasījuma iesniedzēju iestādi par pieprasījuma par informāciju, atgūšanu vai paziņošanu noraidīšanas iemesliem.

15. pants Procedūras pārtraukšana

1. Ja atgūšanas vai paziņošanas procedūras gaitā attiecīgais pakalpojumu sniedzējs vai ieinteresētā persona sodu, sankcijas un/vai saistītās prasības apstrīd, noteiktā soda vai sankciju pārrobežu izpildes procedūru pārtrauc līdz brīdim, kamēr nav pieņemts attiecīgās valsts iestādes lēmums šajā jautājumā.

Pieprasījuma iesniedzēja iestāde par šādu apstrīdēšanu nekavējoties paziņo pieprasījuma saņēmējai iestādei.
2. Strīdus par pieprasījuma saņēmējā dalībvalstī veiktajiem izpildes pasākumiem vai par pieprasījuma saņēmējas dalībvalsts kompetentās iestādes veiktās paziņošanas likumību risina šīs dalībvalsts kompetentā institūcija vai tiesu iestādei saskaņā ar tās normatīvajiem aktiem.

16. pants Izmaksas

1. Pieprasījuma saņēmēja iestāde pārskaita pieprasījuma iesniedzējai iestādei atgūtās summas saistībā ar šajā nodaļā minētajiem sodiem vai sankcijām.

Pieprasījuma saņēmēja iestāde no attiecīgās fiziskās vai juridiskās personas var atgūt summas un ieturēt visas izmaksas, kas tai radušās saistībā ar atgūšanu, atbilstoši

pieprasījuma saņēmējas dalībvalsts tiesību aktiem, noteikumiem un administratīvajām procedūrām vai praksi, kuru piemēro līdzīgiem prasījumiem.

2. Dalībvalstis nepieprasa to izmaksu atlīdzināšanu, kas radušās, sniedzot savstarpēju palīdzību, ko tās sniedz vien otrai saskaņā ar šo direktīvu, vai kas radušās saistībā ar tās piemērošanu.

Ja atgūšana rada īpašas problēmas vai attiecas uz ļoti lielu summu, pieprasījuma iesniedzēja iestāde un pieprasījuma saņēmēja iestāde var vienoties par konkrētajam(-iem) gadījumam(-iem) atbilstošu summu atlīdzināšanas kārtību.

3. Neatkarīgi no 2. punkta pieprasījuma iesniedzējas dalībvalsts kompetentā iestāde ir atbildīga par pieprasījuma atlīdzināšanu pieprasījuma saņēmējai dalībvalstij attiecībā uz visām izmaksām un visiem zaudējumiem, kas radušies saistībā ar darbībām, kuras atzītas par nepamatotām attiecībā uz soda vai sankciju prasījuma būtību vai pieprasījuma iesniedzējas iestādes sniegtā instrumenta spēkā esamību, kas atļauj izpildi un/vai izpildes nodrošināšanas pasākumus, ko veic pieprasījuma iesniedzēja iestāde.

VII NODAĻA NOBEIGUMA NOTEIKUMI

17. pants Sankcijas

Dalībvalstis paredz noteikumus par sankcijām, kas piemērojamas gadījumos, ja tiek pārkāpti saskaņā ar šo direktīvu pieņemtie valstu noteikumi, un veic visus nepieciešamos pasākumus, lai nodrošinātu to īstenošanu un ievērošanu. Paredzētās sankcijas ir efektīvas, samērīgas un preventīvas. Dalībvalstis vēlākais līdz [... transponēšanas datums] par šiem noteikumiem informē Komisiju. Dalībvalstis nekavējoties ziņo par visiem turpmākiem minēto noteikumu grozījumiem.

18. pants Iekšējā tirgus informācijas sistēma

1. Administratīvo sadarbību un savstarpējo palīdzību starp dalībvalstu kompetentajām iestādēm, kā noteikts 6., 7., 10. panta 3. punktā, 13., 14. un 15. pantā, īsteno, izmantojot Iekšējā tirgus informācijas sistēmu (*IMI*), kas izveidota ar [atsauce uz *IMI* regulu]⁸⁹.

⁸⁹ IMI ir droša internetā pieejama lietotne, kas dod iespēju valsts līmeņa, reģionu un pašvaldību iestādēm ātri un vienkārši sazināties ar citām šādām iestādēm ārzemēs. To finansē no *IDABC* programmas (Viseiropas elektroniskās pārvaldības pakalpojumu savietojamības nodrošināšana valsts pārvaldes iestādēm, uzņēmumiem un pilsoņiem). Skat. Priekšlikumu Eiropas Parlamenta un Padomes regulai par administratīvo sadarbību, izmantojot Iekšējā tirgus informācijas sistēmu (*IMI* regula), COM(2011) 522 galīgā redakcija.

2. Dalībvalstis var turpināt piemērot divpusējas vienošanās par kompetento iestāžu administratīvo sadarbību attiecībā uz tādu nodarbinātības noteikumu un nosacījumu piemērošanu un pārraudzību, kas piemērojami Direktīvas 96/71/EK 3. pantā minētajiem darbā norīkotajiem darba ņēmējiem, ciktāl šie pasākumi nelabvēlīgi neietekmē attiecīgo darba ņēmēju un uzņēmumu tiesības un pienākumus.
3. Šā panta 2. punktā minēto divpusējo vienošanos kontekstā dalībvalstu kompetentās iestādes pēc iespējas vairāk izmanto *IMI*. Ja kompetentā iestāde kādā no attiecīgajām dalībvalstīm ir izmantojusi *IMI*, to izmanto visām turpmākajām darbībām un tā ir prioritāra, salīdzinot ar mehānismu(-iem), kas paredzēti šādā divpusējā vienošanās par administratīvo sadarbību un savstarpējo palīdzību.

19. pants
Grozījumi [IMI regulā]

[*IMI* regulas] I pielikumu papildina ar šādiem punktiem:

1. Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā⁹⁰: 4. pants;
2. Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva xxxx/xx/EK, kas attiecas uz to, kā izpildīt Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā⁹¹: 6., 7., 10. panta 3. punkts, 13., 14. un 15. pants.

20. pants
Transponēšana

1. Normatīvie un administratīvie akti, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības, dalībvalstīs stājas spēkā ne vēlāk kā divu gadu laikā pēc tās stāšanās spēkā. Dalībvalstis uzreiz dara Komisijai zināmus minēto noteikumu tekstus, kā arī minēto noteikumu un šīs direktīvas atbilstības tabulu.

Kad dalībvalstis pieņem minētos noteikumus, tajos ietver atsauci uz šo direktīvu vai šādu atsauci pievieno to oficiālajai publikācijai. Dalībvalstis nosaka, kā izdarāma šāda atsauce.

2. Dalībvalstis dara Komisijai zināmus savu tiesību aktu galvenos noteikumus, ko tās pieņem jomā, uz kuru attiecas šī direktīva.

21. pants
Ziņojums

Komisija ne vēlāk kā 5 gadus pēc transponēšanas termiņa beigām ziņo Eiropas Parlamentam, Padomei un Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai par šīs direktīvas īstenošanu, vajadzības gadījumā sagatavojot attiecīgus priekšlikumus.

⁹⁰ OV L 18, 21.1.1997.

⁹¹ OV atsauce.

22. pants Stāšanās spēkā

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

23. pants

Adresāti

Šī direktīva ir adresēta dalībvalstīm.

Briselē, 21.3.2012

*Eiropas Parlamenta vārdā —
priekšsēdētājs*

*Padomes vārdā —
priekšsēdētājs*

TIESĪBU AKTA FINANŠU PĀRSKATS

1. PRIEKŠLIKUMA/INICIATĪVAS KONTEKSTS

- 1.1. Priekšlikuma/iniciatīvas nosaukums
- 1.2. Attiecīgās politikas jomas ABM/ABB struktūrā
- 1.3. Priekšlikuma/iniciatīvas būtība
- 1.4. Mērķi
- 1.5. Priekšlikuma/iniciatīvas pamatojums
- 1.6. Ilgums un finansiālā ietekme
- 1.7. Paredzētais(-ie) pārvaldības veids(-i)

2. PĀRVALDĪBAS PASĀKUMI

- 2.1. Pārraudzības un ziņošanas noteikumi
- 2.2. Pārvaldības un kontroles sistēma
- 2.3. Krāpšanas un pārkāpumu apkarošanas pasākumi

3. PRIEKŠLIKUMA/INICIATĪVAS PAREDZAMĀ FINANSIĀLĀ IETEKME

- 3.1. Attiecīgās daudzgadu finanšu shēmas izdevumu kategorijas un budžeta pozīcijas
- 3.2. Paredzamā ietekme uz izdevumiem
 - 3.2.1. *Paredzamās ietekmes uz izdevumiem kopsavilkums*
 - 3.2.2. *Paredzamā ietekme uz darbības apropriācijām*
 - 3.2.3. *Paredzamā ietekme uz administratīvajām apropriācijām*
 - 3.2.4. *Saderība ar kārtējo daudzgadu finanšu shēmu*
 - 3.2.5. *Trešo personu dalība finansējumā*
- 3.3. Paredzamā ietekme uz ieņēmumiem

TIESĪBU AKTA FINANŠU PĀRSKATS

1. PRIEKŠLIKUMA/INICIATĪVAS KONTEKSTS

1.1. Priekšlikuma/iniciatīvas nosaukums

Priekšlikums EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVAI, kas attiecas uz to, kā izpildīt Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā

1.2. Attiecīgās politikas jomas ABM/ABB struktūrā⁹²

Nodarbinātība, sociālā solidaritāte

Vienotā tirgus politika

Iekšējais pakalpojumu tirgus

1.3. Priekšlikuma/iniciatīvas būtība

Priekšlikums/iniciatīva attiecas uz **jaunu darbību**

Priekšlikums/iniciatīva attiecas uz **jaunu darbību, pamatojoties uz izmēģinājuma projektu/sagatavošanas darbību**⁹³

Priekšlikums/iniciatīva attiecas uz **esošas darbības pagarināšanu**

Priekšlikums/iniciatīva attiecas uz **darbību, kas pārveidota jaunā darbībā**

1.4. Mērķi

1.4.1. Komisijas daudzgadu stratēģiskie mērķi, ko plānots sasniegt ar priekšlikumu/iniciatīvu

Veicināt stratēģijas “Eiropa 2020” mērķu sasniegšanu:

- sekmēt lielāku līdzdalību darba tirgū,
- izveidot drošu, elastīgu un mobilu Eiropas darba tirgu,
- veicināt sociālo un ekonomikas kohēziju.

Patērētāju un uzņēmumu labā izveidot efektīvu reglamentējošu sistēmu iekšējam pakalpojumu tirgum, balstoties uz pamatotiem datiem.

1.4.2. Konkrētie mērķi un attiecīgās ABM/ABB darbības

Konkrētais mērķis Nr. 1 (EMPL)

⁹² ABM: budžeta vadība pa darbības jomām; ABB: budžeta līdzekļu sadale pa darbības jomām.

⁹³ Kā paredzēts Finanšu regulas 49. panta 6. punkta a) vai b) apakšpunktā.

Visās dalībvalstīs nodrošināt efektīvu ES tiesību aktu piemērošanu jomās, kas saistītas ar veselību un drošību, un darba tiesībām.

Konkrētais mērķis Nr. 3 (EMPL)

Stiprināt efektīvu partnerību ar ieinteresētajām personām dalībvalstīs un visā Eiropā, lai atbalstītu nodarbinātības un sociālās solidaritātes politikas jomās gūtos rezultātus.

Konkrētais mērķis Nr. 1 (MARKT)

Īstenot Vienotā tirgus aktu un veicināt sociālo uzņēmumu izveidi.

Konkrētais mērķis Nr. 12 (MARKT)

Pilnībā attīstīt Iekšējā tirgus informācijas sistēmas (IMI) potenciālu, lai sekmētu vienotā tirgus tiesību aktu labāku īstenošanu.

Attiecīgā ABM/ABB darbība

Nodarbinātība, sociālā solidaritāte (EMPL)

Vienotā tirgus politika (MARKT)

Iekšējais pakalpojumu tirgus (MARKT)

1.4.3. Paredzamie rezultāti un ietekme

Norādīt, kāda ir priekšlikuma/iniciatīvas iecerētā ietekme uz finansējuma saņēmējiem/mērķgrupām.

1. Darbā norīkoto darba ņēmēju tiesību aizsardzības uzlabošana
 - Uzlabot informāciju attiecībā uz darba nosacījumiem, ko piemēro darbā norīkotajiem darba ņēmējiem.
 - Dot darbā norīkotajiem darba ņēmējiem iespējas labāk aizstāvēt savas tiesības, tostarp apakšuzņēmumu tīklā.
 - Padarīt skaidrāku sociālo partneru nozīmi izpildes pasākumos.
 - Uzlabot darba nosacījumu pārraudzību un izpildi.
2. Pārrobežu pakalpojumu sniegšanas veicināšana un godīgas konkurences vides uzlabošana
 - Sniegt precīzāku “norīkošanas darbā” definīciju.
 - Uzlabot informāciju par uzņēmumu pienākumiem attiecībā uz darbā norīkotajiem darba ņēmējiem piemērojamajiem darba nosacījumiem.
 - Nodrošināt lielāku skaidrību attiecībā uz administratīvajām prasībām un valstu kontroles pasākumiem.
 - Uzlabot administratīvo sadarbību starp atbildīgajām valstu iestādēm.

1.4.4. Rezultātu un ietekmes rādītāji

Norādīt priekšlikuma/iniciatīvas īstenošanas pārraudzībā izmantojamās rādītājus.

Tiklīdz būs noskaidrots turpmākās rīcības saturs, Komisija kopā ar Ekspertu komiteju par darba ņēmēju norīkošanu darbā (*ECPW*) izstrādās nelielu rādītāju kopumu, kas aptvers attiecīgos direktīvas darbības aspektus. Sākotnējais priekšlikums pārraudzībā izmantojamo rādītāju sarakstam ir šāds (pēc katra rādītāja norādīts informācijas avots): i) meklējumu skaits valstu tīmekļa vietnēs darba ņēmēju norīkošanas jomā (sniedz dalībvalstis); ii) to starpvalstu sadarbības projektu skaits darba ņēmēju norīkošanas jomā, kurus atbalsta valstu iestādes vai sociālie partneri (dalībvalstis); iii) pieprasījumu skaits, kas izdarīti, izmantojot īpašo *IMI* lietojumprogrammu darba ņēmēju norīkošanai darbā (Komisija); iv) tiesvedību skaits valstu tiesās (dalībvalstis); v) tādu pārbaužu procentuālā daļa, kuru rezultātā piemērotas sankcijas (dalībvalstis). Komisija arī turpinās vākt administratīvos datus par norīkošanu, pamatojoties uz sociālā nodrošinājuma datiem. Attiecībā uz šo rādītāju izmantošanas biežumu — tie tiks regulāri iesniegti un apspriesti *ECPW*, kā arī tiks iekļauti to rādītāju kopumā, kurus izmantos turpmāk minētajā novērtējumā.

1.5. Priekšlikuma/iniciatīvas pamatojums

1.5.1. Īstermiņa vai ilgtermiņa vajadzības

Priekšlikuma mērķis ir uzlabot un pastiprināt Darba ņēmēju norīkošanas direktīvas īstenošanu, piemērošanu un praktisko izpildi, tostarp pasākumus, kas paredzēti, lai novērstu piemērojamo noteikumu ļaunprātīgu izmantošanu un apiešanu, kā arī šādos gadījumos piemērotu sankcijas.

Tajā tiks risinātas nepilnības, kas konstatētas attiecībā uz informāciju darba devējiem un darbā norīkotajiem darba ņēmējiem, kontroles, pārraudzības un izpildes pasākumiem un administratīvo sadarbību. Šajā priekšlikumā tiks aplūkotas nevajadzīgās administratīvās prasības un kontroles pasākumi, ko piemēro pakalpojumu sniedzējiem, norīkoto darba ņēmēju aizsardzība strīdos par viņu individuālajiem darba nosacījumiem, kā arī situācijas, kurās norīkošana vairs nav īslaicīga vai tā notiek rotācijas kārtībā, vai kurās darba devējam nav patiesas saiknes ar nosūtošo dalībvalsti.

Lai to panāktu, ar iniciatīvu tiks ieviesti precīzāki noteikumi attiecībā uz direktīvas īstenošanu, pārraudzību un izpildi, tostarp norīkoto darba ņēmēju tiesību aizsardzību, kā arī turpmākajiem kritērijiem ar nolūku noskaidrot elementus, kas veido jēdzienu “norīkošana darbā”, lai labāk cīnītos pret šo noteikumu apiešanu un ļaunprātīgu izmantošanu.

1.5.2. ES iesaistīšanās pievienotā vērtība

Konstatētās problēmas ir saistītas ar mērķiem, kas izvirzīti LES 3. panta 3. punktā un LESD 56. un 151. pantā. Konstatēto problēmu pamatā ir skaidrības trūkums spēkā esošajā tiesiskajā regulējumā ES līmenī. Pašreizējā direktīva, kas atstāj dalībvalstīm plašu rīcības brīvību attiecībā uz tās īstenošanu, piemērošanu un praktisko izpildi, kā arī iepriekšējie mēģinājumi risināt esošās problēmas ar nesaistošu pasākumu palīdzību nav bijuši pietiekami konstatēto problēmu atrisināšanai. Tādēļ, lai efektīvāk sasniegtu Līgumā noteiktos mērķus, pastāvošās problēmas ir jārisina ES līmenī.

1.5.3. Līdzīgas līdzšinējās pieredzes rezultātā gūtās atziņas

Iepriekšējie mēģinājumi risināt problēmas saistībā ar Darba ņēmēju norīkošanas direktīvas īstenošanu un praktisko izpildi ar nelegislatīviem līdzekļiem nav bijuši pietiekami paredzēto mērķu sasniegšanai. Šie jautājumi tika aplūkoti 2006. gada skaidrojošajās pamatnostādņēs. 2007. gadā veiktajā pārraudzības pasākumā tika konstatētas vairākas nepilnības. Attiecīgā paziņojumā dalībvalstīm tika sniegti papildu precizējumi. Komisija 2008. gadā pieņēma ieteikumu⁹⁴, ar ko dalībvalstis tika aicinātas nekavējoties rīkoties, lai uzlabotu darbā norīkoto darba ņēmēju situāciju, izmantojot labāku sadarbību starp valstu pārvaldes iestādēm ar mērķi nodrošināt efektīvu informācijas apmaiņu starp dalībvalstīm, labāku piekļuvi informācijai un apmaiņu ar paraugpraksi.

Komisija kopš 2009. gada ir sākusi dažus *ex-post* novērtēšanas pētījumus: pētījums par ekonomisko un sociālo ietekmi, kas saistīta ar darba ņēmēju norīkošanas fenomenu Eiropas Savienībā; pētījums par tiesiskajiem aspektiem darba ņēmēju norīkošanai darbā pakalpojumu sniegšanas jomā Eiropas Savienībā (attiecas uz 12 dalībvalstīm); papildu pētījums par tiesiskajiem aspektiem darba ņēmēju norīkošanai darbā pakalpojumu sniegšanas jomā Eiropas Savienībā (attiecas uz 15 dalībvalstīm); pētījums par darba ņēmēju tiesību aizsardzību apakšuzņēmuma līgumu slēgšanas procesos Eiropas Savienībā (turpinās).

Lai sagatavotu ietekmes novērtējumu, 2011. gadā neatkarīgs konsultants veica *ex-post* novērtēšanas pētījumu: priekšizpēte ietekmes novērtējumam par iespējamu tiesiskā pamata pārskatīšanu darba ņēmēju norīkošanai darbā pakalpojumu sniegšanas jomā.

Šie nesen veiktie pētījumi apliecināja, ka vairākas konstatētās problēmas vēl joprojām pastāv.

1.5.4. Saderība un iespējamā sinerģija ar citiem attiecīgajiem instrumentiem

Pamattiesības. Šis priekšlikums atbilst ES Pamattiesību stratēģijai, COM(2010) 573 galīgā redakcija.

Stratēģija “Eiropa 2020”. Šī iniciatīva veicinās darbavietu radīšanu saskaņā ar Stratēģiju gudrai, ilgtspējīgai un sociāli integrējošai izaugsmei (Eiropa 2020).

Vienotā tirgus akts. Šī iniciatīva ir viens no divpadsmit Komisijas apzinātajiem mehānismiem, kuri varētu stimulēt izaugsmi un pastiprināt iedzīvotāju uzticēšanos vienotajam tirgum. Šis priekšlikums īpaši veicinās pārrobežu pakalpojumu sniegšanu un uzlabos godīgas konkurences vidi. Šī iniciatīva ļaus pilnīgāk izmantot izaugsmes potenciālu, kas piemīt darba ņēmēju norīkošanas darbā jomai, kā pamatelementu pakalpojumu sniegšanai iekšējā tirgū. Turklāt tā var palīdzēt mazināt sociālo un politisko spriedzi, ko izraisījuši pretrunīgie viedokļi attiecībā uz vairākiem Tiesas nolēmumiem, un to potenciālo ietekmi uz darba attiecību sistēmām.

Mazās uzņēmējdarbības akts. Tā kā lielākā daļa uzņēmumu, kas norīko darba ņēmējus darbā, ir MVU, un šī iniciatīva paredz atvieglot pakalpojumu sniegšanu, saskaņojot direktīvas

⁹⁴ Komisijas 2008. gada 31. marta Ieteikums par pastiprinātu sadarbību saistībā ar darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā, OV C 85, 4.4.2008, 1.–4. lpp.

īstenošanu un izpildi un tādējādi radot labvēlīgas iespējas pārrobežu uzņēmējdarbībai, tā ir saskaņā ar Mazās uzņēmējdarbības aktu.

Lietpratīgs regulējums. Šī iniciatīva arī atbilst lietpratīga regulējuma programmai, kas izstrādāta, lai panāktu pēc iespējas kvalitatīvāku regulējumu, pilnībā ievērojot subsidiaritātes un proporcionalitātes principu. Šis priekšlikums ir sagatavots, balstoties uz pilnīgu esošo tiesību aktu un politikas jomu novērtējumu, kas aptver juridiskus, ekonomiskus un sociālus aspektus. Tā mērķis ir padarīt tiesību aktus skaidrākus un pieejamākus, kā arī virzīt dalībvalstu un sociālo partneru centienus, nodrošinot efektīvāku un saskaņotāku tiesību aktu izpildi. Tajā ņemti vērā rezultāti, kas gūti, apspriežoties ar ieinteresētajām personām, jo īpaši ar Eiropas sociālajiem partneriem.

Iekšējā tirgus informācijas sistēma (*IMI*). Šajā iniciatīvā ierosināts izmantot *IMI* darba ņēmēju norīkošanas darbā jomā, lai uzlabotu administratīvo sadarbību starp dalībvalstīm. Tā ir saskaņā ar Komisijas *IMI* paplašināšanas un attīstības stratēģiju, COM (2011) 75 galīgā redakcija. Tā ir saistīta ar Komisijas priekšlikumu par horizontālu *IMI* regulu, COM (2011) 522 galīgā redakcija.

ES Sociālo pārmaiņu un sociālās inovācijas programma (programmas *PROGRESS* turpinājums). Papildu pasākumi, it īpaši nevalstisko organizāciju un sociālo partneru projekti tiks finansēti, izmantojot uzaicinājumu iesniegt priekšlikumus saskaņā ar jauno ES Sociālo pārmaiņu un sociālās inovācijas programmu (COM (2011) 609 galīgā redakcija), lai atbalstītu šīs iniciatīvas īstenošanu un praktisko piemērošanu (2 miljoni euro gadā).

1.6. Ilgums un finansiālā ietekme

Ierobežota ilguma priekšlikums/iniciatīva

- Priekšlikuma/iniciatīvas darbības laiks: [DD.MM.]GGGG.–[DD.MM.]GGGG.
- Finansiālā ietekme no 2013. līdz 2020. gadam

Šīs direktīvas īstenošanai ir neierobežots ilgums, un sagaidāms, ka programma(-s), kas sekos Sociālo pārmaiņu un sociālās inovācijas programmai, turpinās segt saistītās izmaksas pēc 2020. gada.

Beztermiņa priekšlikums/iniciatīva

- Īstenošana ar sākumperiodu no 2013. līdz 2014. gadam,
- pēc kura turpinās darbība parastā ritmā.

1.7. Paredzētais(-ie) pārvaldības veids(-i)⁹⁵

Komisijas īstenota **centralizēta tieša pārvaldība**

Centralizēta netieša pārvaldība, īstenošanas uzdevumus deleģējot:

- izpildaģentūrām,
- Kopienų izveidotām struktūrām⁹⁶,
- valstu publiskā sektora struktūrām vai struktūrām, kas veic valsts pārvaldes uzdevumus,
- personām, kurām ir uzticēts veikt īpašas darbības saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienību V sadaļu un kuras ir noteiktas attiecīgā pamataktā Finanšu regulas 49. panta nozīmē.

Dalīta pārvaldība kopā ar dalībvalstīm

Decentralizēta pārvaldība kopā ar trešām valstīm

Kopīga pārvaldība ar starptautiskām organizācijām (*precizēt*)

Ja norādīti vairāki pārvaldības veidi, sniedziet papildu informāciju iedaļā "Piezīmes".

Piezīmes

2. PĀRVALDĪBAS PASĀKUMI

2.1. Pārraudzības un ziņošanas noteikumi

Norādīt periodiskumu un nosacījumus.

Piecus gadus pēc transponēšanas termiņa beigām tiks veikta nepārtrauktā novērtēšana. Šādas novērtēšanas galvenais mērķis būs novērtēt direktīvas, kurā izdarīti grozījumi, sākotnējo efektivitāti. Uzsvars tiks likts uz ciešākas dalībvalstu sadarbības pasākumu un to rezultātā gūtās informācijas kvalitātes analīzi. Šo novērtējumu veiks Komisija ar ārējo ekspertu palīdzību. Darba uzdevumus izstrādās Komisijas dienesti. Ieinteresētās personas tiks informētas un aicinātas izteikt viedokli par darba uzdevumiem ar Ekspertu komitejas par darba ņēmēju norīkošanu darbā (*ECPW*) starpniecību, un tās tiks regulāri informētas par novērtēšanas gaitu un tajā gūtajiem secinājumiem. Šie secinājumi tiks publiskoti.

⁹⁵ Sīkāku informāciju par pārvaldības veidiem un atsaucis uz Finanšu regulu skatīt *BudgWeb* tīmekļa vietnē: http://www.cc.cec/budg/man/budgmanag/budgmanag_en.html.

⁹⁶ Kā paredzēts Finanšu regulas 185. pantā.

2.2. Pārvaldības un kontroles sistēma

2.2.1. Apzinātie riski

Attiecībā uz papildu pasākumiem saskaņā ar ES Sociālo pārmaiņu un sociālās inovācijas programmu: saskaņā ar šo programmu centralizēta tieša pārvaldība būs saistīta ar daudzu līgumu un dotāciju piešķiršanu īpašiem pasākumiem un daudzu piešķirumu izmaksu valsts un nevalstiskajām organizācijām. Galvenais risks (īpaši) būs saistīts ar mazāku organizāciju spēju efektīvi kontrolēt izdevumus un nodrošināt īstenoto darbību pārredzamību.

2.2.2. Paredzētās kontroles metodes

Attiecībā uz papildu pasākumiem saskaņā ar ES Sociālo pārmaiņu un sociālās inovācijas programmu: tiks izmantoti COM(2011) 609 galīgajā redakcijā norādītie kontroles pasākumi.

2.3. Krāpšanas un pārkāpumu apkarošanas pasākumi

Norādīt esošos vai plānotos novēršanas un aizsardzības pasākumus.

Attiecībā uz papildu pasākumiem saskaņā ar ES Sociālo pārmaiņu un sociālās inovācijas programmu: tiks izmantoti COM(2011) 609 galīgajā redakcijā norādītie krāpšanas un pārkāpumu apkarošanas pasākumi.

3. PRIEKŠLIKUMA/INICIATĪVAS PAREDZAMĀ FINANSIĀLĀ IETEKME

3.1. Attiecīgās daudzgadu finanšu shēmas izdevumu kategorijas un budžeta pozīcijas

- Esošās budžeta pozīcijas

Sarindotas pa daudzgadu finanšu shēmas izdevumu kategorijām un budžeta pozīcijām.

Daudzgadu finanšu shēmas izdevumu kategorija	Budžeta pozīcija	Izdevumu veids	Iemaksas			
	Numurs [Apraksts.....]	Dif./nedif. (⁹⁷)	no EBTA ⁹⁸ valstīm	no kandidātvalstīm ⁹⁹	no trešām valstīm	Finanšu regulas 18. panta 1. punkta aa) apakšpunkta nozīmē
1	04.04.01.03 (jaunajā programmā var mainīties) ¹⁰⁰ <i>PROGRESS</i> (2014. gadā to aizstās ar Sociālo pārmaiņu un sociālās inovācijas programmu)	Dif.	JĀ	Jā	Nē	NĒ
1	04.01.04.10 (jaunajā programmā var mainīties) ¹⁰¹ <i>PROGRESS</i> (2014. gadā to aizstās ar Sociālo pārmaiņu un sociālās inovācijas programmu)	Nedif.	JĀ	Nē	Nē	NĒ

- No jauna veidojamās budžeta pozīcijas

Sarindotas pa daudzgadu finanšu shēmas izdevumu kategorijām un budžeta pozīcijām

Daudzgadu finanšu shēmas izdevumu kategorija	Budžeta pozīcija	Izdevumu veids	Iemaksas			
	Numurs [Izdevumu kategorija]	Dif./nedif.	no EBTA valstīm	no kandidātvalstīm	no trešām valstīm	Finanšu regulas 18. panta 1. punkta aa) apakšpunkta nozīmē

⁹⁷ Dif. — diferencētās apropriācijas / Nedif. — nediferencētās apropriācijas.

⁹⁸ EBTA: Eiropas Brīvās tirdzniecības asociācija.

⁹⁹ Kandidātvalstis un attiecīgā gadījumā potenciālās kandidātvalstis no Rietumbalkāniem.

¹⁰⁰ Finansiālā ietekme, kas norādīta šajā budžeta pozīcijā, attiecas uz programmu *PROGRESS* (2013. g.) un ES Sociālo pārmaiņu un sociālās inovācijas programmu (2014.-2020. g., *PROGRESS* turpinājums), COM(2011) 609 galīgā redakcija.

¹⁰¹ Finansiālā ietekme, kas norādīta šajā budžeta pozīcijā, attiecas uz programmu *PROGRESS* (2013. g.) un ES Sociālo pārmaiņu un sociālās inovācijas programmu (2014.-2020. g., *PROGRESS* turpinājums), COM(2011) 609 galīgā redakcija.

	[XX.YY.YY.YY]		JĀ/NĒ	JĀ/NĒ	JĀ/NĒ	JĀ/NĒ
--	---------------	--	-------	-------	-------	-------

3.2. Paredzamā ietekme uz izdevumiem

3.2.1. Paredzamās ietekmes uz izdevumiem kopsavilkums

Miljonos EUR (3 zīmes aiz komata)

Daudz gadu finanšu shēmas izdevumu kategorija	1	Ilgtspējīga izaugsme (no 2014. gada: gudra un integrējoša izaugsme)
--	----------	--

GD: EMPL ¹⁰²			2013. gads ¹⁰³	2014. gads	2015. gads	2016. gads	2017. gads	2018. gads	2019. gads	2020. gads	KOPĀ
• Darbības apropriācijas											
04.04.01.03 (jaunajā Sociālo pārmaiņu un sociālās inovācijas programmā var mainīties)	Saistības	(1)	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	16,000
	Maksājumi	(2)	0,800	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	14,800
Administratīvās apropriācijas, kas tiek finansētas no konkrētu programmu piešķirumiem ¹⁰⁴											
04.01.04.10 (jaunajā Sociālo pārmaiņu un sociālās inovācijas programmā var mainīties)		(3)	0,264	0,264	0,264	0,764	0,264	0,264	0,264	0,264	2,612

¹⁰² Sīkāku informāciju par vispārējo *IMI* finansējumu skatīt COM(2011) 522 galīgajā redakcijā (priekšlikums *IMI* regulai).

¹⁰³ N gads ir gads, kurā sāk īstenot priekšlikumu/iniciatīvu.

¹⁰⁴ Tehniskais un/vai administratīvais atbalsts un ES programmu un/vai darbību īstenošanas atbalsta izdevumi (kādreizējās “BA” pozīcijas), netiešā pētniecība, tiešā pētniecība.

KOPĀ — ĢD EMPL apropriācijas	Saistības	=1+1a +3	2,264	2,264	2,264	2,764	2,264	2,264	2,264	2,264	18,612
	Maksājumi	=2+2a +3	1,064	2,264	2,264	2,764	2,264	2,264	2,264	2,264	17,412

• KOPĀ — Darbības apropriācijas	Saistības	(4)	2,264	2,264	2,264	2,764	2,264	2,264	2,264	2,264	18,612
	Maksājumi	(5)	1,064	2,264	2,264	2,764	2,264	2,264	2,264	2,264	17,412
• KOPĀ — Administratīvās apropriācijas, kas tiek finansētas no konkrētu programmu piešķirumiem		(6)									
KOPĀ — daudzgadu finanšu shēmas 1. IZDEVUMU KATEGORIJAS apropriācijas	Saistības	=4+ 6	2,264	2,264	2,264	2,764	2,264	2,264	2,264	2,264	18,612
	Maksājumi	=5+ 6	1,064	2,264	2,264	2,764	2,264	2,264	2,264	2,264	17,412

Daudz gadu finanšu shēmas izdevumu kategorija	5	“Administratīvie izdevumi”
--	----------	----------------------------

Miljonos EUR (3 zīmes aiz komata)

		2013. gads	2014. gads	2015. gads	2016. gads	2017. gads	2018. gads	2019. gads	2020. gads	KOPĀ
ĢD: EMPL										
• Cilvēkresursi		0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	1,856
• Pārējie administratīvie izdevumi		0,010	0,360	0,010	0,360	0,010	0,360	0,010	0,360	1,48
KOPĀ – ĢD EMPL	Apropriācijas	0,242	0,592	0,242	0,592	0,242	0,592	0,242	0,592	3,336

KOPĀ — daudz gadu finanšu shēmas 5. IZDEVUMU KATEGORIJAS apropriācijas	(Saistību kopsumma = maksājumu kopsumma)	0,242	0,592	0,242	0,592	0,242	0,592	0,242	0,592	3,336
---	--	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------------

Miljonos EUR (3 zīmes aiz komata)

		2013. gads	2014. gads	2015. gads	2016. gads	2017. gads	2018. gads	2019. gads	2020. gads	KOPĀ
KOPĀ — daudz gadu finanšu shēmas 1.-5. IZDEVUMU KATEGORIJAS apropriācijas	Saistības	2,506	2,856	2,506	3,356	2,506	2,856	2,506	2,856	21,948
	Maksājumi	1,306	2,856	2,506	3,356	2,506	2,856	2,506	2,856	20,748

3.2.2. Paredzamā ietekme uz darbības apropriācijām

- Priekšlikums/iniciatīva neparedz darbības apropriāciju izmantošanu
- Priekšlikums/iniciatīva paredz darbības apropriāciju izmantošanu šādā veidā:

Saistību apropriācijas miljonos EUR (3 zīmes aiz komata)

Norādīt mērķus un rezultātus ↓			2013. gads		2014. gads		2015. gads		2016. gads		2017. gads		2018. gads		2019. gads		2020. gads		KOPĀ				
	REZULTĀTI																						
	Rezultāta veids ¹⁰⁵	Rezultātu u vidējās izmaksas	Rezultātu skaits	Izmaksas	Rezultātu skaits	Izmaksas	Rezultātu skaits	Izmaksas	Rezultātu skaits	Izmaksas	Rezultātu skaits	Izmaksas	Rezultātu skaits	Izmaksas	Rezultātu skaits	Izmaksas	Rezultātu skaits	Izmaksas	Rezultātu skaits	Izmaksas			
1. KONKRĒTAIS MĒRĶIS ¹⁰⁶ : efektīva ES tiesību aktu piemērošana																							
Paraugprakses apmaiņa, apmācība, savstarpēja mācīšanās un spēju veidošana, lai uzlabotu administratīvo	Projekti, konferences, semināri, labas prakses rokasgrāmatas (piešķirumi)	0,400	5	2,000	5	2,000	5	2,000	5	2,000	5	2,000	5	2,000	5	2,000	5	2,000	40	16,000			

¹⁰⁵

Rezultāti ir attiecīgie produkti un sniedzamie pakalpojumi (piemēram, finansēto studentu apmaiņas braucienu skaits, uzbūvēto ceļu garums km utt.).

¹⁰⁶

Kā aprakstīts 1.4.2. iedaļā "Konkrētie mērķi...".

sadarbību starp valstu iestādēm																				
Ekspertu komiteja par darba ņēmēju norīkošanu darbā – paraugprak- ses apmaiņa, lai uzlabotu administratī- vo sadarbību	Labas prakses apmaiņa	0,26 4	1	0,264	1	0,264	1	0,264	1	0,264	1	0,264	1	0,264	1	0,264	1	0,264	8	2,112
Starpsumma — 1. konkrētais mērķis			6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	48	18,112
KOPĒJĀS IZMAKSAS			6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	48	18,112

3.2.3. Paredzamā ietekme uz administratīvajām apropriācijām

3.2.3.1. Kopsavilkums

- Priekšlikums/iniciatīva neparedz administratīvo apropriāciju izmantošanu
- Priekšlikums/iniciatīva paredz administratīvo apropriāciju izmantošanu šādā veidā:

Miljonos EUR (3 zīmes aiz komata)

	2013. gads ¹⁰⁷	2014. gads	2015. gads	2016. gads	2017. gads	2018. gads	2019. gads	2020. gads	KOPĀ
--	------------------------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	------

Daudz gadu finanšu shēmas 5. IZDEVUMU KATEGORIJA									
Cilvēkresursi	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	1,856
Pārējie administratīvie izdevumi	0,010	0,360	0,010	0,360	0,010	0,360	0,010	0,360	1,48
Starpsumma — daudz gadu finanšu shēmas 5. IZDEVUMU KATEGORIJA									

Ārpus — daudz gadu finanšu shēmas 5. IZDEVUMU KATEGORIJAS ¹⁰⁸									
Cilvēkresursi									
Citi administratīva rakstura izdevumi									
Starpsumma — ārpus daudz gadu finanšu shēmas 5. IZDEVUMU KATEGORIJAS									

¹⁰⁷ N gads ir gads, kurā sāk īstenot priekšlikumu/iniciatīvu.

¹⁰⁸ Tehniskais un/vai administratīvais atbalsts un ES programmu un/vai darbību īstenošanas atbalsta izdevumi (kādreizējās “BA” pozīcijas), netiešā pētniecība, tiešā pētniecība.

KOPĀ	0,242	0,592	0,242	0,592	0,242	0,592	0,242	0,592	3,336
-------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------------

3.2.3.2. Paredzamās cilvēkresursu vajadzības

- Priekšlikums/iniciatīva neparedz cilvēkresursu izmantošanu
- Priekšlikums/iniciatīva paredz cilvēkresursu izmantošanu šādā veidā:

Paredzamais apjoms izsakāms veselos skaitļos (vai maksimāli ar vienu zīmi aiz komata)

	2013. gads	2014. gads	2015. gads	2016. gads	2017. gads	2018. gads	2019. gads	2020. gads
• Štatu sarakstā ietvertās amata vietas (ierēdņi un pagaidu darbinieki)								
XX 01 01 01 (Galvenā mītne un Komisijas pārstāvniecības) (1 AD)	127000	127000	127000	127000	127000	127000	127000	127000
XX 01 01 02 (Delegācijas)								
XX 01 05 01 (Netiešā pētniecība)								
10 01 05 01 (Tiešā pētniecība)								
• Ārštata darbinieki (izsakot ar pilnslodzes ekvivalentu: FTE)¹⁰⁹								
XX 01 02 01 (CA, INT, SNE, ko finansē no vispārīgajām apropriācijām) (1 SNE)	73000	73000	73000	73000	73000	73000	73000	73000
XX 01 02 01 (CA, INT, SNE, ko finansē no vispārīgajām apropriācijām) (0,5 CA)	32000	32000	32000	32000	32000	32000	32000	32000
XX 01 02 02 (CA, INT, JED, LA un SNE delegācijās)								
XX 01 04 yy ¹¹⁰	-Galvenajā mītnē ¹¹¹							
	-Delegācijās							
XX 01 05 02 (CA, INT, SNE — netiešā pētniecība)								
10 01 05 02 (CA, INT, SNE — tiešā pētniecība)								
Citas budžeta pozīcijas (precizēt)								
KOPĀ	232000	232000	232000	232000	232000	232000	232000	232000

XX ir attiecīgā politikas joma vai budžeta sadaļa.

Cilvēkresursu vajadzības tiks nodrošinātas, izmantojot attiecīgā ģenerāldirektorāta darbiniekus, kuri jau ir iesaistīti konkrētās darbības pārvaldībā un/vai ir pārgrupēti attiecīgajā ģenerāldirektorātā, vajadzības gadījumā izmantojot vadošajam ĢD gada budžeta sadales procedūrā piešķirtos papildu resursus un ņemot vērā budžeta ierobežojumus.

Veicamo uzdevumu apraksts

¹⁰⁹ CA — līgumdarbinieks; INT — aģentūras personāls ("Intérimaire"); JED — jaunākie eksperti delegācijās ("Jeune Expert en Délégation"), LA — vietējais darbinieks; SNE — valstu norīkoti eksperti.

¹¹⁰ Saskaņā ar robežlielumiem attiecībā uz ārštata darbiniekiem, ko finansē no darbības apropriācijām (kādreizējām "BA" pozīcijām).

¹¹¹ Galvenokārt struktūrfondi, Eiropas Lauksaimniecības fonds lauku attīstībai (ELFLA) un Eiropas Zivsaimniecības fonds (EZF).

Ierēdņi un pagaidu darbinieki (1 AD)	Pārraudzība, transponēšana, pārkāpuma procedūras, uzaicinājumu iesniegt priekšlikumus /konkursu koordinācija, administratīvās sadarbības koordinācija
Ārštata darbinieki (1 SNE)	Atbalsts administratīvajai sadarbībai, atbalsts uzaicinājumiem iesniegt priekšlikumus/konkursiem, novērtēšana
Ārštata darbinieki (0,5 CA)	Piešķirumu un līgumu pārvaldība, attiecības ar piešķirumu un līgumu saņēmējiem

3.2.4. Saderība ar kārtējo daudzgadu finanšu shēmu

- Priekšlikums/iniciatīva atbilst kārtējai daudzgadu finanšu shēmai
- Pieņemot priekšlikumu/iniciatīvu, jāpārplāno attiecīgā izdevumu kategorija daudzgadu finanšu shēmā

Aprakstīt, kas jāpārplāno, norādot attiecīgās budžeta pozīcijas un summas.

- Pieņemot priekšlikumu/iniciatīvu, jāpiemēro elastības instruments vai jāpārskata daudzgadu finanšu shēma¹¹².

Aprakstīt, kas jādara, norādot attiecīgās izdevumu kategorijas, budžeta pozīcijas un summas.

3.2.5. Trešo personu iemaksas

- Priekšlikums/iniciatīva neparedz trešo personu līdzfinansējumu
- Priekšlikums/iniciatīva paredz šādu līdzfinansējumu:

Apropriācijas miljonos EUR (3 zīmes aiz komata)

	N gads	N+1 gads	N+2 gads	N+3 gads	... Iekļaut ietekmes ilguma norādīšanai vajadzīgo aiļu skaitu (sk. 1.6. punktu)			Kopā
Norādīt līdzfinansējuma struktūru								
KOPĀ Līdzfinansējuma apropriācijas								

¹¹² Skatīt Iestāžu nolīguma 19. un 24. punktu.

3.3. Paredzamā ietekme uz ieņēmumiem

- Priekšlikums/iniciatīva finansiāli neietekmē ieņēmumus
- Priekšlikums/iniciatīva finansiāli ietekmē:
 - pašu resursus
 - dažādus ieņēmumus

Miljonos EUR (3 zīmes aiz komata)

Budžeta pozīcija	ieņēmumu	Kārtējā budžeta gadā pieejamās apropriācijas	Priekšlikuma/iniciatīvas ietekme ¹¹³						
			N gads	N+1 gads	N+2 gads	N+3 gads	...Iekļaut ietekmes ilguma norādīšanai vajadzīgo aiļu skaitu (skat. 1.6. punktu)		
..... pants									

Attiecībā uz īpaši novirzāmiem dažādajiem ieņēmumiem norādīt attiecīgo(-ās) izdevumu pozīciju(-as).

Norādīt metodi, kas izmantota, lai aprēķinātu ietekmi uz ieņēmumiem.

¹¹³ Norādītajām tradicionālo pašu resursu (muitas nodokļi, cukura nodevas) summām jābūt neto summām, t. i., bruto summām, no kurām atskaitītas iekasēšanas izmaksas 25 % apmērā.