



Strasbūrā, 8.3.2016.
COM(2016) 128 final

2016/0070 (COD)

Priekšlikums

EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA,

**ar ko groza Eiropas Parlamenta un Padomes 1996. gada 16. decembra Direktīvu
96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā**

(Dokuments attiecas uz EEZ)

{SWD(2016) 52 final}
{SWD(2016) 53 final}

PASKAIDROJUMA RAKSTS

1. PRIEKŠLIKUMA KONTEKSTS

1.1. Priekšlikuma pamatojums un mērķi

Komisija politiskajās pamatnostādnēs nāca klajā un apstiprināja savā 2016. gada darba programmā nodomu mērķtiecīgi pārskatīt Darba ņēmēju norīkošanas direktīvu, lai novērstu negodīgu praksi un sekmētu principu, ka par vienādu darbu vienā un tajā pašā vietā būtu jāsaņem vienāds atalgojums.

Darba ņēmēju norīkošanai ir svarīga nozīme iekšējā tirgū, jo īpaši pārrobežu pakalpojumu sniegšanā. Direktīva 96/71/EK¹ (turpmāk "direktīva") reglamentē trīs darbā norīkošanas variantus: uzņēmumi veic tiešu pakalpojumu sniegšanu saskaņā ar pakalpojumu līgumu, darba ņēmēji tiek norīkoti uz iestādi vai uzņēmumu, kas pieder tai pašai grupai (grupas iekšējā norīkošana), un norīkošana, irējot darba ņēmēju no citā dalībvalstī izveidotas pagaidu darba aģentūras.

ES izveidoja iekšējo tirgu, kā pamatā ir sociālā tirgus ekonomika ar augstu konkurētspēju, kuras mērķis ir panākt pilnīgu nodarbinātību un sociālo attīstību. (LES 3. panta 3. punkts).

Līgumā noteiktas tiesības uzņēmumam sniegt pakalpojumus citās dalībvalstīs. Tajā noteikts, ka "Savienībā aizliedz pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojumus to dalībvalstu pilsoņiem, kas veic uzņēmējdarbību kādā dalībvalstī, bet sniedz pakalpojumus citas dalībvalsts personai" (LESD 56. pants). Pakalpojumu sniegšanas brīvību var ierobežot tikai ar noteikumiem, ko var pamatot ar būtiskām vispārējām interesēm, ar nosacījumu, ka tie ir pamatoti, proporcionāli un tiek piemēroti nediskriminējošā veidā.

Kopumā 2014. gadā (jaunākie pieejamie dati) ES bija vairāk nekā 1,9 miljoni (0,7 % no kopējā ES darbaspēka) norīkojumu, kas salīdzinājumā ar 2013. gadu ir pieaugums par 10,3 % un salīdzinājumā ar 2010. gadu - pieaugums par 44,4 %. Augšupejošā tendence sekoja pēc stagnācijas 2009. un 2010. gadā.

1996. gada direktīvā noteikti ES reglamentējošie noteikumi, lai panāktu vajadzīgo līdzsvaru starp mērķi veicināt un sekmēt pārrobežu pakalpojumu sniegšanu, nodrošināt norīkoto darba ņēmēju aizsardzību un garantēt vienlīdzīgus noteikumus ārvalstu un vietējiem uzņēmumiem. Tajā paredzēts uzņēmējdarbības nodarbinātības noteikumu "pamatkopums", kas obligāti piemērojami ārvalstu pakalpojumu sniedzējiem, tostarp (direktīvas 3. panta 1. punkts): maksimālais darba un minimālais atpūtas laiks; minimālās algas likmes, to skaitā likmes par virsstundām; minimālais apmaksātais ikgadējais atvaļinājums; darba ņēmēju izīrēšanas nosacījumi; veselības aizsardzība, drošība un higiēna darbā; aizsardzības pasākumi attiecībā uz grūtnieču vai sievietu pēcdzemdību periodā, bērnu un jauniešu darba noteikumiem; vienlīdzīga attieksme pret vīriešiem un sievietēm un citi diskrimināciju izslēdzoši noteikumi.

2014. gada Izpildes direktīvā² ir sniegti vairāki jauni un nostiprinoši instrumenti, lai apkarotu un sodītu likuma apiešanu, krāpšanu un ļaunprātīgu izmantošanu. Tajā

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

² Eiropas Parlamenta un Padomes 2014. gada 15. maija Direktīva 2014/67/ES par to, kā izpildīt Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā, un ar ko groza Eiropas

risinātas t.s. "pastkastītes uzņēmumu" izraisītās problēmas un palielināta dalībvalstu spēja pārraudzīt darba nosacījumus un īstenot piemērojamus noteikumus. Direktīvā cita starpā uzskaitīti kvalitātes kritēriji, kas liecina par patiesu saikni starp darba devēju un dalībvalsti, kurā uzņēmums veic uzņēmējdarbību, ko var izmantot arī, lai noteiktu, vai persona atbilst norīkotā darba ņēmēja definīcijai. Izpildes direktīvā arī paredzēti noteikumi administratīvās sadarbības uzlabošanai starp valsts iestādēm, kas atbildīgas par norīkošanu darbā. Piemēram, tajā noteikts pienākums atbildēt uz palīdzības pieprasījumiem, kas saņemti no citu dalībvalstu kompetentām iestādēm divu darba dienu laikā attiecībā uz steidzamiem informācijas pieprasījumiem un 25 darbdienu laikā parastos gadījumos. Turklāt direktīvā ir minēti valsts kontroles pasākumi, ko dalībvalstis var piemērot, pārraugot atbilstību darba nosacījumiem, ko piemēro darbā norīkotajiem darba ņēmējiem, kā arī noteikts, ka jābūt atbilstošām un efektīvām pārbaudēm un pārraudzības mehānismiem un ka valsts iestādēm jāveic efektīvas un atbilstīgas pārbaudes to teritorijā, lai kontrolētu un pārraudzītu atbilstību Direktīvā 96/71/EK izklāstītajiem nosacījumiem un noteikumiem. Pilna direktīvas ietekme būs redzama no 2016. gada vidus, jo dalībvalstīm direktīvas transponēšanai ir dots laiks līdz 2016. gada 18. jūnijam.

Pašreizējā iniciatīva nerisina nevienu jautājumu, kas apskatīti Izpildes direktīvā. Tā drīzāk koncentrējas uz jautājumiem, kas tajā netika apskatīti un kas attiecas uz ES reglamentējošajiem noteikumiem, kas noteikti ar sākotnējo 1996. gada direktīvu. Tādēļ pārskatītā Darba ņēmēju norīkošanas direktīva un Izpildes direktīva viena otru papildina un savstarpēji stiprina.

1.2. Saskaņība ar pašreizējiem noteikumiem konkrētajā politikas jomā

Kā vienu no savu pilnvaru galvenajām prioritātēm Komisija ir izvirzījusi darbu, lai panāktu ciešāku un taisnīgāku vienoto tirgu. Darba ņēmēju norīkošanas direktīvas mērķtiecīgo grozījumu priekšlikums integrē un papildina noteikumus, kas iekļauti Izpildes direktīvā, kura jātransponē līdz 2016. gada 18. jūnijam.

Komisijas vadītajās sagatavošanas konsultācijās, kurās piedalījās aptuveni 300 ieinteresētās personas, galvenokārt MVU, 30 % uzņēmumu, kuri sniedz pakalpojumus pāri robežām, ziņoja par problēmām saistībā ar spēkā esošajiem noteikumiem par darba ņēmēju norīkošanu darbā, piemēram, apgrūtinotām administratīvām prasībām, formalitātēm, nodevām un reģistrācijas prasībām. Skaidrības trūkums par darba tirgus noteikumiem galamērķa valstī arī tiek uzskatīts par būtisku šķērslī pārrobežu pakalpojumu sniegšanai, īpaši MVU.

Vienlaikus Darba ņēmēju norīkošanas direktīva ir pamatā iniciatīvām autopārvadājumu nozarē, par ko Komisija paziņoja savā 2016. gada darba programmā. Šie pasākumi būs jo īpaši vērsti uz autopārvadājumu nozarē strādājošo sociālo un darba apstākļu turpmāku uzlabošanu, tajā pašā laikā veicinot efektīvu un godīgu autopārvadājumu pakalpojumu sniegšanu. Divi miljoni darbinieku, kas nodrošina starptautiskos autopārvadājumus, regulāri īsus laika periodus veic darbu dažādu dalībvalstu teritorijā. Šajā sakarā gaidāmajām iniciatīvām autopārvadājumu nozarē vajadzētu radīt lielāku skaidrību un labāku to noteikumu izpildi, kas piemērojami darba līgumiem autopārvadājumu nozarē, un varētu risināt konkrētas problēmas, ko šajā konkrētajā nozarē rada Darba ņēmēju norīkošanas direktīvas noteikumu piemērošana.

Parlamenta un Padomes Regulu (ES) Nr. 1024/2012 par administratīvo sadarbību, izmantojot Iekšējā tirgus informācijas sistēmu ("IMI regula") (OV L 159., 28.5.2014., 11. lpp.).

Modernizēts tiesiskais regulējums attiecībā uz darba ņēmēju norīkošanu darbā palīdzēs radīt pārredzamus un taisnīgus nosacījumus, lai īstenotu Investīciju plānu Eiropai. Investīciju plāns dos papildu stimulu pārrobežu pakalpojumu sniegšanai un tādējādi palīdzēs apmierināt palielināto pieprasījumu pēc kvalificēta darbaspēka. Tā kā stratēģiski infrastruktūras projekti tiek īstenoti visās dalībvalstīs, uzņēmumiem būs vajadzīgas atbilstošas darba prasmes un būs jānosaka atbilstīgi nosacījumi šāda pieprasījuma apmierināšanai ar pietiekamu nodrošinājumu pāri robežām. Modernizēta Darba ņēmēju norīkošanas direktīva sekmēs ieguldījumus, kas norītēs neizkropļotas konkurences nosacījumos, ievērojot darba ņēmēju tiesību aizsardzību.

ES platforma cīņai pret nedeklarētu darbu var pozitīvi mijiedarboties ar mērķi novērst darba ņēmēju norīkošanas fenomena krāpnieciskus aspektus. Norīkošana darbā ir pakļauta nedeklarēta darba prakses riskam, piemēram, “aplokšņu algas” vai “skaidrā naudā”, kad tikai daļa no algas tiek izmaksāta oficiāli, bet pārējā darbiniekam tiek izsniegta neoficiāli, fiktīva pašnodarbinātība un attiecīgo ES un valstu tiesību aktu apiešana. ES ir palielinājusi rīcību, lai apkarotu nedeklarētu darbu un turpina rīkoties pret “pastkastīšu” uzņēmumiem. Komisija 2014. gada aprīlī ierosināja izveidot platformu nedeklarēta darba novēršanai un atturēšanai no tā. Platforma apvienos tiesībaizsardzības iestādes visās dalībvalstīs. Tā veicinās labās prakses apmaiņu, izvērsīs pieredzi un analīzi un veicinās pārrobežu sadarbību ar dalībvalstīm, lai efektīvāk un lietderīgāk apkarotu nedeklarētu darbu.

2. JURIDISKAIS PAMATS, SUBSIDIARITĀTE UN PROPORCIONALITĀTE

2.1. Juridiskais pamats

Ar šo priekšlikumu groza Direktīvu 96/71/EK, un tādēļ tas balstās uz to pašu juridisko pamatu – LESD 53. panta 1. punktu un 62. pantu.

2.2. Subsidiaritāte (neekskluzīvas kompetences gadījumā)

Spēkā esošo direktīvu var grozīt, tikai pieņemot jaunu direktīvu.

2.3. Proporcionalitāte

No pastāvīgās judikatūras izriet, ka pakalpojumu sniegšanas brīvību var ierobežot tikai ar noteikumiem, ko var pamatot ar būtiskām vispārējām interesēm, jo īpaši attiecībā uz darba ņēmēju aizsardzību, un tiem jābūt samērīgiem un vajadzīgiem.

Šis priekšlikums atbilst minētajai prasībai, jo ar to Eiropā netiek saskaņotas darba izmaksas un tas ir ierobežots tikai tiktāl, cik nepieciešams, lai norīkotajiem darba ņēmējiem norīkojuma laikā nodrošinātu uzņēmējdarbības dzīves līmenim atbilstošus apstākļus un nosacījumus.

Augsti konkurētspējīgā iekšējā tirgū konkurence balstās uz pakalpojumu kvalitāti, ražīgumu, izmaksām (darbaspēka izmaksas ir tikai viena daļa) un inovāciju. Tādēļ šis priekšlikums paredz vienīgi tos pasākumus, kas ir vajadzīgi tā mērķa sasniegšanai.

3. EX POST IZVĒRTĒJUMU, APSPRIEŠANĀS AR IEINTERESĒTAJĀM PERSONĀM UN IETEKMES NOVĒRTĒJUMU REZULTĀTI

3.1. Apspriešanās ar ieinteresētajām personām

Ar kopīgu vēstuli Austrija, Beļģija, Francija, Vācija, Luksemburga, Nīderlande un Zviedrija ir pieprasījušas atbalstu Darba ņēmēju norīkošanas direktīvas modernizēšanai, kurā noteikts princips “vienāda samaksa par vienādu darbu vienā un

tajā pašā vietā”. Šis dalībvalstis ierosināja, ka būtu jāgroza un jāpaplašina noteikumi par norīkotajiem darba ņēmējiem piemērojamajiem darba un sociālajiem nosacījumiem, jo īpaši atalgojumu; jānosaka maksimālais norīkojuma ilguma ierobežojums, īpašu uzmanību pievēršot noteikumu saskaņošanai ar ES regulu par sociālā nodrošinājuma sistēmu koordināciju; būtu jāprecizē nosacījumi, kas piemērojami autotransporta nozarē; jāstiprina portatīvajā dokumentā A1 ietvertās informācijas bāzes uzticamība; jāuzlabo pārrobežu sadarbība starp pārbaudes dienestiem; un būtu jāveicina pētījums par fiktīvas pašnodarbinātības ietekmes apmēru darbā norīkošanas kontekstā.

Bulgārija, Čehijas Republika, Igaunija, Ungārija, Latvija, Lietuva, Polija, Slovākija un Rumānija kopīgā vēstulē apgalvoja, ka 1996. gada Direktīvas pārskatīšana ir pāragra un būtu jāatliek uz laiku pēc Izpildes direktīvas transponēšanai noteiktā termiņa beigām, kad būs rūpīgi izvērtēta tās ietekme. Šis dalībvalstis pauda bažas, ka princips “vienāda samaksa par vienādu darbu vienā un tajā pašā vietā” var būt nesaderīgs ar vienoto tirgu, jo samaksas likmes atšķirības ir viens no konkurences priekšrocību likumīgiem elementiem pakalpojumu sniedzējiem. Turklāt tās uzskata, ka uz norīkotajiem darba ņēmējiem vajadzētu attiecināt nosūtītājas valsts tiesību aktus sociālā nodrošinājuma vajadzībām, un tādēļ nebūtu nekas jādara, lai pārskatītu saikni starp darba ņēmēju norīkošanu un sociālā nodrošinājuma koordināciju šajā jomā. Visbeidzot tās aicināja Komisiju apsvērt rīcību tikai tad, ja tā ir rūpīgi izanalizējusi pierādījumus par pārrobežu pakalpojumu sniegšanas problēmām un īpatnībām.

Eiropas Arodbiedrību konfederācija (*ETUC*) pauda atbalstu pārskatīšanai, lai nodrošinātu vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu. Tomēr šajā kontekstā *ETUC* aicināja Komisiju ievērot sociālo partneru neatkarību sarunās par algām un valstu darba attiecību sistēmu daudzveidību, paredzot noteikumus par atalgojuma pamatelementiem un tādējādi radot labvēlīgus apstākļus uzņēmumu nevis nozares koplīgumiem. Savukārt *ETUC* ieteica Komisijai ierosināt pasākumus attiecībā uz prasību par iepriekšējās nodarbinātības periodu izcelsmes valstī īpašu piemērošanu norīkotajiem pagaidu darba aģentūru darba ņēmējiem, jaunus noteikumi par cīņu pret fiktīvu pašnodarbinātību un efektīvākus izpildes pasākumus, jo īpaši pārbaudes un uzticamākus sociālā nodrošinājuma veidus. Eiropas Būvnieku konfederācija (*EBC*), kas pārstāv MVU būvniecības nozarē, ir paudusi atbalstu 1996. gada direktīvas izskatīšanas atsākšanai saskaņā ar principu “vienāda samaksa par vienādu darbu vienā un tajā pašā vietā”. Direktīvas pārskatīšanu ir atbalstījusi arī ES Būvniecības un kokapstrādes darbinieku arodbiedrība (*EFBWW*), Nīderlandes arodbiedrību konfederācija (*FNV*), Igaunijas arodbiedrību konfederācija un Ziemeļvalstu arodbiedrību padome. ES būvniecības nozares sociālie partneri (*FIEC* un *EFBWW*) arī ir pieņēmuši kopējo nostāju, aicinot Komisiju izvērtēt vairākus ar norīkošanu darbā saistītos jautājumus.

BUSINESSEUROPE par prioritāti uzskatījusi pareizu Izpildes direktīvas transponēšanu, jo tā uzskata, ka lielākā daļa problēmu attiecībā uz darba ņēmēju norīkošanu ir saistītas ar sliktu izpildi un kontroles trūkumu dalībvalstīs. *BUSINESSEUROPE* arī norādīja, ka ar direktīvas izskatīšanas atsākšana var samazināt darbā norīkošanas darbības dēļ nenoteiktības, kas rastos sarunās starp uzņēmumiem. Lai gan *BUSINESSEUROPE* atbalstīja pasākumus, lai palielinātu portatīvo dokumentu uzticamību un pārredzamību, tā uzskatīja, ka princips “vienāda samaksa par vienādu darbu” radītu nevajadzīgu ES iejaukšanos sociālo partneru brīvā algu līmeņa noteikšanā, un atgādināja, ka vienlīdzīgus konkurences apstākļus

rada liels ES tiesību aktu kopums, kas risina dažādus darba likumdošanas aspektus. Šiem argumentiem piekrita arī Metālapstrādes, mašīnbūves un tehnoloģiskās rūpniecības (*CEEMET*) darba devēju pārstāvji un Eiropas Vadošā personāla konfederācija (*CEC*). Čehijas Republikas rūpniecības konfederācijas un Rūpniecības apvienības no Somijas, Zviedrijas, Dānijas, Islandes un Norvēģijas kopīgā vēstulē arī izteica bažas par principa “vienāda samaksa par vienādu darbu” ieviešanu Darba ņēmēju norīkošanas direktīvā.

Tāpat *UAPME* uzskata, ka Darba ņēmēju norīkošanas direktīvu nevajadzētu grozīt pirms ir pabeigta Izpildes direktīvas transponēšana un izvērtēta tās ietekme.

EUROCIETT, kas pārstāv pagaidu darba aģentūru nozari, ir konstatējusi, ka kopumā nav nepieciešams atkārtoti izskatīt 1996. gada direktīvu. *EUROCIETT* tomēr atbalstīja principu par vienādu darba samaksu par vienādu darbu attiecībā uz norīkotajiem pagaidu darba aģentūru darba ņēmējiem un atbalstīja direktīvas par pagaidu darba aģentūrām pilna noteikumu kopuma piemērošanu norīkotiem aģentūru darba ņēmējiem.

4. EKSPERTU ATZINUMU PIEPRASĪŠANA UN IZMANTOŠANA

Gatavojot šo iniciatīvu tika izmantoti vairāki pētījumi, ziņojumi un raksti. Atsauces ir atrodamas ietekmes novērtējuma ziņojumā, kas pievienots šim priekšlikumam.

5. IETEKMES NOVĒRTĒJUMS

Šim priekšlikumam ir pievienots ietekmes novērtējuma ziņojums, kurā analizēts norīkošanas fenomens, aprakstīta problēma ar pašreizējo tiesisko regulējumu, paredzēti dažādi politikas varianti, lai to risinātu, un, visbeidzot, novērtēta politikas risinājumu sociālā un ekonomiskā ietekme.

6. PAMATTIESĪBAS

Šajā direktīvā ievēro pamattiesības un principus, kas atzīti Eiropas Savienības Pamattiesību hartā. Tā jo īpaši ir izstrādāta, lai nodrošinātu pilnīgu atbilstību hartas 31. pantam, kas nosaka, ka katram darba ņēmējam ir tiesības uz veselībai nekaitīgiem, drošiem un cilvēka cieņai atbilstošiem darba apstākļiem un uz maksimālā darba laika ierobežošanu, uz dienas un nedēļas atpūtas laiku, kā arī uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu.

7. PRIEKŠLIKUMA KONKRĒTO NOTEIKUMU SĪKS SKAIDROJUMS

Ar priekšlikuma 1. pantu Direktīvā 96/71/EK ievieš vairākas izmaiņas.

7.1. 1. punkts

Ar 1. punktu direktīvai pievieno jaunu 2.bis pantu. Šis pants attiecas uz darba tiesībām, kas piemērojamas norīkotajiem darba ņēmējiem, ja plānotā vai faktiskā norīkojuma ilgums pārsniedz divdesmit četrus mēnešus. Tas neskar pagaidu pakalpojumu sniegšanas iespējamo ilgumu. Tiesa ir konsekventi atzinusi, ka atšķirība starp brīvību veikt uzņēmējdarbību un brīvību sniegt pakalpojumus uz laiku ir jāpieņem katrā gadījumā atsevišķi, ņemot vērā ne tikai pakalpojumu sniegšanas ilgumu, bet regularitāti, periodiskumu un pastāvīgumu.

Jaunā 2.bis panta 1. punktu piemēro, ja sagaidāms, ka norīkojuma ilgums pārsniegs 24 mēnešus vai ja faktiskais norīkojuma ilgums pārsniedz 24 mēnešus. Abos gadījumos par uzņēmējdalībvalsti uzskata valsti, kurā darba ņēmējs pastāvīgi veic darbu. Piemērojot regulas Roma I³ noteikumus, šādu norīkoto darba ņēmēju darba līgumam tādējādi piemēro uzņēmējdalībvalsts tiesību aktus, ja nav izdarīta cita izvēle. Ja cita izvēle ir izdarīta, tai nedrīkst būt ietekme, kā rezultātā darba ņēmējam tiktu liegta aizsardzība, ko nodrošina tādi noteikumi, no kuriem nevar atkāpties ar līgumu saskaņā ar uzņēmējdalībvalsts tiesību aktiem.

Lai izvairītos no tā, ka tiek apieti noteikumi, kas izklāstīti 1. punktā, 2. punktā ir precizēts, ka, darba ņēmēja aizstāšanas gadījumā attiecībā uz vienu un to pašu uzdevumu, aprēķinot norīkojuma ilgumu, ir jāņem vērā attiecīgo darba ņēmēju norīkojuma kumulatīvais ilgums. 1. punkta noteikumu piemēro vienmēr, kad kopējais ilgums pārsniedz 24 mēnešus, bet, lai ievērotu proporcionalitātes principu, to piemēro tikai darba ņēmējiem, kas norīkoti vismaz sešus mēnešus.

7.2. 2. punkts

Ar 2. pantu ievieš vairākas izmaiņas direktīvas 3. pantā.

a) apakšpunkts

Ar a) apakšpunktu aizstāj direktīvas 3. panta 1. punktu.

Ar jauno tekstu ievieš trīs galvenās izmaiņas:

- tiek likvidēta atsauce otrajā ievilkumā “uz pielikumā minētajām darbībām”;
- atsauce uz “minimālajām algas likmēm” tiek aizstāta ar atsauci uz “atalgojums”⁴;
- tiek pievienota jauna daļa, ar kuru dalībvalstīm uzliek pienākumu publicēt informāciju par atalgojuma pamatelementiem.

Pirmā izmaiņa padara koplīgumus par vispārēji piemērojamiem 3. panta 8. punkta nozīmē, ko piemēro norīkotajiem darba ņēmējiem visās tautsaimniecības nozarēs, neatkarīgi no tā, vai šīs darbības ir minētas Direktīvas pielikumā (kas šobrīd attiecas tikai uz būvniecības nozari).

Paredzēt noteikumus par atalgojumu saskaņā ar saviem tiesību aktiem un praksi ir dalībvalstu kompetence. Otrais grozījums paredz, ka vietējiem darba ņēmējiem piemērojami noteikumi par atalgojumu, kas izriet no tiesību aktiem vai koplīgumiem, kas ir vispārēji piemērojami 3. panta 8. punkta nozīmē, ir jāpiemēro arī norīkotajiem darba ņēmējiem.

Visbeidzot, jaunā daļa uzliek dalībvalstīm pienākumu publicēt Direktīvas 2014/67/ES 5. pantā minētajā vienotajā oficiālajā tīmekļa vietnē atalgojuma pamatelementus, kas piemērojami darbā norīkotajiem darba ņēmējiem.

b) apakšpunkts

Pievieno jaunu punktu, kas attiecas uz situācijām ar apakšuzņēmumu ķēdēm. Šis jaunais noteikums piešķir dalībvalstīm tiesības uzlikt uzņēmumiem pienākumu slēgt apakšuzņēmuma līgumus tikai ar uzņēmumiem, kuri piešķir darba ņēmējiem konkrētus nosacījumus attiecībā uz atalgojumu, ko piemēro līgumslēdzējam, tostarp

³ Eiropas Parlamenta un Padomes 2008. gada 17. jūnija Regula (EK) Nr. 593/2008 par tiesību aktiem, kas piemērojami līgumsaistībām (Roma I) (OV L 177, 4.7.2008., 6. lpp.).

⁴ Pamatojoties uz Tiesas judikatūru lietā C-396/13.

tos, kas ietverti citos koplīgumos, kas nav vispārēji piemērojami. Tas ir iespējams tikai proporcionālā un nediskriminējošā veidā un tādējādi jo īpaši pieprasa, lai tie paši pienākumi tiktu noteikti visiem valsts apakšuzņēmējiem.

c) apakšpunkts

Tiek pievienots jauns punkts, kas paredz nosacījumus attiecībā uz direktīvas 1. panta 3. punkta c) apakšpunktā minētajiem darba ņēmējiem, proti, darba ņēmējiem, ko izīrējusi pagaidu darba aģentūra, kas veic uzņēmējdarbību citā dalībvalstī, nevis dalībvalstī, kurā uzņēmējdarbību veic lietotājuuzņēmums. Šis jaunais punkts atbilst direktīvas 3. panta 9. punktam. Tajā precizēts, ka nosacījumiem, kas piemērojami pārrobežu darba aģentūrām, kas izīrē darba ņēmējus, jābūt tādiem, ko saskaņā ar Direktīvas 2008/104/EK 5. pantu piemēro valsts aģentūrām, kas izīrē darba ņēmējus. Pretēji direktīvas 3. panta 9. punktam tagad tas ir dalībvalstīm uzlikts juridisks pienākums.

7.3. 3. punkts

Ar 3. punktu groza direktīvas pielikumu atbilstīgi izmaiņām 3. panta 1. punktā.

Priekšlikums

EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA,

ar ko groza Eiropas Parlamenta un Padomes 1996. gada 16. decembra 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 atzinumu⁵,

saskaņā ar parasto likumdošanas procedūru,

tā kā:

- (1) Darba ņēmēju pārvietošanās brīvība, brīvība veikt uzņēmējdarbību un pakalpojumu sniegšanas brīvība ir iekšējā tirgus pamatprincipi, kas Savienībā noteikti Līgumā par Eiropas Savienības darbību (LESD). Savienība padziļina minēto principu īstenošanu ar mērķi garantēt vienlīdzīgus noteikumus uzņēmumiem un darba ņēmēju tiesību ievērošanu.
- (2) Pakalpojumu sniegšanas brīvība ir arī uzņēmumu tiesības sniegt pakalpojumus citā dalībvalstī, uz kuru uzņēmumi uz laiku var norīkot savus darba ņēmējus, lai tur sniegtu minētos pakalpojumus.
- (3) Atbilstoši LES 3. pantam Savienība veicina sociālo taisnīgumu un aizsardzību. Saskaņā ar LESD 9. pantu Savienības uzdevums ir veicināt augstu nodarbinātības līmeni, nodrošināt atbilstīgu sociālo aizsardzību un apkarot sociālo atstumtību.
- (4) Teju divdesmit gadus pēc tās pieņemšanas ir nepieciešams izvērtēt, vai Darba ņēmēju norīkošanas direktīva vēl aizvien nodrošina pareizo līdzsvaru starp vajadzību veicināt pakalpojumu sniegšanas brīvību un vajadzību aizsargāt norīkoto darba ņēmēju tiesības.
- (5) Kopš dibināšanas līgumiem ES tiesībās ir nostiprināts princips, kas paredz vienlīdzīgas iespējas, un ir aizliegta jebkāda diskriminācija valstspiederības dēļ. Vienādas darba samaksas princips ir īstenots ar sekundārajiem tiesību aktiem, un minētais princips attiecas ne tikai uz vīriešiem un sievietēm, bet arī uz darba ņēmējiem ar līgumu uz noteiktu laiku un salīdzināmiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem, uz nepilna laika un pilna laika darba ņēmējiem un uz pagaidu darba aģentūras darba ņēmējiem un salīdzināmiem lietotāju uzņēmuma darba ņēmējiem.

⁵ OVC , . . lpp.

- (6) Ar regulu Roma I darba devējiem un darba ņēmējiem tiek ļauts izvēlēties tiesību aktus, kas piemērojami darba līgumam. Tomēr darba ņēmējam nedrīkst liegt tās valsts obligāti piemērojamās tiesību normās paredzēto aizsardzību, kurā viņš strādā, vai, ja tas nav iespējams, no kuras darba ņēmējs pastāvīgi veic savu darbu. Ja izvēle nav izdarīta, līgumam piemēro tās valsts tiesību aktus, kurā darba ņēmējs strādā, vai, ja tas nav iespējams, no kuras darba ņēmējs pastāvīgi veic savu darbu līguma izpildei.
- (7) Regulā Roma I noteikts, ka, ja darba ņēmējs uz laiku ir nodarbināts citā valstī, neuzskata, ka ir mainījies valsts, kurā darba ņēmējs pastāvīgi veic savu darbu
- (8) Ņemot vērā dažu darbā norīkojumu ilgumu, ir nepieciešams nodrošināt, ka gadījumos, kad norīkojums pārsniedz 24 mēnešus, uzņēmējadalībvalsts tiek uzskatīta par valsti, kurā tiek veikts darbs. Atbilstoši regulas Roma I principam tādējādi šādu norīkoto darba ņēmēju darba līgumam piemēro uzņēmējadalībvalsts tiesību aktus, ja puses nav izdarījušas citu tiesību normām atbilstošu izvēli. Ja cita izvēle ir izdarīta, tai nedrīkst būt ietekme, kā rezultātā darba ņēmējam tiktu liegta aizsardzība, ko nodrošina tādi noteikumi, no kuriem nevar atkāpties ar līgumu saskaņā ar uzņēmējadalībvalsts tiesību aktiem. Tas būtu jāpiemēro no norīkojuma sākuma katrreiz, kad norīkojums paredzēts uz laiku, kas pārsniedz 24 mēnešus, un no pirmās dienas pēc 24 mēnešiem, kad šis ilgums tiek reāli pārsniegts. Šis noteikums neskar tādu uzņēmumu, kas norīko darba ņēmējus uz citas dalībvalsts teritoriju, tiesības atsaukties uz brīvību sniegt pakalpojumus, arī tad, ja norīkojums darbā pārsniedz 24 mēnešus. Tā mērķis ir radīt tiesisko noteiktību regulas Roma I piemērošanā konkrētā situācijā, šo regulu nekādā veidā negrozot. Uz darba ņēmēju jo īpaši attieksies aizsardzība un priekšrocības saskaņā ar regulu Roma I.
- (9) No pastāvīgās judikatūras izriet, ka pakalpojumu sniegšanas brīvību var ierobežot tikai ar noteikumiem, ko var pamatot ar būtiskām vispārējām interesēm, un tiem jābūt samērīgiem un vajadzīgiem.
- (10) Ņemot vērā starptautisko autopārvadājumu izteikti mobilo darba raksturu, Darba ņēmēju norīkošanas direktīvas īstenošana raisa īpašus juridiskus jautājumus un grūtības (jo īpaši gadījumos, kad nav pietiekamas saiknes ar attiecīgo dalībvalsti). Vispiemērotākā pieeja būtu šos jautājumus risināt ar nozaru tiesību aktu starpniecību kopā ar citām ES iniciatīvām, kuru mērķis ir uzlabot autopārvadājumu iekšējā tirgus darbību.
- (11) Konkurētspējīgā iekšējā tirgū pakalpojumu sniedzēji konkurē, ne tikai ņemot vērā darbaspēka izmaksas, bet arī tādus faktoros kā ražība un efektivitāte vai ražojumu un pakalpojumu kvalitāte un inovācija.
- (12) Paredzēt noteikumus par atalgojumu saskaņā ar saviem tiesību aktiem un praksi ir dalībvalstu kompetence. Tomēr valsts tiesību aktiem par atalgojumu, ko piemēro norīkotajiem darba ņēmējiem, jābūt pamatotiem ar vajadzību aizsargāt norīkotos darba ņēmējus un ar tiem nedrīkst neproporcionāli ierobežot pārrobežu pakalpojumu sniegšanu.
- (13) Atalgojuma elementiem, ko paredz valsts tiesību akti vai vispārpiemērojami darba koplīgumi, jābūt skaidriem un pārredzamiem visiem pakalpojumu sniedzējiem. Tāpēc ir pamatoti noteikt dalībvalstīm pienākumu publicēt atalgojuma pamatelementus vienotajā oficiālajā tīmekļa vietnē, kā paredzēts Izpildes direktīvas 5. pantā.
- (14) Dalībvalstī piemērojamie tiesību akti, normas, administratīvie noteikumi vai koplīgumi var nodrošināt, ka apakšuzņēmējdarbība nedod uzņēmumiem iespēju izvairīties no noteikumiem, kas garantē konkrētus nodarbinātības noteikumus un

nosacījumus attiecībā uz atalgojumu. Gadījumos, kad valsts līmenī pastāv šādi noteikumi par atalgojumu, dalībvalsts tos var piemērot nediskriminējošā veidā uzņēmumiem, kas darba ņēmējus norīko darbā savā teritorijā, ar nosacījumu, ka tie neproporcionāli neierobežo pārrobežu pakalpojumu sniegšanu.

- (15) Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvā 2008/104/EK par pagaidu darba aģentūrām ir pausts princips, ka darba un nodarbinātības pamata nosacījumiem, ko piemēro pagaidu darba aģentūru darba ņēmējiem, vajadzētu būt vismaz tādiem, kādus piemērotu šādiem darba ņēmējiem, ja lietotājuzņēmums pats tos būtu pieņēmis darbā veikt šo pašu darbu. Šis princips būtu jāattiecina arī uz pagaidu darba aģentūru darba ņēmējiem, kuri norīkoti darbā citā dalībvalstī.
- (16) Saskaņā ar dalībvalstu un Komisijas 2011. gada 28. septembra kopīgo politisko deklarāciju par skaidrojošiem dokumentiem⁶ dalībvalstis ir apņēmušās pamatos gadījumos paziņojumam par saviem transponēšanas pasākumiem pievienot vienu vai vairākus dokumentus, kuros izskaidrota saikne starp direktīvas elementiem un attiecīgajām daļām valsts transponēšanas instrumentos. Attiecībā uz šo direktīvu likumdevējs šādu dokumentu nosūtīšanu uzskata par pamatotu,

IR PIENĒMUŠI ŠO DIREKTĪVU.

1. pants

Grozījumi Direktīvā 96/71/EK

Direktīvu 96/71/EK ar šo groza šādi:

- (1) pievieno šādu 2. a pantu.

2. a pants

Norīkojums, kas pārsniedz divdesmit četrus mēnešus

1. Ja plānotā vai faktiskā norīkojuma ilgums pārsniedz divdesmit četrus mēnešus, to dalībvalstī, kuras teritorijā darba ņēmējs ir norīkots, uzskata par valsti, kurā viņš parasti veic darbu.

2. Šā panta 1. punkta nolūkā darba ņēmēja aizstāšanas gadījumā attiecībā uz vienu un to pašu uzdevumu un vietu, ņem vērā attiecīgo darba ņēmēju norīkojuma kumulatīvo ilgumu. To piemēro darba ņēmējiem, kas faktiski norīkoti vismaz sešus mēnešus.

- (2) direktīvas 3. pantu groza šādi:

- (a) 1. punktu aizstāj ar šādu:

1. Dalībvalstis nodrošina, lai neatkarīgi no tiesību akta, ko piemēro darba attiecībām, 1. panta 1. punktā minētie uzņēmumi nodrošinātu to teritorijā darbā norīkotajiem darba ņēmējiem darba noteikumus, kas attiecas uz šādiem jautājumiem, kurus tajā dalībvalstī, kurā darbu veic, nosaka

– ar normatīviem vai administratīviem noteikumiem un/ vai

– ar kolektīviem līgumiem vai šķīrējtiesas nolēmumiem, kas ir pasludināti par vispārēji piemērojamiem 8. punkta nozīmē:

(a) maksimālais darba un minimālais atpūtas laiks;

(b) minimālais apmaksātais ikgadējais atvaļinājums;

⁶ OV C 369, 17.12.2011., 14. lpp.

- (c) atalgojums, tai skaitā likmes par virsstundām; šo apakšpunktu nepiemēro darba pensiju papildu sistēmām;
- (d) darba ņēmēju izīrēšanas nosacījumi, jo īpaši darba ņēmēju piegāde, ko veic pagaidu darbavietas;
- (e) veselības aizsardzība, drošība un higiēna darbā;
- (f) aizsardzības pasākumi attiecībā uz grūtnieču vai sieviešu pēcdzemdību periodā, bērnu un jauniešu darba noteikumiem un nosacījumiem;
- (g) vienlīdzīga attieksme pret vīriešiem un sievietēm un citi diskrimināciju izslēdzoši noteikumi.

Šajā direktīvā atalgojums ir visi obligātie atalgojuma elementi saskaņā ar valsts normatīvajiem vai administratīvajiem aktiem, koplīgumiem vai šķīrējtiesas nolēmumiem, kas ir pasludināti par vispārēji piemērojamiem, un/vai gadījumā, ja nav sistēmas kolektīvu līgumu vai šķīrējtiesas nolēmumu pasludināšanai par vispārēji piemērojamiem, citiem koplīgumiem vai šķīrējtiesas nolēmumiem 8. punkta otrās daļas nozīmē dalībvalstī, kuras teritorijā darba ņēmējs ir norīkots.

Dalībvalstis Direktīvas 2014/67/ES 5. pantā minētajā vienotajā oficiālajā tīmekļa vietnē publicē atalgojuma pamatelementus saskaņā ar c) apakšpunktu;

(b) pievieno šādu punktu:

1a. Ja uzņēmumiem, kas veic uzņēmējdarbību dalībvalsts teritorijā, saskaņā ar normatīvajiem un administratīvajiem aktiem vai koplīgumiem ir pienākums noslēgt apakšlīgumu savu līgumsaistību kontekstā tikai ar uzņēmumiem, kuri garantē konkrētus nodarbinātības noteikumus un nosacījumus attiecībā uz atalgojumu, dalībvalsts var, nediskriminējot un ievērojot proporcionalitāti, paredzēt, ka šādiem uzņēmumiem būs tāds pats pienākums attiecībā uz apakšlīgumiem ar 1. panta 1. punktā minētajiem uzņēmumiem, kuri darba ņēmējus norīko darbā tās teritorijā;

(c) pievieno šādu punktu:

1b. Dalībvalstis nodrošina, ka 1. panta 3. punkta c) apakšpunktā minētie uzņēmumi garantē norīkotajiem darba ņēmējiem darba noteikumus un nosacījumus, kurus saskaņā ar 5. pantu Eiropas Parlamenta un Padomes 2008. gada 19. novembra Direktīvā 2008/104/EK par pagaidu darba aģentūrām piemēro pagaidu darba ņēmējiem, ko izīrējusi pagaidu darba aģentūra, kas veic uzņēmējdarbību tajā dalībvalstī, kurā tiek veikts attiecīgais darbs;

(d) svīturo 9. punktu;

(e) svīturo 10. punkta otro daļu;

(3) pielikuma pirmo daļu groza šādi:

Pie 3. pantā minētajām darbībām pieder visi būvdarbi, kas saistīti ar ēku celtniecību, remontēšanu, apkopi, pārveidošanu vai nojaukšanu, un jo īpaši šādi darbi:.

2. pants

1. Normatīvie un administratīvie akti, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības, dalībvalstīs stājas spēkā vēlākais līdz [divi gadi pēc pieņemšanas]. Dalībvalstis tūlīt dara zināmus Komisijai minēto noteikumu tekstus.

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

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

3. pants

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

4. pants

Šī direktīva ir adresēta dalībvalstīm.

Strasbūrā,

*Eiropas Parlamenta vārdā —
priekšsēdētājs*

*Padomes vārdā —
priekšsēdētājs*