

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinums “Priekšlikums Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai, ar ko groza Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā”

(COM(2016) 128 final – 2016/0070 (COD))

(2017/C 075/15)

Ziņotājas: **Vladimíra DRBALOVÁ** un **Ellen NYGREN**

Apspriešanās	Eiropas Parlaments, 11.4.2016.
Juridiskais pamats	Līguma par Eiropas Savienības darbību 304. pants
Atbildīgā specializētā nodaļa	Nodarbinātības, sociālo lietu un pilsoniskuma specializētā nodaļa
Pieņemts specializētās nodaļas sa- nāksmē	22.11.2016.
Pieņemts plenārsesijā	14.12.2016.
Plenārsesija Nr.	521
Balsojuma rezultāts	180/84/30
(par/pret/atturas)	

1. Secinājumi un ieteikumi

1.1. EESK atzinīgi vērtē Eiropas Komisijas apņemšanos panākt integrētāku un taisnīgāku vienoto tirgu, kas ir viena galvenajām prioritātēm tās pilnvaru laikā, kā arī darbu, ko Komisija veic, lai ar Investīciju plāna Eiropai palīdzību sekmētu pārrobežu pakalpojumu sniegšanu.

1.2. EESK atbalsta Komisijas lēmumu ieviest Izpildes Direktīvu 2014/67/ES ⁽¹⁾, lai uzlabotu Direktīvas 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā vienotu interpretāciju un īstenošanu ⁽²⁾.

1.3. Izpildes direktīva un pašreizējais priekšlikums mērķtiecīgai Darba ņēmēju norīkošanas direktīvas pārskatīšanai ietver dažādus darbā norīkošanas aspektus. Tās papildina viena otru, turklāt gaidāmie Izpildes direktīvas īstenošanas rezultāti varētu dot arī skaidrāku priekšstatu par reālo situāciju.

1.4. EESK principā atbalsta Komisijas priekšlikumu attiecībā uz direktīvas par darba ņēmēju norīkošanu darbā pārskatīšanu. Princips, ka par vienādu darbu vienā un tajā pašā vietā būtu jāsaņem vienāds atalgojums, ir Eiropas sociālo tiesību pilāra pamatelements.

1.5. EESK uzskata, ka koplīgumi ir atsauce, uz ko jābalstās algu līmeņa noteikšanā.

1.6. EESK uzsver, ka nav ievērota sociālo partneru īpašā loma, un pauž neizpratni, kāpēc ar tiem netika uzsākta atbilstīga apspriešanās saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 154. panta 2. punktu.

1.7. EESK kopumā atzinīgi vērtē to, ka Komisija nosaka maksimālo norīkojuma ilgumu. Termiņš, kas nepārsniedz 24 mēnešus, ir solis pareizajā virzienā, taču termiņš, kas nepārsniedz sešus mēnešus, būtu tuvāks uzņēmējdarbības realitātei.

⁽¹⁾ 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 Parlamenta un Padomes Regulu (ES) Nr. 1024/2012 par administratīvo sadarbību, izmantojot Iekšējā tirgus informācijas sistēmu (“IMI regula”) (OV L 159, 28.5.2014., 11. lpp.).

⁽²⁾ 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.).

1.8. EESK aicina direktīvā par darba ņēmēju norīkošanu darbā skaidri noteikt, ka tā paredz minimālos, nevis maksimālos standartus. Šajā sakarā ir jāpaplašina juridiskais pamats.

2. Eiropas līmeņa politiskais satvars

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

2.2. Darba ņēmēju pārvietošanās brīvība ir jānošķir no pakalpojumu sniegšanas brīvības atbilstoši Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 56. pantam. *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.

2.3. Turpretī *pakalpojumu sniegšanas brīvība* dod uzņēmumiem tiesības sniegt pakalpojumus citā dalībvalstī. Tādēļ tie uz laiku var “norīkot” savus darbiniekus uz citu dalībvalsti veikt darbu, kas nepieciešams, lai šādu pakalpojumus sniegtu.

2.4. 1996. gada 16. decembrī Eiropas Parlaments un Padome pieņēma **Direktīvu 96/71/EK** par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā ⁽³⁾.

2.5. Minētās direktīvas mērķis ir saskaņot šo brīvību sniegt pārrobežu pakalpojumus atbilstoši LESD 56. pantam ar pienācīgu to darba ņēmēju tiesību aizsardzību, kurus šim nolūkam uz laiku norīko darbā ārvalstīs.

2.6. Komisija 2010. gada 20. oktobrī savā paziņojumā “Ceļā uz aktu par vienoto tirgu – Par augsti konkurētspējīgu tirgu sociālo ekonomiku – 50 priekšlikumi, lai uzlabotu mūsu darbu, darījumus un savstarpējo apmaiņu” ⁽⁴⁾ nāca klajā ar diviem priekšlikumiem, kas paredzēti, lai atjaunotu sabiedrības uzticēšanos un atbalstu. Viens no tiem – par līdzsvaru starp sociālajām pamattiesībām un ekonomiskajām brīvībām un otrs – par darba ņēmēju norīkošanu darbā.

2.7. 2010. gadā Eiropas sociālie partneri sagatavoja ziņojumu par Eiropas Savienības Tiesas nolēmumu sekām ⁽⁵⁾, kurā norādīts uz milzīgajām atšķirībām. *BusinessEurope* iebilda pret direktīvas pārskatīšanu (taču akceptēja, ka ir nepieciešami precizējumi par vairākiem ar īstenošanu saistītiem aspektiem), savukārt Eiropas Arod biedrību konfederācija (*ETUC*) vēlējās pamatīgu direktīvas grozīšanu.

2.8. Komisija 2012. gada decembrī publicēja priekšlikumu par Direktīvas 96/71/EK izpildi. **Izpildes direktīva** ⁽⁶⁾ paredz noteikumu, pasākumu un kontroles mehānismu satvaru, kas nepieciešami labākai un vienotākai Direktīvas 96/71/EK praktiskajai īstenošanai, piemērošanai un izpildei, tostarp pasākumus, kas paredzēti, lai novērstu un sodītu jebkādu attiecīgo noteikumu apiešanu vai ļaunprātīgu izmantošanu. Tajā pašā laikā tā paredz norīkoto darbinieku tiesību aizsardzības garantijas un nepamatotu šķēršļu novēršanu brīvai pakalpojumu sniegšanai.

2.9. Izpildes direktīvas transponēšanas termiņš bija 2016. gada 18. jūnijs, un Komisijai ne vēlāk kā 2019. gada 18. jūnijā ir jānāk klajā ar ziņojumu EP, Padomei un EESK par tās piemērošanu un īstenošanu un vajadzības gadījumā jāierosina attiecīgi grozījumi un izmaiņas. Veicot pārskatīšanu, EK pēc konsultācijām ar dalībvalstīm un Eiropas sociālajiem partneriem izvērtēs visu ieviesto un veikto pasākumu piemērotību un atbilstību, tostarp to datu atbilstīgumu, kas pieejami par darba ņēmēju norīkošanu darbā.

⁽³⁾ Skatīt 2. zemsvītras piezīmi.

⁽⁴⁾ COM(2010) 608 final/2.

⁽⁵⁾ Ar tekstu iepazīstināja konferencē par darba ņēmēju norīkošanu darbā un darba tiesībām, kuru 2010. gada 23. martā Oviedo organizēja Eiropas Savienības prezidentvalsts Spānija. Diskusijas no jauna pierādīja, ka ieinteresēto pušu viedokļi krasi atšķiras.

⁽⁶⁾ Skatīt 1. zemsvītras piezīmi.

3. Priekšlikums par Direktīvas par darba ņēmēju norīkošanu darbā mērķtiecīgu pārskatīšanu

3.1. Saskaņā ar jaunākajiem pieejamiem datiem 2014. gadā ES bija vairāk nekā 1,9 miljoni darbā norīkošanas gadījumu, kas skar 0,7 % no ES darbaspēka kopējā skaita⁽⁷⁾. Tas ir 10,3 % pieaugums salīdzinājumā ar 2013. gadu un 44,4 % pieaugums salīdzinājumā ar 2010. gadu. Minētās statistikas pamatā ir dati par valstu sociālā nodrošinājuma iestāžu izdotajām A1 veidlapām (to skaitu); neregistrēto, bet faktiski norīkoto darba ņēmēju skaits nav zināms.

3.2. 1996. gada direktīvā noteikti ES reglamentējošie noteikumi, ar ko panāk pareizu un taisnīgu līdzsvaru starp mērķiem veicināt un atvieglot pārrobežu pakalpojumu sniegšanu, nodrošināt darbā norīkoto darba ņēmēju aizsardzību un garantēt vienlīdzīgu nosacījumus ārvalstu un vietējiem uzņēmumiem.

3.3. Komisija tagad ir nākusi klajā ar priekšlikumu mērķtiecīgi pārskatīt minēto direktīvu, lai novērstu negodīgu praksi⁽⁸⁾ un sekmētu principu, ka par vienādu darbu vienā un tajā pašā vietā būtu jāsaņem vienāds atalgojums.

3.4. Priekšlikums tika publicēts pirms 2014. gada Izpildes direktīvas transponēšanas termiņa beigām un pirms bija iespējams izvērtēt tās īstenošanu. Daudzas problēmas, kas attiecas uz darba ņēmēju norīkošanu, ir saistītas ar nepietiekamu izpildi un kontroles trūkumu dalībvalstīs. Tajā pašā laikā ierosinātās pārskatīšanas galvenais mērķis ir precizēt principu par vienlīdzīgu atalgojumu. Šo mērķi var sasniegt vienīgi ar pašas Direktīvas 96/71/EK pārskatīšanu.

3.5. Šajā saistībā EESK jau ir atzinusi, ka, efektīvi īstenojot Direktīvu par darba ņēmēju norīkošanu darbā, “nevajadzētu izslēgt Direktīvas par darba ņēmēju norīkošanu darbā daļēju pārskatīšanu, lai konsekventi piemērotu darbavietas principu un ļautu ar likumu noteikt, ka par vienādu darbu, kas tiek veikts vienādos apstākļos, vienmēr jāpiemēro vienādi darba un atalgojuma nosacījumi”⁽⁹⁾.

3.6. Priekšlikumu publicēja, kaut arī netika veiktas iepriekšējas konsultācijas ar Eiropas sociālajiem partneriem, kuri Komisijai nosūtīja kopīgu vēstuli ar lūgumu veikt atbilstīgu apspriešanos saskaņā ar LESD 154. panta 2. punkta noteikumiem.

3.7. EK priekšlikuma publicēšana ir izraisījusi viedokļu atšķirības starp dalībvalstīm, sociālajiem partneriem un arī uzņēmumiem. Ierosinātajai direktīvai nebūtu jāapdraud konkurētspēja vai jāveido jauni šķēršļi pārrobežu pakalpojumu sniedzējiem. Pārskatīšanai vienlaikus vajadzētu nodrošināt godīgu konkurenci vienotajā tirgū un novērst diskrimināciju starp darba ņēmējiem atkarībā no viņu valstspiederības.

3.8. Saskaņā ar Līgumiem pievienoto 2. protokolu⁽¹⁰⁾ četrpadsmit valstu parlamentu palātas nosūtīja Komisijai pamatotus atzinumus, norādot, ka Komisijas priekšlikums par Darba ņēmēju norīkošanas direktīvas pārskatīšanu neatbilst subsidiaritātes principam, un tādējādi izraisīja t. s. dzeltenās kartītes procedūru. Pēc subsidiaritātes izvērtējuma Komisija 20. jūlijā secināja⁽¹¹⁾, ka priekšlikums Direktīvas 96/71/EK mērķtiecīgai pārskatīšanai atbilst LESD 5. panta 3. punktā noteiktajam subsidiaritātes principam un ka priekšlikuma atcelšana vai grozīšana nav nepieciešama. Tāpēc Komisija uzturēja priekšlikumu spēkā.

3.9. Daļa uzņēmēju pārstāvju pauž viedokli, ka priekšlikums ir pretrunā ar proporcionalitātes principu. Daži uzņēmumi uzskata, ka ierosinātās izmaiņas radīs tiesisku nenoteiktību un papildu administratīvos šķēršļus. Tie uzskata, ka pārskatīšana var īpaši ietekmēt uzņēmumus no tām dalībvalstīm, kurās ir zemāks algu līmenis, un kuri ir paredzējuši sniegt pārrobežu pakalpojumus vienotajā tirgū, un ka tas ir pretrunā vēlmei un centieniem stiprināt konverģences procesu ES.

⁽⁷⁾ Sk. Eiropas Komisijas 2015. gada decembrī publicēto dokumentu *Posting of workers – Report on A1 portable documents issued in 2014* (“Darba ņēmēju norīkošana. Ziņojums par A1 portatīvajiem dokumentiem, kas izdoti 2014. gadā”). Jāņem vērā, ka situācijas dažādās valstīs ir atšķirīgas un ka 0,7 % ir tikai vidējais rādītājs. Patiesībā šis skaits svārstās no 0,5 % līdz 3,6 %, un attiecīgi arī sekas dažādās dalībvalstīs ir atšķirīgas.

⁽⁸⁾ Sk. EESK atzinumu “Taisnīgāka mobilitāte Eiropas Savienībā”, kas pieņemts 2016. gada 27. aprīlī (OV C 264, 20.7.2016., 11. lpp.).

⁽⁹⁾ EESK atzinums par tematu “Iekšējā tirgus sociālā dimensija”, pieņemts 2010. gada 14. jūlijā, 1.7. punkts (OV C 44, 11.2.2011., 90. lpp.).

⁽¹⁰⁾ 2. protokols par subsidiaritātes principa un proporcionalitātes principa piemērošanu.

⁽¹¹⁾ Sk. Komisijas 2016. gada 20. jūlija paziņojumu Eiropas Parlamentam, Padomei un dalībvalstu parlamentiem par priekšlikumu pieņemt direktīvu, ar ko groza Direktīvu par darba ņēmēju norīkošanu darbā, sakarā ar subsidiaritātes principu, saskaņā ar 2. protokolu, COM(2016) 505 final.

3.10. Citi, tostarp arodbiedrības, uzskata, ka ierosinātā pārskatīšana – it īpaši princips “par vienādu darbu vienā un tajā pašā vietā būtu jāsaņem vienāds atalgojums” – nodrošinātu vienlīdzīgus noteikumus uzņēmējiem un vienlīdzīgākas tiesības darba ņēmējiem ES. Citstarp likvidējot atalgojuma atšķirības starp darba ņēmējiem no jaunajām un vecajām dalībvalstīm, pārskatīšana arī veicinās augšupvērstu konvergenci Eiropas Savienībā.

3.11. Komisijas priekšlikumam ir pievienots ietekmes novērtējums⁽¹²⁾, kurā norādīts, ka ierosinātajiem pārskatītās direktīvas piemērošanas variantiem būs atšķirīga ietekme uz dažādām dalībvalstīm, nozarēm un uzņēmumiem, kā arī minēts, ka joprojām neatrisināta problēma ir ļoti ierobežotie dati par darba ņēmēju norīkošanu.

3.12. 2010. gadā *Eurofound* publicēja ziņojumu *Posted workers in the European Union*⁽¹³⁾ (“Norīkotie darba ņēmēji Eiropas Savienībā”), kurā aplūkots šis fenomens ES dalībvalstīs un Norvēģijā. Minētajā ziņojumā apkopoti pieejamie informācijas avoti par darba ņēmēju norīkošanu un norādīti skaitļi par tām valstīm, par kurām dati ir pieejami. *Eurofound* veiktā izpēte liecina par to, ka trūkst datu par norīkoto darba ņēmēju kopējo skaitu un specifiku visā ES.

3.13. *Eurofound* ziņojumam seko divi nesenāki pētījumi par taisnīgāku mobilitāti darba tirgū: īss analīzes pārskats par to, kā dalībvalstis transponē Izpildes direktīvu 2014/67/ES, kas uzlabo Direktīvas 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu izpildi, un pārskats par līgumdarba un pašnodarbinātības krāpnieciskām formām⁽¹⁴⁾.

4. Galvenās izmaiņas, kas ierosinātas ar Direktīvas 96/71/EK pārskatīšanu

4.1. Atalgojums

4.1.1. Komisija ierosina aizstāt jēdzienu “minimālās algas likmes” ar jēdzienu “atalgojums”. Saskaņā ar EK priekšlikumu atalgojums ietver visus atalgojuma elementus, kuri ir obligāti uzņēmējā dalībvalstī.

4.1.2. Komisija izstrādāja priekšlikumu, reaģējot uz daudzajiem aicinājumiem novērst algu atšķirību cēloņus. Saskaņā ar Komisijas teikto pastāv atšķirības starp nosacījumiem, ko piemēro vietējiem darba ņēmējiem un norīkotajiem darba ņēmējiem. Saskaņā ar ietekmes novērtējumu, kas pievienots priekšlikumam, vietējo darba ņēmēju un norīkoto darba ņēmēju atalgojums atšķiras par 10–50 % atkarībā no valsts un nozares. Dažādie darba samaksas noteikumi rada nevienlīdzīgus nosacījumus uzņēmumiem. Jēdziens “minimālā algas likme” nav tas pats, kas obligātie noteikumi, kurus piemēro vietējiem darba ņēmējiem.

4.1.3. Saskaņā ar Komisijas teikto jēdziens “atalgojums” tāpēc būtu piemērotāks, lai panāktu vienlīdzīgus nosacījumus pakalpojumu vienotajā tirgū. Jēdziens “atalgojums” ietver visus elementus, kas tiek maksāti vietējiem darba ņēmējiem saskaņā ar normatīvajiem aktiem vai koplīgumiem, kas vispārēji piemērojami visiem līdzīga veida uzņēmumiem attiecīgajā ģeogrāfiskajā teritorijā, profesijā un nozarē, un/vai šādas sistēmas neesamības gadījumā – arī saskaņā ar koplīgumiem, kas noslēgti starp visplašāk pārstāvētajām darba devēju un darba ņēmēju organizācijām valsts līmenī un ir tādējādi vispārēji piemērojami visā attiecīgās valsts teritorijā. “Atalgojums” var ietvert arī atsevišķus elementus, kas neietilpst jēdzienā “minimālā algas likme”, piemēram, piemaksa par darba stāžu, piemaksas un pabalsts par netīru, īpaši smagu vai bīstamu darbu, 13. mēnešalga (prēmija), ceļa izdevumu atlīdzība, ēdināšanas taloni, kaut arī lielākā daļa uzņēmēju valstu šos elementus jau ir iekļāvušas “minimālajās algas likmēs”.

⁽¹²⁾ Ietekmes novērtējums, kas pievienots Priekšlikumam Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai, ar ko groza Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā, SWD (2016) 52 final, 2016. gada 8. marts.

⁽¹³⁾ *Eurofound* ziņojums *Posted workers in the European Union*, Roberto Pedersini un Massimo Pallini, 2010.

⁽¹⁴⁾ Abu pētījumu sākotnējie rezultāti tika prezentēti EESK Darba tirgus novērošanas centra konferencē “Ceļā uz taisnīgu mobilitāti Eiropas Savienībā”, kas notika 2016. gada 28. septembrī. Sk. *Eurofound* (2016) *EurWORK* atjauninātu informāciju par šiem pētījumiem *Member States' progress in transposing Enforcement Directive on posting of workers* un *Eurofound* (2016) *Exploring the fraudulent contracting of work in the European Union*.

4.1.4. Komisija uzskata, ka jēdziena “atalgojums” ieviešana veicinātu skaidrību par to veidojošajiem elementiem un palīdzētu mazināt pašreizējās atšķirības starp nozarēm, kas rodas, piemērojot obligātos koplīgumus. Atalgojuma jēdzienam būtu jānovērš arī jebkāda nenoteiktība attiecībā uz samaksas apmēru, kas jānodrošina darbā norīkotajiem darba ņēmējiem. Ierosinātās pārskatīšanas mērķis ir kodificēt Eiropas Savienības Tiesas judikatūru lietā C-396/13 *Sähköalojen ammattiliitto*, tādējādi ievērojami palielinot juridisko noteiktību gan darba ņēmējiem, gan uzņēmumiem ⁽¹⁵⁾.

4.1.5. Komisija apgalvo, ka priekšlikums neietekmēs dalībvalstu kompetenci un tradīcijas attiecībā uz algu noteikšanu un ka tajā ir ievērota sociālo partneru spēcīgā autonomā loma. Šajā sakarā bažas rada tas, ka Komisija ierosina svītrot pašreizējā direktīvā esošo atsauci “minimālās algas likmes jēdzienu definē valsts tiesību aktos un/vai tās dalībvalsts praksē, kurā darba ņēmējs ir norīkots darbā”. Šis noteikums ir ļoti svarīgs, lai ievērotu dažādās dalībvalstu darba attiecību sistēmas.

4.1.6. Šīs direktīvas mērķiem atalgojuma jēdzienu definē ar tās dalībvalsts tiesību aktiem, koplīgumiem un/vai praksi, kuras teritorijā darba ņēmējs ir norīkots.

4.1.7. Direktīva neliedz piemērot uzņemšanās valsts vai norīkotā darbinieka izcelsmes valsts nodarbinātības nosacījumus, kas ir izdevīgāki darba ņēmējiem, it īpaši – ievērojot darba ņēmēju un darba devēju pamattiesības vienoties un noslēgt koplīgumus attiecīgā līmenī un kolektīvi rīkoties, lai aizstāvētu savas intereses, tostarp rīkot streikus, lai aizsargātu un uzlabotu dzīves un darba apstākļus, tajā skaitā tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi.

4.1.8. Lai nodrošinātu Izpildes direktīvas atbilstīgu īstenošanu, dalībvalstīm ir obligāts pienākums vienotā tīmekļa vietnē publicēt informāciju par nodarbinātības nosacījumiem, kas piemērojami darba ņēmējiem, kuri norīkoti darbā šīs valsts teritorijā. Nekādi jauni priekšlikumi nedrīkstētu nelabvēlīgi ietekmēt šo procesu.

4.1.9. EESK locekļi ir sīki apsprieduši jautājumu par jēdzienu “atalgojums”, ņemot vērā visu šīs jaunās koncepcijas iespējamo ietekmi.

4.1.10. Daži locekļi uzskata, ka jaunieviestais jēdziens ir vienīgais veids, kā nodrošināt vienlīdzīgus darba nosacījumus gan norīkotajiem, gan vietējiem darba ņēmējiem, novēršot darba samaksas atšķirības un garantējot līdzvērtīgus konkurences apstākļus uzņēmumiem. Lai pilnībā nodrošinātu vienlīdzīga atalgojuma principa efektīvu darbību, kolektīvie līgumi, kas faktiski tiek piemēroti darbavietā, jāievēro neatkarīgi no tā, vai tie ir piemērojami universāli vai vispārēji.

4.1.11. Vairāku locekļu viedoklis ir, ka minētā jaunā jēdziena ieviešana varētu mazināt juridisko noteiktību un skaidrību, kā arī palielināt administratīvo un finansiālo slogu. Visās diskusijās par norīkošanu darbā būtu jāņem vērā tas, ka ārvalstu un vietējo uzņēmumu situācijas atšķiras. Ārvalstu pakalpojumu sniedzējs, kurš vēlas darba ņēmējus norīkot darbā, sedz papildu izmaksas, kas rodas vienīgi no pakalpojumu sniegšanas citā dalībvalstī – papildu administratīvās izmaksas ⁽¹⁶⁾, un netiešās pārrobežu darbaspēka izmaksas ⁽¹⁷⁾.

⁽¹⁵⁾ 2015. gada 12. februārī Lietā C-396/13 *Sähköalojen ammattiliitto* Eiropas Savienības Tiesa ir nolēmusi, ka “minimālo darba algas likmi” nevar noteikt pēc savas izvēles darba devējs, kurš norīko darba ņēmēju un kura vienīgais mērķis ir piedāvāt zemākas darbaspēka izmaksas nekā vietējiem darba ņēmējiem. Tiesa arī nolēma, ka dienas nauda, kas veido kompensāciju par nosūtīšanu ārpus dzīvesvietas, jāsaņem arī norīkotiem darba ņēmējiem tādā pašā apmērā, kādā to maksā vietējiem darbiniekiem līdzīgā situācijā. Tādēļ Tiesa noraida apgalvojumu par to, ka darba devējs varētu piemērot zemāko līmeni darba samaksas klasifikācijā neatkarīgi no attiecīgā darba ņēmēja kvalifikācijas vai darba stāža.

⁽¹⁶⁾ Netiešās izmaksas: izmaksas, kas rodas, iepazīstoties ar citas dalībvalsts administratīvajām prasībām un regulējumu, t. i., paziņojuma procedūras, dokumentu tulkšana, sadarbība ar kontroles iestādēm.

⁽¹⁷⁾ Šīs netiešās pārrobežu darbaspēka izmaksas varētu pieaugt pat par 32 %. Šie ir daži no provizoriskiem rezultātiem, kas iegūti eksperimentālajā pētījumā “Pārrobežu pakalpojumu darbaspēka izmaksas”, kuru veica Krakovas Ekonomikas augstskolas Publiskās administrācijas un ekonomikas fakultāte. Ar šiem rezultātiem klātesošie tika iepazīstināti EESK Darba tirgus novērošanas centra konferencē “Ceļā uz taisnīgāku mobilitāti Eiropas Savienībā”, kas notika 2016. gada 28. septembrī.

4.2. **Norīkojums, kas pārsniedz divdesmit četrus mēnešus**

4.2.1. Attiecībā uz norīkojuma ilgumu Komisija priekšlikumā paredz, ka gadījumos, kad plānotā vai faktiskā norīkojuma ilgums pārsniedz divdesmit četrus mēnešus, to dalībvalsti, kuras teritorijā darba ņēmējs ir norīkots, uzskata par valsti, kurā viņš parasti veic darbu. Tas piemērojams no pirmās dienas, kad tiek pārsniegts 24 mēnešu ilgums. Komisija ievieš arī norīkojuma kumulatīvo ilgumu darba ņēmēja aizstāšanas gadījumā.

4.2.2. Sākotnējā direktīvā nebija noteikti fiksēti termiņi, bet ir norādīts, ka “Šajā direktīvā “darbā norīkots darba ņēmējs” nozīmē darba ņēmēju, kurš *uz ierobežotu laiku* veic darbu dalībvalstī, kas nav tā dalībvalsts, kurā viņš parasti strādā”.

4.2.3. EESK principā atzinīgi vērtē to, ka tiek ierobežots norīkošanas perioda ilgums Direktīvas par darba ņēmēju norīkošanu darbā piemērošanas jomā. Praksē bieži ir izplatīta pastāvīga vai atkārtota norīkošana līdz pat periodiskai norīkošanai vairāku gadu garumā. EESK uzskata, ka 24 mēnešu ilgs termiņš nav reāli pielietojams praksē un tādēļ būtu ievērojami jāsamazina. Piemēram, 2014. gadā vidējais norīkošanas ilgums bija pat īsāks par četriem mēnešiem (103 dienas). Tādēļ arī kumulācijas princips, kas ir spēkā, sākot no norīkošanas sestā mēneša, izrādītos neefektīvs. Maksimālais norīkošanas ilgums nedrīkstētu pārsniegt sešus mēnešus.

4.2.4. Tādēļ EESK aicina pieņemt noteikumus, kuri paredz norīkošanas periodus summēt, sākot jau no pirmās dienas. Lai nodrošinātu, ka noteikumi netiek izmantoti, lai mainītu norīkotos darbiniekus, ir būtiski panākt, ka par atsaucē punktu šajā sakarā kalpo konkrētā darbvietā. Tāpēc darba devēja pienākumam jābūt nodrošināt pārredzamību attiecībā uz darbvietām un, piemēram, sniegt informāciju nodarbinātajiem un kompetentajām iestādēm par to, cik daudz darbinieku un cik ilgi bija iepriekš nodarbināti konkrētajā vietā.

4.2.5. EESK atzinīgi vērtē to, ka gadījumos, kad pārsniegts maksimālais norīkošanas ilgums, principā piemēro uzņēmējas dalībvalsts tiesību aktus. EESK uzskata, ka tomēr problemātiski ir tas, ka 8. apsvērumā ir atsaucē uz regulu “Roma I” (“Uz darba ņēmēju jo īpaši attieksies aizsardzība un priekšrocības saskaņā ar regulu “Roma I””). Regulas “Roma I” 8. pantā teikts, ka uz individuālajiem darba līgumiem principā attiecinā pušu izvēlētos tiesību aktus.

4.3. **Apakšuzņēmuma līgumu slēgšana**

4.3.1. Komisijas priekšlikums dod iespēju dalībvalstīm piemērot apakšuzņēmēju nodarbinātajiem darbiniekiem tos pašus nosacījumus, kuros piemēro galvenais uzņēmējs. Šie nosacījumi būtu vienlīdz jāpiemēro gan valsts, gan pārrobežu apakšuzņēmējiem saskaņā ar nediskriminācijas principu.

4.3.2. Pastāv ievērojamas atšķirības starp dalībvalstu tiesību aktiem, normām, administratīviem noteikumiem vai koplīgumiem, ar kuriem nodrošina, ka apakšuzņēmējdarbība nedod uzņēmumiem iespēju izvairīties no noteikumiem, kas garantē konkrētus nodarbinātības noteikumus un nosacījumus attiecībā uz atalgojumu. Nav datu par to, cik dalībvalstu jau piemēro šādu sistēmu, un Komisija savā ietekmes novērtējumā nav padziļināti analizējusi šādu noteikumu potenciālās sekas.

4.3.3. Tomēr, lai minēto priekšlikuma daļu varētu efektīvi piemērot praksē, iespējams, būtu lietderīgi iekļaut atsauci uz noteikumiem par solidāru atbildību visā apakšuzņēmēju ķēdē, kas ieviesti ar Izpildes direktīvas 12. pantu⁽¹⁸⁾.

4.3.4. Turklāt frāze “konkrētus nodarbinātības noteikumus un nosacījumus attiecībā uz atalgojumu” ir nekonkrēta un radīs juridisku nenoteiktību, atšķirīgu interpretāciju un potenciālas pretrunas ar citām direktīvas daļām. Radīsies arī grūtības salīdzināt, kā arī citas gluži praktiskas problēmas, piemēram, informācijas pieejamība (arī saistībā ar valdību pienākumu publicēt šādu informāciju saskaņā ar Direktīvas 2014/67/ES 5. pantu) un koplīgumu pieejamība.

4.3.5. Tāpat nav skaidrs, kā Komisijas definēs un īsteno nediskriminācijas un proporcionalitātes pārbaudes attiecībā uz šādiem noteikumiem.

⁽¹⁸⁾ Direktīvas 2014/67/ES 12. pants par apakšuzņēmēju atbildību (skatīt 1. zemsvītras piezīmi).

4.3.6. Papildus tam būs nepieciešams ieviest atbilstīgus noteikumus, lai pārbaudītu apakšuzņēmēju pašnodarbinātā statusa patiesumu saskaņā ar dalībvalstu standartiem.

4.4. *Pagaidu darba aģentūras*

4.4.1. Komisija ievieš jaunus pienākumus dalībvalstīm, pievienojot jaunu punktu, 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 lietotāju uzņēmums. 1. panta 3. punkta c) apakšpunktā minētajiem uzņēmumiem ir jāgarantē norīkotajiem darba ņēmējiem darba noteikumi un nosacījumi, kurus saskaņā ar Direktīvas 2008/104/EK par pagaidu darba aģentūrām ⁽¹⁹⁾ 5. pantu piemēro pagaidu darba ņēmējiem, ko izīrējusi pagaidu darba aģentūra, kas veic uzņēmējdarbību tajā dalībvalstī, kurā tiek veikts attiecīgais darbs.

4.4.2. EESK uzskata, ka šis jaunais noteikums nav nepieciešams, jo sākotnējās Norīkošanas direktīvas 3. panta 9. punktā jau ir paredzēta šāda iespēja. Dalībvalstis var noteikt, ka 1. panta 1. punktā minētajiem uzņēmumiem jāgarantē 1. panta 3. punkta c) apakšpunktā minētajiem norīkotajiem darba ņēmējiem tie darba noteikumi un nosacījumi, kurus piemēro pagaidu darba ņēmējiem tajā dalībvalstī, kurā tiek veikts attiecīgais darbs. Iespēju piemērot Direktīvu 2008/104/EK jau izmantoja lielākā daļa uzņēmējvalstu.

4.4.3. EESK uzskata, ka Komisijai vajadzētu pieturēties pie pašreizējiem noteikumiem. Jāņem vērā, ka Direktīvas 2008/104/EK noteikumi ir piemērojami situācijai dažādās dalībvalstīs, savukārt Direktīva 96/71/EK ir piemērojama pārrobežu darbībai. Komisija pati to apliecināja ziņojumā par Direktīvas 2008/104/EK par pagaidu darba aģentūrām piemērošanu ⁽²⁰⁾.

4.4.4. EESK uzsver, ka Direktīvas 2008/104/EK 5. pants ir daudz plašāks nekā Direktīvas 96/71/EK 3. panta 9. punkts un ka tādejādi paradoksāli varētu radīt atšķirīgus noteikumus attiecībā uz darba ņēmēju norīkošanu saskaņā ar pašreiz spēkā esošo tiesību akta 1. panta 3. punkta a) un b) apakšpunktu un 1. panta 3. punkta c) apakšpunktu.

5. *Papildu darbības*

5.1. Komisijai vajadzētu mudināt dalībvalstis transponēt Direktīvu 2014/67/ES ⁽²¹⁾ noteiktajā termiņā, ja tas vēl nav izdarīts, un nodrošināt, ka visas dalībvalstis to pienācīgi īsteno. Pēc diviem gadiem Komisijai būtu jāizvērtē tās ietekme un jānosaka, vai pieņemtie pasākumi ir nodrošinājuši atbilstīgu un efektīvu direktīvas īstenošanu un izpildi, jo tie ir norīkoto darba ņēmēju aizsardzības pamatelementi un nodrošina vienādus nosacījumus pakalpojumu sniedzējiem.

5.2. Komisijai vajadzētu padziļināti analizēt situāciju dažādās ES dalībvalstīs, kā arī apkopot reālu kvantitatīvu informāciju par norīkotajiem darbiniekiem, esošās direktīvas īstenošanu un izpildi.

5.3. Uzticamu datu pieejamība par norīkotajiem darba ņēmējiem ir priekšnoteikums efektīvām diskusijām par to specifiku un nepieciešamību pēc aizsardzības.

5.4. Ja Komisija vēlas nodrošināt godīgu konkurenci, tās turpmākajai darbībai jābūt vērstai arī uz krāpnieciskas prakses apkarošanu un nelegāla vai nedeklarēta darba izskaušanu, galvenokārt, vēršoties pret t. s. "pastkastīšu uzņēmumiem".

5.5. Komisijai ir jāpaaugstina ekonomiskā un sociālā augšupvērstā konverģence Eiropas Savienībā, tajā pašā laikā nodrošinot darba ņēmēju taisnīgu mobilitāti pārrobežu pakalpojumu sniegšanas kontekstā.

5.6. Komisijai jākonsultējas ar sociālajiem partneriem, jāatzīst to autonomija un jāņem vērā šajā jomā būtiskie kopīgumi.

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

⁽²⁰⁾ Komisijas ziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai par Direktīvas 2008/104/EK par pagaidu darba aģentūrām piemērošanu, COM(2014) 176 final.

⁽²¹⁾ Skatīt 1. zemsvītras piezīmi.

5.7. EESK iesaka pārskatīšanas laikā precizēt, ka Direktīva par darba ņēmēju norīkošanu darbā nav tikai vienotā tirgus instruments, bet gan darba ņēmēju aizsardzības instruments. Šajā nolūkā jāpaplašina juridiskais pamats, iekļaujot sociālās politikas regulējumu (LESD 153., 155. pants). Turklāt direktīvas pārskatīšanas laikā ir jālabo nepareizā interpretācija, konkrēti, direktīva virknē Eiropas Savienības Tiesas spriedumu (*Laval*, *Rüffert*, Komisija pret Luksemburgu) uzskatīta par maksimālo standartu, un jāatjauno tās kā minimālā standarta statuss.

Briselē, 2016. gada 14. decembrī

*Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas
priekšsēdētājs
Georges DASSIS*

PIELIKUMS

Šāds pretatzinums ieguva vismaz ceturtdaļu balsu, taču tika noraidīts debašu laikā:

Pretatzinums

Aizstāt visu atzinuma tekstu ar šādu tekstu (pamatojums dokumenta beigās):

1. Secinājumi un ieteikumi

1.1. EESK atzinīgi vērtē Eiropas Komisijas apņemšanos panākt integrētāku un taisnīgāku vienoto tirgu, kas ir viena galvenajām prioritātēm tās pilnvaru laikā, kā arī darbu, ko Komisija veic, lai ar Investīciju plāna Eiropai palīdzību sekmētu pārrobežu pakalpojumu sniegšanu.

1.2. EESK atbalsta Komisijas lēmumu ieviest Izpildes Direktīvu 2014/67/ES⁽¹⁾, lai uzlabotu Direktīvas 96/71/EK⁽²⁾ par darba ņēmēju norīkošanu darbā vienotu interpretāciju un īstenošanu, un atzīmē, ka tā ir pietiekami līdzsvarots instruments, kas garantē gan tiesības sniegt pakalpojumus, gan arī norīkoto darba ņēmēju tiesības.

1.3. Izpildes direktīva un pašreizējais priekšlikums mērķtiecīgai Darba ņēmēju norīkošanas direktīvas pārskatīšanai ietver dažādus darbā norīkošanas aspektus, tās ir savstarpēji papildinošas, bet ne tikai – gaidāmie Izpildes direktīvas īstenošanas rezultāti varētu dot arī skaidrāku priekšstatu par reālo situāciju.

1.4. Līdz šim visas dalībvalstis vēl nav pabeigušas direktīvas transponēšanu. EESK cer, ka Komisijas ziņojums, kura publicēšana ir paredzēta ne vēlāk kā 2019. gada 18. jūnijā, sniegs uzticamu pārskatu par šīs direktīvas piemērošanu un īstenošanu. Daži EESK locekļi iesaka sagaidīt šo ziņojumu, pirms tiek ierosināti tālāki grozījumi un izmaiņas.

1.5. Vairāki EESK locekļi uzskata, ka direktīvas mērķtiecīga pārskatīšana ir pāragra un neatbilst labāka regulējuma principiem. Šāda pieeja var novest pie tā, ka, kombinējot izpildes pasākumus un jaunus priekšlikumus, palēnināsies direktīvas transponēšana.

1.6. EESK uzskata, ka joprojām trūkst faktisku liecību par norīkošanu darbā visā Eiropā, un tas var radīt bažas attiecībā uz proporcionalitātes principu, proti, bažas, vai ietekmes novērtējums, kas veikts līdztekus paredzētajai pārskatīšanai, sniedz skaidru priekšstatu par reālo situāciju.

1.7. Jaunu izmaiņu ieviešana, pamatojoties tikai uz ļoti vispārīgu ietekmes novērtējumu bez pietiekamiem datiem un neņemot vērā atšķirīgo ekonomiskā snieguma līmeni Eiropas Savienībā, var novest vienīgi pie jaunām nesaskanām dalībvalstu starpā un kaitēt Komisijas centieniem veicināt konvergenci, integrāciju un uzticēšanos Eiropai.

1.8. EESK uzsver, ka nav ievērota sociālo partneru īpašā loma, un pauž neizpratni, kāpēc ar tiem netika uzsākta atbilstīga apspriešanās saskaņā ar LESD 154. panta 2. punktu.

1.9. Eiropas Komisijas ierosinātās mērķtiecīgās pārskatīšanas būtisks elements ir jēdziens “atalgojums”. EESK locekļi nav vienīgie, kas šajā sakarā padziļināti pārvērtē gan tiesas praksē noteikto “minimālās samaksas” iespēju, gan jaunu atalgojuma aprēķināšanas veidu. Daži locekļi uzskata, ka šī jaunā pieeja ir veids, kā uzlabot un garantēt norīkotajiem darba ņēmējiem tādus pašus nosacījumus kā vietējiem darba ņēmējiem. Savukārt citi locekļi uzskata, ka šis priekšlikums nav piemērots uzņēmējdarbības realitātei, jo rada nenoteiktību un lielāku administratīvo un finanšu slogu uzņēmumiem.

⁽¹⁾ 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 Parlamenta un Padomes Regulu (ES) Nr. 1024/2012 par administratīvo sadarbību, izmantojot Iekšējā tirgus informācijas sistēmu (“IMI regula”) (OV L 159, 28.5.2014., 11. lpp.).

⁽²⁾ 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.).

1.10. EESK nav pārliecināta, ka ir nepieciešams ieviest stingrus noteikumus attiecībā uz norīkošanas periodu ilgumu. Pieredze liecina, ka īpaši ilgi norīkošanas periodi nerada būtiskas problēmas Eiropas uzņēmēju reālajā situācijā.

2. Eiropas līmeņa politiskais satvars

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

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

2.3. Turpretī pakalpojumu sniegšanas brīvība dod uzņēmumiem tiesības sniegt pakalpojumus citā dalībvalstī. Tādēļ tie uz laiku var "norīkot" savus darbiniekus uz citu dalībvalsti veikt darbu, kas nepieciešams, lai šādu pakalpojumus sniegtu.

2.4. 1996. gada 16. decembrī Eiropas Parlaments un Padome pieņēma **Direktīvu 96/71/EK** par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā ⁽³⁾.

2.5. Minētās direktīvas mērķis ir saskaņot šo brīvību sniegt pārrobežu pakalpojumus atbilstoši LESD 56. pantam ar pienācīgu to darba ņēmēju tiesību aizsardzību, kurus šim nolūkam uz laiku norīko darbā ārvalstīs.

2.6. Komisija 2010. gada 20. oktobrī savā paziņojumā "Ceļā uz aktu par vienoto tirgu – Par augsti konkurētspējīgu tirgu sociālo ekonomiku – 50 priekšlikumi, lai uzlabotu mūsu darbu, darījumus un savstarpējo apmaiņu" ⁽⁴⁾ nāca klajā ar diviem priekšlikumiem, kas paredzēti, lai atjaunotu sabiedrības uzticēšanos un atbalstu. Viens no tiem – par līdzsvaru starp sociālajām pamattiesībām un ekonomiskajām brīvībām un otrs – par darba ņēmēju norīkošanu darbā.

2.7. 2010. gadā Eiropas sociālie partneri sagatavoja ziņojumu par Eiropas Savienības Tiesas nolēmumu sekām ⁽⁵⁾, kurā norādīts uz milzīgajām atšķirībām. BusinessEurope iebilda pret direktīvas pārskatīšanu (taču akceptēja, ka ir nepieciešami precizējumi par vairākiem ar īstenošanu saistītiem aspektiem), savukārt Eiropas Arodbiedrību konfederācija (ETUC) vēlējās pamatīgu direktīvas grozīšanu.

2.8. Komisija 2012. gada decembrī publicēja priekšlikumu par Direktīvas 96/71/EK izpildi. **Izpildes direktīva** ⁽⁶⁾ paredz noteikumu, pasākumu un kontroles mehānismu satvaru, kas nepieciešami labākai un vienotākai Direktīvas 96/71/EK praktiskajai īstenošanai, piemērošanai un izpildei, tostarp pasākumus, kas paredzēti, lai novērstu un sodītu jebkādu attiecīgo noteikumu apiešanu vai launprātīgu izmantošanu. Tajā pašā laikā tā paredz norīkoto darbinieku tiesību aizsardzības garantijas un nepamatotu šķēršļu novēršanu brīvai pakalpojumu sniegšanai.

2.9. Izpildes direktīvas transponēšanas termiņš bija 2016. gada 18. jūnijs, un Komisijai ne vēlāk kā 2019. gada 18. jūnijā ir jānāk klajā ar ziņojumu EP, Padomei un EESK par tās piemērošanu un īstenošanu un vajadzības gadījumā jāierosina attiecīgi grozījumi un izmaiņas. Veicot pārskatīšanu, EK pēc konsultācijām ar dalībvalstīm un Eiropas sociālajiem partneriem izvērtēs visu ieviesto un veikto pasākumu piemērotību un atbilstību, tostarp to datu atbilstīgumu, kas pieejami par darba ņēmēju norīkošanu darbā.

⁽³⁾ Skatīt 2. zemsvītras piezīmi.

⁽⁴⁾ COM(2010)608 final/2.

⁽⁵⁾ Ar tekstu iepazīstināja konferencē par darba ņēmēju norīkošanu darbā un darba tiesībām, kuru 2010. gada 23. martā Oviedo organizēja Eiropas Savienības prezidentvalsts Spānija. Diskusijas no jauna pierādīja, ka ieinteresēto pušu viedokļi krasi atšķiras.

⁽⁶⁾ Skatīt 1. zemsvītras piezīmi.

3. Priekšlikums par Direktīvas par darba ņēmēju norīkošanu darbā mērķtiecīgu pārskatīšanu

3.1. Saskaņā ar jaunākajiem pieejamiem datiem 2014. gadā ES bija vairāk nekā 1,9 miljoni darbā norīkošanas gadījumu, kas skar 0,7 % no ES darbaspēka kopējā skaita ⁽⁷⁾. Tas ir 10,3 % pieaugums salīdzinājumā ar 2013. gadu un 44,4 % pieaugums salīdzinājumā ar 2010. gadu. Minētās statistikas pamatā ir dati par valstu sociālā nodrošinājuma iestāžu izdotajām A1 veidlapām (to skaitu); neregistrēto, bet faktiski norīkoto darba ņēmēju skaits nav zināms.

3.2. 1996. gada direktīvā noteikti ES reglamentējošie noteikumi, ar ko panāk pareizu un taisnīgu līdzsvaru starp mērķiem veicināt un atvieglot pārrobežu pakalpojumu sniegšanu, nodrošināt darbā norīkoto darba ņēmēju aizsardzību un garantēt vienlīdzīgus nosacījumus ārvalstu un vietējiem uzņēmumiem.

3.3. Tomēr Komisija tagad ir nākusi klajā ar priekšlikumu mērķtiecīgi pārskatīt minēto direktīvu, lai novērstu negodīgu praksi ⁽⁸⁾ un sekmētu principu, ka par vienādu darbu vienā un tajā pašā vietā būtu jāsaņem vienāds atalgojums.

3.4. Priekšlikums tika publicēts pirms 2014. gada Izpildes direktīvas transponēšanas termiņa beigām un pirms bija iespējams izvērtēt tās īstenošanu. Daudzas problēmas, kas attiecas uz darba ņēmēju norīkošanu, ir saistītas ar nepietiekamu izpildi un kontroles trūkumu dalībvalstīs.

3.5. Turklāt priekšlikumu publicēja, kaut arī netika veiktas iepriekšējas konsultācijas ar Eiropas sociālajiem partneriem, kuri Komisijai nosūtīja kopīgu vēstuli ar lūgumu veikt atbilstīgu apspriešanos saskaņā ar LESD 154. panta 2. punkta noteikumiem. "Mēs rakstiski vēršamies pie Komisijas ar lūgumu atvēlēt nepieciešamo laiku, lai pienācīgi konsultētos ar sociālajiem partneriem pirms priekšlikuma publicēšanas. ⁽⁹⁾"

3.6. EK priekšlikuma publicēšana ir izraisījusi viedokļu atšķirības starp dalībvalstīm, sociālajiem partneriem un arī uzņēmumiem. Ierosinātajai direktīvai nebūtu jāapdraud konkurētspēja vai jāveido jauni šķēršļi pārrobežu pakalpojumu sniedzējiem.

3.7. Saskaņā ar Līgumiem pievienoto 2. protokolu ⁽¹⁰⁾ četrpadsmit valstu parlamentu palātas nosūtīja Komisijai pamatotus atzinumus, norādot, ka Komisijas priekšlikums par Darba ņēmēju norīkošanas direktīvas pārskatīšanu neatbilst subsidiaritātes principam, un tādējādi izraisīja t. s. dzeltenās kartītes procedūru. Pēc subsidiaritātes izvērtējuma Komisija 20. jūlijā secināja ⁽¹¹⁾, ka priekšlikums Direktīvas 96/71/EK mērķtiecīgai pārskatīšanai atbilst LESD 5. panta 3. punktā noteiktajam subsidiaritātes principam un ka priekšlikuma atcelšana vai grozīšana nav nepieciešama. Tāpēc Komisija uzturēja priekšlikumu spēkā.

3.8. Daļa uzņēmēju pārstāvju pauž viedokli, ka priekšlikums ir pretrunā ar proporcionalitātes principu. Daži uzņēmumi uzskata, ka ierosinātās izmaiņas radīs tiesisku nenoteiktību un papildu administratīvos šķēršļus. Pārskatīšana var īpaši ietekmēt uzņēmumus no tām dalībvalstīm, kurās ir zemāks algu līmenis, un kuri ir paredzējuši sniegt pārrobežu pakalpojumus vienotajā tirgū, un tas ir pretrunā vēlmei un centieniem stiprināt konverģences procesu ES.

3.9. Citi, tostarp arodbiedrības, uzskata, ka ierosinātā pārskatīšana – it īpaši princips "par vienādu darbu vienā un tajā pašā vietā būtu jāsaņem vienāds atalgojums" – nodrošinātu vienlīdzīgus noteikumus uzņēmējiem un vienlīdzīgākas tiesības darba ņēmējiem ES.

⁽⁷⁾ Jāņem vērā, ka situācijas dažādās valstīs ir atšķirīgas un ka 0,7 % ir vidējais rādītājs. Patiesībā šis skaits svārstās no 0,5 līdz 3,6 %, un attiecīgi arī sekas dažādās dalībvalstīs ir atšķirīgas.

⁽⁸⁾ EESK atzinums "Taisnīgāka mobilitāte Eiropas Savienībā", kas pieņemts 2016. gada 27. aprīlī (OV C 264, 20.7.2016., 11.lpp.).

⁽⁹⁾ Eiropas sociālo partneru (ETUC, BusinessEurope, UEAPME, CEEP) kopīga vēstule priekšsēdētājam Junkeram, 2016. gada 2. marts.

⁽¹⁰⁾ 2. protokols par subsidiaritātes principa un proporcionalitātes principa piemērošanu.

⁽¹¹⁾ Sk. Komisijas 2016. gada 20. jūlija paziņojumu Eiropas Parlamentam, Padomei un dalībvalstu parlamentiem par priekšlikumu pieņemt direktīvu, ar ko groza Direktīvu par darba ņēmēju norīkošanu darbā, sakarā ar subsidiaritātes principu, saskaņā ar 2. protokolu, COM(2016) 505 final.

3.10. Komisijas priekšlikumam ir pievienots ietekmes novērtējums⁽¹²⁾, kurā norādīts, ka ierosinātajiem pārskatītās direktīvas piemērošanas variantiem būs atšķirīga ietekme uz dažādām dalībvalstīm, nozarēm un uzņēmumiem, kā arī minēts, ka joprojām neatrisināta problēma ir ļoti ierobežotie dati par darbaņēmēju norīkošanu.

3.11. Salīdzināmie rādītāji ir balstīti uz A1 portatīvajiem dokumentiem, kuros no uzņēmumiem, kuri norīko darbaņēmējus darbā uz citu valsti, tiek prasīts norādīt detalizētu informāciju. A1 portatīvajos dokumentos ietvertās informācijas precizitāti nav iespējams garantēt, jo valstīs, no kurām darbinieki norīkoti citā valstī, nav pietiekamas oficiālas kontroles. Tāpēc ietekmes novērtējumā iekļautie skaitļi ir tikai aplēse par faktisko norīkojumu skaitu un tādējādi nesniedz skaidru priekšstatu par reālo situāciju.

3.12. 2010. gadā Eurofound publicēja ziņojumu *Posted workers in the European Union*⁽¹³⁾ ("Norīkotie darbaņēmēji Eiropas Savienībā"), kurā aplūkots šis fenomens ES dalībvalstīs un Norvēģijā. Minētajā ziņojumā apkopoti pieejamie informācijas avoti par darbaņēmēju norīkošanu un norādīti skaitļi par tām valstīm, par kurām dati ir pieejami. Eurofound veiktā izpēte liecina par to, ka trūkst datu par norīkoto darbaņēmēju kopējo skaitu un specifiku visā ES.

3.13. Eurofound ziņojumam seko divi nesenāki pētījumi par taisnīgāku mobilitāti darba tirgū: īss analīzes pārskats par to, kā dalībvalstis transponē Izpildes direktīvu 2014/67/ES, kas uzlabo Direktīvas 96/71/EK par darbaņēmēju norīkošanu izpildi, un pārskats par līgumdarba un pašnodarbinātības krāpnieciskām formām⁽¹⁴⁾.

4. Galvenās izmaiņas, kas ierosinātas ar Direktīvas 96/71/EK pārskatīšanu

4.1. Atalgojums

4.1.1. Komisija ierosina aizstāt jēdzienu "minimālās algas likmes" ar jēdzienu "atalgojums". Saskaņā ar EK priekšlikumu atalgojums ietver visus atalgojuma elementus, kuri ir obligāti uzņēmējā dalībvalstī.

4.1.2. Komisija izstrādāja priekšlikumu, reaģējot uz daudzajiem aicinājumiem novērst algu atšķirību cēlonus. Atbilstoši Komisijas teiktajam pastāv atšķirības starp nosacījumiem, ko piemēro vietējiem darbaņēmējiem un norīkotajiem darbaņēmējiem. Saskaņā ar ietekmes novērtējumu, kas pievienots priekšlikumam, vietējo darbaņēmēju un norīkoto darbaņēmēju atalgojums atšķiras par 10–50 % atkarībā no valsts un nozares. Dažādie darba samaksas noteikumi rada nevienlīdzīgus nosacījumus uzņēmumiem. Jēdziens "minimālā algas likme" nav tas pats, kas obligātie noteikumi, kurus piemēro vietējiem darbaņēmējiem.

4.1.3. Saskaņā ar Komisijas teikto jēdziens "atalgojums" tāpēc būtu piemērotāks, lai panāktu vienlīdzīgus nosacījumus pakalpojumu vienotajā tirgū. Jēdziens "atalgojums" ietver visus elementus, kas tiek maksāti vietējiem darbaņēmējiem saskaņā ar normatīvajiem aktiem vai koplīgumiem, kas vispārēji piemērojami visiem līdzīga veida uzņēmumiem attiecīgajā ģeogrāfiskajā teritorijā, profesijā un nozarē, vai arī saskaņā ar koplīgumiem, kas noslēgti starp visplašāk pārstāvētajām darba devēju un darbaņēmēju organizācijām valsts līmenī un ir tādējādi vispārēji piemērojami visā attiecīgās valsts teritorijā. "Atalgojums" var ietvert arī atsevišķus elementus, kas neietilpst jēdzienā "minimālā algas likme", piemēram, piemaksa par darba stāžu, piemaksas un pabalsts par netīru, īpaši smagu vai bīstamu darbu, 13. mēnešalga (prēmija), ceļa izdevumu atlīdzība, ēdināšanas taloni, kaut arī lielākā daļa uzņēmēju valstu šos elementus jau ir iekļāvušas "minimālajās algas likmēs".

4.1.4. Komisija uzskata, ka jēdziena "atalgojums" ieviešana veicinātu skaidrību par to veidojošajiem elementiem un palīdzētu mazināt pašreizējās atšķirības starp nozarēm, kas rodas, piemērojot obligātos koplīgumus.

⁽¹²⁾ Ietekmes novērtējums, kas pievienots Priekšlikumam Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai, ar ko groza Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 96/71/EK par darbaņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā, SWD (2016) 52 final, 2016. gada 8. marts.

⁽¹³⁾ Eurofound ziņojums "Posted workers in the European Union", Roberto Pedersini un Massimo Pallini, 2010 <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/working-conditions-industrial-relations/posted-workers-in-the-european-union>

⁽¹⁴⁾ Abu pētījumu sākotnējie rezultāti tika prezentēti EESK Darba tirgus novērošanas centra konferencē "Ceļā uz taisnīgu mobilitāti Eiropas Savienībā", kas notika 2016. gada 28. septembrī.

4.1.5. Tomēr jēdziens “atalgojums” pats par sevi nav precīzs, ir iespējama atšķirīga tā interpretācija, un tas radīs juridisku nenoteiktību. Jēdziens “minimālā algas likme”, neraugoties uz dažādām bažām, ko tas raisa, tomēr ir precīzāks un vieglāk definējams.

4.1.6. Komisija apgalvo, ka priekšlikums neietekmēs dalībvalstu kompetenci un tradīcijas attiecībā uz algu noteikšanu un ka tajā ir ievērota sociālo partneru spēcīgā autonomā loma. Šajā sakarā bažas rada tas, ka Komisija ierosina svītrot pašreizējā direktīvā esošo atsauci “minimālās algas likmes jēdzienu definē valsts tiesību aktos un/vai tās dalībvalsts praksē, kurā darbaņēmējs ir norīkots darbā”. Šis noteikums ir ļoti svarīgs, lai ievērotu dažādās dalībvalstu darba attiecību sistēmas.

4.1.7. Šīs direktīvas mērķiem atalgojuma jēdzienu definē ar tās dalībvalsts tiesību aktiem un/vai praksi, kuras teritorijā darbaņēmējs ir norīkots.

4.1.8. Direktīva neliedz piemērot uzņemšanās valsts vai norīkotā darbinieka izcelsmes valsts nodarbinātības nosacījumus, kas ir izdevīgāki darbaņēmējiem, it īpaši – ievērojot darbaņēmēju un darba devēju pamattiesības vienoties un noslēgt koplīgumus attiecīgā līmenī un kolektīvi rīkoties, lai aizstāvētu savas intereses, tostarp rīkot streikus, lai aizsargātu un uzlabotu dzīves un darba apstākļus, tajā skaitā tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi.

4.1.9. Lai nodrošinātu Izpildes direktīvas atbilstīgu īstenošanu, dalībvalstīm ir obligāts pienākums vienotā tīmekļa vietnē publicēt informāciju par nodarbinātības nosacījumiem, kas piemērojami darbaņēmējiem, kuri norīkoti darbā šīs valsts teritorijā. Dalībvalstis varētu kavēties ar vienotās tīmekļa vietnes ieviešanu, jo, visticamāk, noteikumi mainīsies. Nekādi jauni priekšlikumi nedrīkstētu nelabvēlīgi ietekmēt šo procesu.

4.1.10. EESK locekļi ir sīki apsprieduši jautājumu par jēdzienu “atalgojums”, ņemot vērā visu šīs jaunās koncepcijas iespējamo ietekmi.

4.1.11. Daži locekļi uzskata, ka jaunieviestais jēdziens ir vienīgais veids, kā nodrošināt vienlīdzīgus darba nosacījumus gan norīkotajiem, gan vietējiem darbaņēmējiem, novēršot darba samaksas atšķirības un garantējot līdzvērtīgus konkurences apstākļus uzņēmumiem.

4.1.12. Vairāku dalībvalstu viedoklis ir, ka minētā jaunā jēdziena ieviešana varētu mazināt juridisko noteiktību un skaidrību, kā arī palielināt administratīvo un finansiālo slogu. Visās diskusijās par norīkošanu darbā būtu jāņem vērā tas, ka ārvalstu un vietējo uzņēmumu situācijas atšķiras. Ārvalstu pakalpojumu sniedzējs, kurš vēlas darbaņēmējus norīkot darbā, sedz papildu izmaksas, kas rodas vienīgi no pakalpojumu sniegšanas citā dalībvalstī – papildu administratīvās izmaksas⁽¹⁵⁾, un netiešās pārrobežu darbaspēka izmaksas⁽¹⁶⁾.

4.1.13. Runājot par iespēju paplašināt vispārēji piemērojamu darba koplīgumu darbību, attiecinot tos uz visām nozarēm, EESK iesaka vēlreiz rūpīgi izvērtēt, vai ir nepieciešams automātiski attiecināt nodarbinātības standartus, kas piemērojami norīkotajiem darbiniekiem, arī uz tām nozarēm, kurās nav konstatētas nopietnas problēmas attiecībā uz darbinieku norīkošanu.

4.2. Norīkojums, kas pārsniedz divdesmit četrus mēnešus

4.2.1. Attiecībā uz norīkojuma ilgumu Komisija priekšlikumā paredz, ka gadījumos, kad plānotā vai faktiskā norīkojuma ilgums pārsniedz divdesmit četrus mēnešus, to dalībvalsti, kuras teritorijā darbaņēmējs ir norīkots, uzskata par valsti, kurā viņš parasti veic darbu. Tas piemērojams no pirmās dienas, kad tiek pārsniegts 24 mēnešu ilgums. Komisija ievieš arī norīkojuma kumulatīvo ilgumu darbaņēmēja aizstāšanas gadījumā.

⁽¹⁵⁾ Netiešās izmaksas: izmaksas, kas rodas, iepazīstoties ar citas dalībvalsts administratīvajām prasībām un regulējumu, t. i., paziņojuma procedūras, dokumentu tulkošana, sadarbība ar kontroles iestādēm.

⁽¹⁶⁾ Šīs netiešās pārrobežu darbaspēka izmaksas varētu pieaugt pat par 32 %. Šie ir daži no provizoriskiem rezultātiem, kas iegūti eksperimentālajā pētījumā “Pārrobežu pakalpojumu darbaspēka izmaksas”, kuru veica Krakovas Ekonomikas augstskolas Publiskās administrācijas un ekonomikas fakultāte. Ar šiem rezultātiem klātesošie tika iepazīstināti EESK Darba tirgus novērošanas centra konferencē “Ceļā uz taisnīgāku mobilitāti Eiropas Savienībā”, kas notika 2016. gada 28. septembrī.

4.2.2. Sākotnējā direktīvā nebija noteikti fiksēti termiņi, bet ir norādīts, ka “Šajā direktīvā “darbā norīkots darbaņēmējs” nozīmē darbaņēmēju, kurš uz ierobežotu laiku veic darbu dalībvalstī, kas nav tā dalībvalsts, kurā viņš parasti strādā”.

4.2.3. Lai izvairītos no neskaidrām situācijām, kad ir grūti noteikt, vai ir notikusi norīkošana darbā Darbinieku norīkošanas direktīvas izpratnē, Izpildes direktīvas 3. panta 1. un 2. punktā ir iekļauts neizmērošs kvalitatīvu kritēriju saraksts, kas raksturo gan norīkošanas pakalpojumu sniegšanas īslaicīgo būtību, gan patiesas saiknes esamību starp darba devēju un dalībvalsti, no kuras ir veikta darbaņēmēju norīkošana.

4.2.4. Viens no galvenajiem iebildumiem: ne LESD, ne Regula (EK) Nr. 593/2008 par tiesību aktiem, kas piemērojami līgumsaistībām (Roma I) ⁽¹⁷⁾, nedod pamatu pieņemt 24 mēnešus kā atsaucē periodu, lai noteiktu valsti, kurā darbs tiek parasti veikts. Turklāt nav pareizi izmantot direktīvu, lai mainītu regulas piemērošanas kārtību vai lai atšķirīgi definētu “Roma I” regulā lietotos terminus Darbaņēmēju norīkošanas direktīvas vajadzībām. Saskaņā ar paskaidrojumiem, ko Eiropas Komisijas Juridiskais dienests sniedz savā atzinumā: “[Jaunais 2. panta a) apakšpunkts] neskar tādu uzņēmumu, kas norīko darbaņēmējus uz citas dalībvalsts teritoriju, tiesības un 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 ⁽¹⁸⁾.

4.2.5. EESK neatbalsta šāda fiksēta termiņa noteikšanu. Tas ir pretrunā darbinieku norīkošanas būtībai un neatbilst direktīvas mērķim. Vidējais darbaņēmēju norīkošanas ilgums ES ir 103 dienas ⁽¹⁹⁾ (tikai 4–5 % norīkojumu ilgst vairāk par 12 mēnešiem) ⁽²⁰⁾. Nav nekādu pierādījumu tam, ka norīkošanas periodi, kuri ilgst vairāk par diviem gadiem, būtu plaši izplatīti un problemātiska prakse, kas rada noteikumu par darbaņēmēju norīkošanu pārkāpumus.

4.2.6. Gluži pretēji, termiņa “paredzamais norīkojuma ilgums” ieviešana un noteikumu par darbaņēmēju aizstāšanu pieņemšana varētu radīt nenoteiktību un noteikumu par darbaņēmēju norīkošanu nevienlīdzīgu piemērošanu. It īpaši grūti paredzēt “darba izpildes ilgumu” būtu būvniecības sektorā, turklāt kontroles iestādēm būtu grūti to pierādīt.

4.2.7. Pašreizējā definīcija ir pietiekama, un jebkāda laika limita noteikšana darbaņēmēju norīkošanai būtu pretrunā principiem, saskaņā ar kuriem tiek pārbaudīta reāla un pamatota norīkojuma esamība. Turklāt ES Tiesa ir vairākkārt apstiprinājusi, ka termins “īslaicīgs” ir vērtējams katrā gadījumā atsevišķi.

4.2.8. Komisija apgalvo, ka šīs izmaiņas nodrošinās Darbaņēmēju norīkošanas direktīvas atbilstību Regulas (EK) Nr. 883/2004 noteikumiem par sociālo nodrošinājumu ⁽²¹⁾. Tomēr Regulā (EK) Nr. 883/2004 dalībvalstīm paredzēta iespēja pagarināt – ar divpusēju nolīgumu palīdzību – sākotnējo divu gadu periodu, kura laikā sociālās iemaksas tiek veiktas izcelsmes valstī. Komisijas priekšlikumā par Norīkošanas direktīvas pārskatīšanu paredzēts, ka gadījumos, kad paredzamais vai faktiskais norīkojuma ilgums pārsniedz 24 mēnešus, jau no pirmās norīkojuma dienas ir jāpiemēro visi uzņēmējā valstī spēkā esošie darba nosacījumi. Tas nav nepieciešams, turklāt rada nekonsekvenci.

4.3. Apakšuzņēmuma līgumu slēgšana

4.3.1. Komisijas priekšlikums dod iespēju dalībvalstīm piemērot apakšuzņēmēju nodarbinātajiem darbiniekiem tos pašus nosacījumus, kurus piemēro galvenais uzņēmējs. Šie nosacījumi būtu vienlīdz jāpiemēro gan valsts, gan pārrobežu apakšuzņēmējiem saskaņā ar nediskriminācijas principu.

⁽¹⁷⁾ 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.).

⁽¹⁸⁾ Eiropas Komisijas Juridiskā dienesta atzinums – 2016/0070 (COD) (2016. gada 28. maijs).

⁽¹⁹⁾ Komisijas dienestu darba dokuments, SWD(2016)52 final, 39. lpp., L&R Sozialforschung, Entwicklungen im Bereich des Lohndumpings, 2014. gada maijs.

⁽²⁰⁾ Komisijas dienestu darba dokuments, SWD(2016)52 final, 39. lpp., F. Pacolet, J., De Wispelaere, F., Darbaņēmēju norīkošana darbā. Ziņojums par A1 portatīvajiem dokumentiem, kas izdoti 2014. gadā (2015. gada decembris).

⁽²¹⁾ Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (EK) Nr. 883/2004 (2004. gada 29. aprīlis) par sociālā nodrošinājuma sistēmu koordinēšanu (OV L 166, 30.4.2004., 1. lpp.).

4.3.2. Pastāv ievērojamas atšķirības starp dalībvalstu tiesību aktiem, normām, administratīviem noteikumiem vai koplīgumiem, ar kuriem nodrošina, ka apakšuzņēmējdarbība nedod uzņēmumiem iespēju izvairīties no noteikumiem, kas garantē konkrētus nodarbinātības noteikumus un nosacījumus attiecībā uz atalgojumu. Nav datu par to, cik dalībvalstu jau piemēro šādu sistēmu, un Komisija savā ietekmes novērtējumā nav padziļināti analizējusi šādu noteikumu potenciālās sekas.

4.3.3. Tomēr, lai minēto priekšlikuma daļu varētu efektīvi piemērot praksē, iespējams, būtu lietderīgi iekļaut atsauci uz noteikumiem par solidāru atbildību visā apakšuzņēmēju ķēdē, kas ieviesti ar Izpildes direktīvas 12. pantu ⁽²²⁾.

4.3.4. Turklāt frāze “konkrētus nodarbinātības noteikumus un nosacījumus attiecībā uz atalgojumu” ir nekonkrēta un radīs juridisku nenoteiktību, atšķirīgu interpretāciju un potenciālas pretrunas ar citām direktīvas daļām. Radīsies arī grūtības salīdzināt, kā arī citas glūži praktiskas problēmas, piemēram, informācijas pieejamība (arī saistībā ar valdību pienākumu publicēt šādu informāciju saskaņā ar Direktīvas 2014/67/ES piekto pantu un koplīgumu pieejamību).

4.3.5. Tāpat nav skaidrs, kā Komisijas definēs un īsteno nediskriminācijas un proporcionalitātes pārbaudes attiecībā uz šādiem noteikumiem.

4.3.6. Papildus tam būs nepieciešams ieviest atbilstīgus noteikumus, lai pārbaudītu apakšuzņēmēju pašnodarbinātā statusa patiesumu saskaņā ar dalībvalstu standartiem.

4.4. Pagaidu darba aģentūras

4.4.1. Komisija ievieš jaunus pienākumus dalībvalstīm, pievienojot jaunu punktu, kas paredz nosacījumus attiecībā uz direktīvas 1. panta 3. punkta c) apakšpunktā minētajiem darbaņēmējiem, proti, darbaņēmējiem, ko izīrējusi pagaidu darba aģentūra, kas veic uzņēmējdarbību citā dalībvalstī, nevis dalībvalstī, kurā uzņēmējdarbību veic lietotāju uzņēmums. 1. panta 3. punkta c) apakšpunktā minētajiem uzņēmumiem ir jāgarantē norīkotajiem darbaņēmējiem darba noteikumi un nosacījumi, kurus saskaņā ar Direktīvas 2008/104/EK par pagaidu darba aģentūrām ⁽²³⁾ 5. pantu piemēro pagaidu darbaņēmējiem, ko izīrējusi pagaidu darba aģentūra, kas veic uzņēmējdarbību tajā dalībvalstī, kurā tiek veikts attiecīgais darbs.

4.4.2. EESK uzskata, ka šis jaunais noteikums nav nepieciešams, jo sākotnējās Norīkošanas direktīvas 3. panta 9. punktā jau ir paredzēta šāda iespēja. Dalībvalstis var noteikt, ka 1. panta 1. punktā minētajiem uzņēmumiem jāgarantē 1. panta 3. punkta c) apakšpunktā minētajiem norīkotajiem darbaņēmējiem tie darba noteikumi un nosacījumi, kurus piemēro pagaidu darbaņēmējiem tajā dalībvalstī, kurā tiek veikts attiecīgais darbs. Iespēju piemērot Direktīvu 2008/104/EK jau izmantoja lielākā daļa uzņēmējvalstu.

4.4.3. EESK uzskata, ka Komisijai vajadzētu pieturēties pie pašreizējiem noteikumiem. Jāņem vērā, ka Direktīvas 2008/104/EK noteikumi ir piemērojami situācijai dažādās dalībvalstīs, savukārt Direktīva 96/71/EK ir piemērojama pārrobežu darbībai. Komisija pati to apliecināja ziņojumā par Direktīvas 2008/104/EK par pagaidu darba aģentūrām piemērošanu ⁽²⁴⁾.

4.4.4. EESK uzsver, ka Direktīvas 2008/104/EK 5. pants ir daudz plašāks nekā Direktīvas 96/71/EK 3. panta 9. punkts un ka tādējādi paradoksāli varētu radīt atšķirīgus noteikumus attiecībā uz darbaņēmēju norīkošanu saskaņā ar pašreiz spēkā esošo tiesību akta 1. panta 3. punkta a) un b) apakšpunktu un 1. panta 3. punkta c) apakšpunktu.

5. Kam jābūt Eiropas Komisijas uzmanības centrā

5.1. Komisijai vajadzētu mudināt dalībvalstis transponēt Direktīvu 2014/67/ES ⁽²⁵⁾ noteiktajā termiņā, ja tas vēl nav izdarīts, un nodrošināt, ka visas dalībvalstis to pienācīgi īsteno. Pēc diviem gadiem Komisijai būtu jāizvērtē tās ietekme un jānosaka, vai pieņemtie pasākumi ir nodrošinājuši atbilstīgu un efektīvu direktīvas īstenošanu un izpildi, jo tie ir norīkoto darbaņēmēju aizsardzības pamatelementi un nodrošina vienādus nosacījumus pakalpojumu sniedzējiem.

⁽²²⁾ Direktīvas 2014/67/ES 12. pants par apakšuzņēmēju atbildību (skatīt 1. zemsvītras piezīmi).

⁽²³⁾ Eiropas Parlamenta un Padomes 2008. gada 19. novembra Direktīva 2008/104/EK par pagaidu darba aģentūrām (OV L 327, 5.12.2008., 9. lpp.).

⁽²⁴⁾ Komisijas ziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai par Direktīvas 2008/104/EK par pagaidu darba aģentūrām piemērošanu, COM(2014) 176 final.

⁽²⁵⁾ Skatīt 1. zemsvītras piezīmi.

- 5.2. Komisijai vajadzētu padziļināti analizēt situāciju dažādās ES dalībvalstīs, kā arī apkopot reālu kvantitatīvu informāciju par norīkotajiem darbiniekiem, esošās direktīvas īstenošanu un izpildi.
- 5.3. Uzticamu datu pieejamība par norīkotajiem darba ņēmējiem ir priekšnoteikums efektīvām diskusijām par to specifiku un nepieciešamību pēc aizsardzības.
- 5.4. Ia Komisija vēlas nodrošināt godīgu konkurenci, tās turpmākajai darbībai jābūt vērstai uz krāpnieciskas prakses apkarošanu un nelegālā darba izskaušanu, galvenokārt vēršoties pret t. s. "pastkastīšu uzņēmumiem".
- 5.5. Komisijai ir jāpātrina ekonomiskā un sociālā konverģence Eiropas Savienībā, tajā pašā laikā nodrošinot darba ņēmēju taisnīgu mobilitāti pārrobežu pakalpojumu sniegšanas kontekstā.
- 5.6. Tāda jauna jēdziena kā "atalgojums" ieviešanas rezultātā dalībvalstīm varētu izvirzīt jautājumus apspriešanai Padomē, savukārt uzņēmumiem varētu rasties jautājumi sabiedriskās apspriešanas laikā. Komisijai būtu jāveic padziļināta sociālekonomiska analīze par iespējamām sekām un ietekmi uz patērētājiem, uzņēmumiem un kopumā uz ES konkurētspēju un nodarbinātību.
- 5.7. Komisijai jākonsultējas ar sociālajiem partneriem, jāatzīst to autonomija un jāņem vērā šajā jomā būtiskie koplīgumi.

Grozījuma pamatojums

Ar šo grozījumu ierosināta līdzsvarotu pieeju Komisijas priekšlikumam, kurš ir izraisījis atšķirīgus viedokļus gan starp dalībvalstīm, gan starp sociālajiem partneriem un uzņēmējiem. Grozījuma mērķis ir pienācīgi atspoguļot šos atšķirīgos viedokļus uzticamā, pamatotā un līdzsvarotā veidā, vienlaikus arī uzsverot aspektus, kuros pastāv vienprātība. Šis grozījums, kurš atbilst tekstam, ko ir iesniegušas abas SOC specializētās nodaļas ziņotājas pēc Izpētes grupas trešās sanāksmes, pilnīgāk atspoguļo līdzsvaru starp atšķirīgajiem viedokļiem nekā teksts, kuru grozīja un pieņēma specializētā nodaļa.

Balsojuma rezultāti

Par 94

Pret 175

Atturas 23
