



DARBA ŅĒMĒJU PĀRVIETOŠANĀS BRĪVĪBA

Darba ņēmēju pārvietošanās brīvība ir viena no četrām Eiropas Savienības pilsoņu brīvībām. Tā ietver darba ņēmēju tiesības pārvietoties un uzturēties, ģimenes locekļu tiesības ieceļot un uzturēties, kā arī tiesības strādāt citā ES dalībvalstī un saņemt tādu pašu attieksmi, kādu piemēro attiecīgās dalībvalsts pilsoņiem. Ierobežojumi attiecas uz civildienestu. Eiropas Darba iestāde ir īpaša aģentūra, kas nodarbojas ar darba ņēmēju, tostarp norīkoto darba ņēmēju, brīvas pārvietošanās jautājumiem.

JURIDISKAIS PAMATS

Līguma par Eiropas Savienību (LES) 3. panta 2. punkts; Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 4. panta 2. punkta a) apakšpunkts, 20., 26. un 45.–48. pants.

Direktīva 2004/38/EK par Savienības pilsoņu un viņu ģimenes locekļu tiesībām brīvi pārvietoties un uzturēties dalībvalstu teritorijā; Regula (ES) Nr. 492/2011 par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos Savienībā.

MĒRĶI

Darba ņēmēju pārvietošanās brīvība ir viens no ES pamatprincipiem. Tā ir noteikta LESD 45. pantā un ir viena no darba ņēmēju pamattiesībām, kas papildina preču, kapitāla un pakalpojumu brīvu apriti Eiropas vienotajā tirgū. Pārvietošanās brīvība nozīmē to, ka tiek aizliegta jebkāda diskriminācija valstspiederības dēļ attiecībā uz nodarbinātību, atalgojumu un citiem darba un nodarbinātības nosacījumiem. Turklāt šis pants nosaka, ka ES darba ņēmējam ir tiesības pieņemt darba piedāvājumu, brīvi pārvietoties valsts iekšienē, uzturēties nodarbinātības nolūkos un pēc tam, ja izpildīti noteikti nosacījumi, uzturēties pastāvīgi.

SASNIEGUMI

Saskaņā ar *Eurostat* datiem 2017. gada beigās 3,8 % ES pilsoņu (17 miljons cilvēku, tostarp 1,4 miljoni pārrobežu darba ņēmēju) uzturējās vai strādāja citā, nevis savā pilsonības dalībvalstī, kas ir par 2,5 % vairāk nekā 2007. gadā. Mobilitāte lielāka ir augstskolu absolventu grupā.

A. Pašreizējais vispārējais režīms attiecībā uz pārvietošanās brīvību

Darba ņēmēju brīvas pārvietošanās pamattiesības kopš 20. gadsimta sešdesmitiem gadiem ir iekļautas dažādās regulās un direktīvās. Dibināšanas regula par darba ņēmēju pārvietošanās brīvību (Regula Nr. 1612/68) un papildu direktīva par



pārvietošanās un uzturēšanās ierobežojumu atcelšanu (Padomes Direktīva 68/360) vairākas reizes tikušas modernizētas. Pašlaik galvenie ES noteikumi ir Direktīva 2004/38/EK par pārvietošanās un uzturēšanās tiesībām, Regula (EK) Nr. 492/2011 par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos un Regula, ar ko izveido Eiropas Darba iestādi, kas jāpublicē 2019. gada pavasarī.

1. Darba ņēmēju pārvietošanās un uzturēšanās tiesības

Ar Direktīvu 2004/38/EK ievieš **Savienības pilsonību** kā dalībvalstu pilsoņu pamatstatusu, viņiem izmantojot savas tiesības brīvi pārvietoties un uzturēties ES teritorijā. **Pirmos trīs mēnešus** ikviens ES pilsonis ir tiesīgs uzturēties citas ES dalībvalsts teritorijā, un šāda uzturēšanās nav pakļauta nekādiem citiem nosacījumiem vai formalitātēm kā vien prasībai būt derīgas personas apliecības vai pases turētājam. Ja uzturēšanās ir ilgāka, uzņēmēja dalībvalsts var prasīt, lai attiecīgais pilsonis saprātīgā un nediskriminējošā termiņā deklarē savu uzturēšanos.

Savienības pilsoņu tiesības uzturēties **ilgāk par trim mēnešiem** joprojām pakļautas konkrētiem nosacījumiem: personām, kuras nav darba ņēmēji vai pašnodarbinātie, tiesības uzturēties ir atkarīgas no tā, vai viņiem ir pietiekami līdzekļi un vai viņi nerada slogu uzņēmējas dalībvalsts sociālās palīdzības sistēmai, kā arī vai viņi ir apdrošināti slimības gadījumā. Studentiem un tiem, kas apgūst profesionālo apmācību, ir arī tiesības uzturēties kā (piespiedu) bezdarbniekiem, ja viņi reģistrējušies kā bezdarbnieki.

ES pilsoņi **tiesības pastāvīgi uzturēties** uzņēmējā dalībvalstī iegūst, ja viņi attiecīgajā valstī nepārtraukti ir nodzīvojuši piecus gadus.

Ar direktīvu ir modernizēta **ģimenes atkalapvienošana**, paplašinot termina “ģimenes loceklis” definīciju (iepriekš tā attiecās uz laulāto, pēcnācējiem vecumā līdz 21 gadam vai apgādājamiem bērniem un apgādājamiem augšupējiem radniekiem), lai iekļautu arī reģistrētus partnerus, ja uzņēmējas dalībvalsts tiesību aktos reģistrētas partnerattiecības tiek uzskatītas par līdzvērtīgām laulībai. Neatkarīgi no valstspiederības šiem ģimenes locekļiem ir tiesības uzturēties tajā pašā valstī, kurā uzturas attiecīgais darba ņēmējs.

2. Nodarbinātība

Regula Nr. 492/2011 paredz **noteikumus par nodarbinātību, vienlīdzīgu attieksmi un darba ņēmēju ģimenēm**. Ikvienam kādas dalībvalsts pilsonim ir tiesības meklēt darbu citā dalībvalstī atbilstīgi attiecīgajiem noteikumiem, kurus piemēro konkrētās valsts darba ņēmējiem. Dalībvalstis nedrīkst piemērot nekādu diskriminējošu praksi, piemēram, piedāvāt darbu tikai pilsoņiem vai pieprasīt valodas prasmes, kas pārsniedz līmeni, kāds uzskatāms par saprātīgu un vajadzīgs konkrētā darba veikšanai. Turklāt mobilie darba ņēmēji ir tiesīgi no attiecīgās valsts nodarbinātības iestādes saņemt tādu pašu palīdzību, kādu saņem uzņēmējas dalībvalsts pilsoņi, un viņi ir arī tiesīgi uzturēties uzņēmējā dalībvalstī pietiekami ilgu laiku, lai meklētu darbu, pieteiktos darbā un stātos darbā. Šīs tiesības ir vienādi piemērojamas visiem darba ņēmējiem no citām dalībvalstīm neatkarīgi no tā, vai viņi ir noslēguši pastāvīgus līgumus vai arī tiek nodarbināti kā sezonas un pārrobežu darba ņēmēji vai kā pakalpojumu sniedzēji.



Tomēr šie noteikumi neattiecas uz norīkotajiem darba ņēmējiem, jo viņi paši neizmanto savas tiesības brīvi pārvietoties: tie ir viņu darba devēji, kuri izmanto savas tiesības sniegt pakalpojumus un uz laiku nosūta darbiniekus strādāt ārvalstīs. Norīkoto darba ņēmēju aizsardzību nodrošina Darba ņēmēju norīkošanas direktīva (Direktīva (ES) 2018/957, ar ko groza Direktīvu 96/71 EK), kurā paredzēti tādi paši noteikumi par atalgojumu kā vietējiem darba ņēmējiem uzņēmējvalstī un reglamentēts laikposms, pēc kura piemēro uzņēmējvalsts darba tiesības ([2.1.13.](#)).

Attiecībā uz **darba un nodarbinātības apstākļiem** uzņēmējas dalībvalsts teritorijā vienas dalībvalsts valstspiederīgajiem ir tādas pašas sociālās un nodokļu priekšrocības un piekļuve mājokļiem kā vietējiem darba ņēmējiem. Turklāt viņiem ir tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi, ja viņi īsteno savas arodbiedrību tiesības.

Diskriminācijas novēršanas noteikumi attiecas arī uz **mobila darba ņēmēja bērniem**. Dalībvalstīm būtu jāmudina šie bērni apmeklēt skolu un iesaistīties profesionālā apmācībā, lai veicinātu viņu integrāciju.

Visbeidzot, ar minētās direktīvas 35. pantu dalībvalstīm skaidri piešķir tiesības **jaunprātīgas izmantošanas vai krāpšanas** gadījumā atkāpties no jebkādam minētajā direktīvā paredzētajām tiesībām.

3. Judikatūra attiecībā uz darba ņēmēju brīvu pārvietošanos

Kopš ES pilsonības ieviešanas Eiropas Savienības Tiesa (Tiesa) ir precizējusi direktīvas interpretāciju vairākās lietās, kas attiecas uz darba ņēmēju brīvu pārvietošanos. Šajā jomā ir izveidota īpaša Komisijas tiešsaistes datubāze.

Kas attiecas uz uzturēšanos, tad **darba meklētāji** ir tiesīgi bez jebkādiem nosacījumiem uzturēties uzņēmējā dalībvalstī ilgāk par sešiem mēnešiem (Tiesa, lieta C-292/89 *Antonissen*), ja viņi šajā valstī turpina meklēt darbu un viņu izredzes darbu atrast ir vērtējamas kā reālas.

Citas lietas attiecas uz **piekļuvi sociālajiem pabalstiem**. Tiesa ir paplašinājusi **piekļuvi** ES pilsoņiem, kuri dzīvo citā dalībvalstī (lieta C-184/99 *Grzelczyk* un lieta C-224/98 *D'Hoop*). Notiek intensīvas diskusijas par **jauno darba meklētāju** statusu, jo viņiem nav piešķirts darba ņēmēja statuss, kas būtu jāsaglabā. Lietā C-138/02 *Collins* un lietā C-22/08 *Vatsouras* Tiesa konstatēja, ka ES pilsoņiem ir vienādas tiesības piekļūt finanšu pabalstiem, kas paredzēti, lai sekmētu darba meklētāju piekļuvi darba tirgum; līdz ar to šādus pabalstus nevar uzskatīt par sociālo palīdzību, kura saskaņā ar Direktīvu 2004/38/EK nav pieejama. Tomēr dalībvalstis var prasīt, lai tiktu apliecināta reāla saistība starp darba meklētāju un konkrētās dalībvalsts darba tirgu.

B. Pārvietošanās brīvības ierobežojumi

Ar Līgumu dalībvalstīm atļauj **atteikt ES pilsonim tiesības ieceļot vai uzturēties** to teritorijā sabiedriskās kārtības, valsts drošības vai sabiedrības veselības apsvērumu dēļ. Šādi apsvērumi ir jāpamato ar attiecīgās personas rīcību, kurai ir jābūt tādai, kas ir pietiekami bīstama un apdraud valsts pamatintereses. Šajā ziņā Direktīvā 2004/38/EK ir noteiktas vairākas procesuālās garantijas.

Saskaņā ar LESD 45. panta 4. punktu **darba ņēmēju pārvietošanās brīvība neattiecas uz nodarbinātību civildienestā**, lai gan Tiesa šo atkāpi ir interpretējusi



Joti šauri, paredzot, ka ierobežojumus, ar kuriem amatus drīkst ieņemt tikai attiecīgās valsts pilsoņi, var attiecināt tikai uz tiem amatiem, kas saistīti ar valsts varas īstenošanu un pienākumu aizsargāt valsts vispārējās intereses (piemēram, valsts iekšējā vai ārējā drošība).

Pēc **jauno dalībvalstu pievienošanās** pārejas periodā var piemērot zināmus nosacījumus, ar kuriem ierobežo darba ņēmēju brīvu pārvietošanos no un uz šīm dalībvalstīm, kā arī šo dalībvalstu starpā. Pašlaik pārejas laikposmus piemēro Horvātijas valstspiederīgajiem, un šie laikposmi ir jāatceļ, vēlākais, līdz 2020. gada jūlijam.

C. Pasākumi pārvietošanās brīvības atbalstam

ES ir daudz centusies, lai radītu **darba ņēmēju mobilitātei labvēlīgu vidi**. Šie centieni ir šādi.

- Citās ES dalībvalstīs iegūtas **profesionālās kvalifikācijas atzīšanas** sistēmas reforma, lai šo procedūru saskaņotu un atvieglinātu. Tas ietver vairāku veselības aprūpes nozares profesiju un arhitektu profesijas automātisku atzīšanu (Direktīva 2013/55/ES, ar ko groza Direktīvu 2005/36/EK [2.1.6.](#));
- **Eiropas profesionālās kartes** izdošana 2016. gadā, lai testētu elektroniskās atzīšanas procedūru atsevišķām reglamentētām profesijām.
- **Sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinēšana**, ietverot sociālās nodrošināšanas tiesību pārnesamību, ar Regulu (EK) Nr. 883/2004 un Īstenošanas regulu (EK) Nr. 987/2009, ko pašlaik pārskata ([2.3.4.](#)).
- **Eiropas veselības apdrošināšanas karte** (2004), kas kalpo kā apdrošināšanas pierādījums saskaņā ar Regulu Nr. 883/2004 un Direktīvu par **pārrobežu veselības aprūpi** (Direktīva 2011/24/ES). Cita darbība, kas plānota 2018. gada pavasarī, vēl nav pabeigta: Komisijas priekšlikums izveidot Eiropas sociālā nodrošinājuma numuru, lai atvieglotu administratīvās procedūras pilsoņiem un pārbaudītu viņu sociālā nodrošinājuma apdrošināšanas statusu.
- Uzlabojumi papildu **pensijas tiesību** iegūšanā un saglabāšanā (Direktīva 2014/50/ES).
- Pienākums nodrošināt **tiesiskās procedūras, kas nodrošina tiesisko aizsardzību** darba ņēmējiem, kuri tiek diskriminēti, un nominēt organizācijas, kas veicina un uzrauga vienlīdzīgas attieksmes ievērošanu (Direktīva 2014/54/ES).

2019. gada pavasarī stāsies spēkā dibināšanas regula, ar ko ievieido jaunu Eiropas aģentūru – **Eiropas Darba iestādi** (EDI). Šīs aģentūras galvenais mērķis ir nodrošināt ES tiesību aktu labāku izpildi attiecībā uz norīkotajiem darba ņēmējiem un sniegt atbalsta pakalpojumus mobiliem darba ņēmējiem un darba devējiem (*EURES*). Ar vienotas brīvas pārvietošanās tīmekļa vietnes starpniecību *EURES* sniedz informāciju par vakancēm, dzīves un darba apstākļiem ES valstīs, kā arī informāciju par darba ņēmēju, darba devēju un valsts pārvaldes iestāžu tiesībām un pienākumiem. Turklāt *EURES* atbalsta koordināciju starp dalībvalstīm pārrobežu izpildes jomā, tostarp kopīgas inspekcijas un nodrošina starpniecību, lai atrisinātu pārrobežu strīdus. Bez tam *EURES* atbalsta sociālā nodrošinājuma sistēmu koordinēšanu un sadarbību



starp dalībvalstīm nedeklarēta darba novēršanā. Tādējādi *EURES* veicina taisnīgu darbaspēka mobilitāti, kas ir viens no sociālā pīlāra elementiem.

Aģentūra integrē vai absorbē dažādas Eiropas iniciatīvas, kuras attiecas uz darbaspēka mobilitāti, jo īpaši ***EURES (Eiropas nodarbinātības dienestu tīkls), kas ir sadarbības tīkls***, ko Komisija izveidoja 1993. gadā, lai izpildītu pienākumus, kuri paredzēti Līgumā nolūkā atbalstīt darba ņēmēju pārvietošanās brīvību (LESD 46. pants). *EURES* tīklā ir iesaistīta Komisija, ES, EEZ dalībvalstu un Šveices nodarbinātības dienesti un citas partnerorganizācijas ([2.3.3.](#)). Ar Regulu (ES) 2016/589 (ar ko groza Regulu (ES) 492/2011) *EURES* ir jāuzlabo pašapkalpošanās rīki savā digitālajā platformā, lai būtu iespējama darba meklētāju un darba piedāvājumu atbilstmju automātiska savietošana. Dalībvalstīm ir pienākums informāciju par visām vakancēm pārsūtīt Eiropas darba mobilitātes portālam, ko pārvaldīs Eiropas Darba iestāde sadarbībā ar vienoto digitālo vārteju. Finansējumu *EURES* nodrošina Eiropas Sociālais fonds.

EIROPAS PARLAMENTA LOMA

Eiropas Parlaments vienmēr ir uzsvēris, ka ES un tās dalībvalstīm jākoordinē centieni, lai veicinātu darba ņēmēju brīvu pārvietošanos.

Parlaments 2014. gada 16. janvāra rezolūcijā par pamattiesību brīvi pārvietoties Eiropas Savienībā ievērošanu atgādināja, ka tiesības brīvi pārvietoties darba nolūkā nav uzskatāmas par sociālā nodrošinājuma sistēmu ļaunprātīgu izmantošanu, un aicināja dalībvalstis atturēties no jebkādiem pasākumiem, kas varētu skart tiesības brīvi pārvietoties.

Parlaments atbalstīja Eiropas Darba iestādes izveidi (savā 2018. gada 20. novembra ziņojumā). Parlaments mudināja izveidot vienotu brīvas pārvietošanās portālu, kā arī radīt iespēju, ka EDI pēc savas iniciatīvas ierosina kopīgas inspekcijas. Turklāt saviem galvenajiem uzdevumiem Parlaments pievienojis sadarbību nedeklarēta darba jautājumos, tādējādi nodrošinot, ka darbu turpina Eiropas platforma cīņai pret nedeklarētu darbu (kas izveidota 2016. gadā ar stingru Eiropas Parlamenta atbalstu).

Susanne Kraatz
05/2019

