



## DARBA ŅĒMĒJU NORĪKOŠANA DARBĀ

Līgumā par Eiropas Savienības darbību paredzētā brīvība veikt uzņēmējdarbību un brīvība sniegt pakalpojumus garantē mobilitāti uzņēmumiem un speciālistiem ES. Tomēr, lai nodrošinātu taisnīgu mobilitāti un konkurenci, ir arī konkrēti ES tiesību akti, kas reglamentē darbā norīkoto darba ņēmēju tiesības.

### JURIDISKAIS PAMATS

Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 54. pants un 56.–62. pants.

### MĒRĶI

“Darbā norīkots darba ņēmējs” ir darba ņēmējs, kuru darba devējs ir uz laiku nosūtījis sniegt pakalpojumu citā ES dalībvalstī. Savienības tiesību akti par darbā norīkotajiem darba ņēmējiem parasti tiek uzskatīti par mērķtiecīgiem centieniem regulēt un līdzsvarot šādus divus principus:

- vienlīdzīgu konkurences apstākļu radīšanu pārrobežu pakalpojumu sniegšanai pēc iespējas neierobežojošā veidā;
- darbā norīkoto darba ņēmēju tiesību aizsardzību, garantējot sociālo tiesību kopēju kopumu, lai nepieļautu netaisnīgu attieksmi un zemu izmaksu darbaspēka rašanos.

### SASNIEGUMI

**A.** Darba ņēmēju norīkošanas direktīvas vēsture: pakalpojumu brīvas aprites atbalstīšana.

Darba ņēmēju norīkošanas direktīvas vēsture un juridiskais pamats izriet no brīvības sniegt pakalpojumus (LESD 56. pants) un ES apņemšanās likvidēt šķēršļus pārrobežu pakalpojumu brīvai aprītei iekšējā tirgū. Tā kā Eiropas Savienība 1986. gadā paplašinājās, pievienojoties Spānijai un Portugālei, jautājums par pārrobežu pakalpojumu sniegšanu tika izvirzīts iekšējā tirgus debašu priekšplānā. Eiropas Savienības Tiesas spriedums (C-113/89) un Austrijas, Somijas un Zviedrijas pievienošanās beidzot sekmēja iepriekšējās desmitgades strupceļa pārvarēšanu darbā ar tiesību aktiem, lai pieņemtu direktīvu norīkoto darba ņēmēju situācijas regulēšanai.

Pirmā direktīva tika pieņemta 1996. gada 16. decembrī. Tā noteica nodarbinātības un darba apstākļu minimālo nosacījumu pamatnoteikumu kopumu (piemēram, maksimālo darba laiku, minimālo apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu, minimālās algas likmes, veselības aizsardzību un drošību darbā un citus nosacījumus), kas jāievēro saskaņā ar uzņēmējas valsts principu. Attiecībā uz citiem darba attiecību aspektiem turpinātu piemērot nosūtītājvalsts darba tiesību noteikumus. Attiecībā uz sociālo nodrošinājumu darbā norīkotie darba ņēmēji joprojām bija apdrošināti sociālā nodrošinājuma sistēmā savā piederības valstī, ja nosūtīšanas laiks kopumā nepārsniedza divus gadus. Attiecībā uz nodokļu sistēmu nosūtītājvalsts 183 dienas saglabāja

tiesības iekasēt ienākuma nodokli un tikai pēc šī perioda beigām šīs tiesības pāriet uzņēmējai valstij.

Tādēļ darbaspēka izmaksu atšķirības starp vietējiem un norīkotiem darba ņēmējiem, kurus norīko darbā vidēji no 3 līdz 4 mēnešiem, varētu būt diezgan ievērojamas atkarībā no algas līmeņa, sociālā nodrošinājuma iemaksām un maksājamā ienākuma nodokļa.

Gadu gaitā pēc pirmās Darba ņēmēju norīkošanas direktīvas pieņemšanas tika konstatētas trīs konkrētas **problēmas** saistībā ar īstenošanu, juridisko interpretāciju un norīkoto darba ņēmēju konkrētā gadījuma regulēšanu:

- darba samaksas un darbaspēka izmaksu atšķirību palielināšanās, kas norīkoto darba ņēmēju izmantošanu padarīja pievilcīgāku uzņēmumiem; līdz ar to no 2010. gada līdz 2014. gadam norīkošana darbā palielinājās līdz 44,4 %;
- vide, kas veicina nelikumīgu darbību, piemēram, rotācijas norīkošanu vai pastkastītes uzņēmumu prakses, kas izmantoja nepilnības direktīvā, lai apietu nodarbinātības un sociālā nodrošinājuma jomas tiesību aktus un iesaistītos darbībās citās dalībvalstīs;
- skaidrības trūkums noteiktajos standartos un nepilnības iestāžu sadarbībā gan dalībvalstu, gan pārrobežu iestāžu starpā, kas radīja problēmas izpildestādēm.

Ņemot vērā sociālās politikas noteikumus, kuri iekļauti Eiropas līgumos pēc 2007. gada Lisabonas līguma pārskatīšanas, pastāvēja šaubas, vai 1996. gada Darba ņēmēju norīkošanas direktīva sniedz atbilstošu juridisko instrumentu, lai nodrošinātu vienlīdzīgus konkurences apstākļus pārrobežu pakalpojumu brīvai sniegšanai, vienlaikus dodot atbilstošu pamatu darba ņēmēju sociālajām tiesībām. Gadījumos, kad Darba ņēmēju norīkošanas direktīva ļauj dalībvalstīm ieviest un īstenot minimālos nodarbinātības standartus, tā balstās uz ES Tiesas nolēmumiem, lai interpretētu Darba ņēmēju norīkošanas direktīvā izmantoto terminoloģiju. Tomēr kopš Darba ņēmēju norīkošanas direktīvas pieņemšanas ES Tiesas nolēmumi nesniedz vajadzīgo juridisko skaidrību. Kā to ir pareizi norādījusi Komisija, skaidru standartu trūkums rada neskaidrību par noteikumiem un praktiskas grūtības gan iestādēm, kas atbildīgas par īstenošanas noteikumiem uzņēmējā dalībvalstī, gan pakalpojumu sniedzējiem, nosakot darba samaksu, kas pienākas norīkotajam darba ņēmējam, gan arī pašiem norīkotajiem darba ņēmējiem nav skaidrības par viņu tiesībām. Turklāt 2007./2008. gadā ES Tiesa savos četros spriedumos lietās Viking (C-438/05), Laval (C-341/05), Ruffert (C-346/06) un Komisija pret Luksemburgu (C-319/06) ir noteikusi, ka nodarbinātības standarti, kas sākotnēji Darba ņēmēju norīkošanas direktīvā tika paredzēti kā minimālie standarti, ir uzskatāmi par maksimālajiem nodarbinātības nosacījumiem un noteikumiem. Tomēr tajā pašā laikā ES Tiesa pieņēma divus spriedumus, kuriem ir aizsargājōšāka ietekme attiecībā uz darbā norīkotajiem darba ņēmējiem: Lietā Sähköalojen ammattiliittory (C-396/13) tā atzina, ka darba ņēmēju iedalīšana atšķirīgās darba samaksas grupās, kas ir vispārēji saistošas un pārredzami norādītas koplīgumā, ir jāattiecinā arī uz norīkotajiem darba ņēmējiem. Nesen lietā Regio-Post (C-115/14) tā atzina, ka dalībvalstis var pieprasīt publisko iepirkumu konkursu pretendentiem un to apakšuzņēmējiem, lai tie saviem darbiniekiem maksātu noteikto minimālo algu.

## **B. Reformas darbības uzlabošanai**

Ņemot vērā šos trūkumus, Komisija turpināja veikt reformas, lai atjauninātu sākotnējo Darba ņēmēju norīkošanas direktīvu un uzlabotu tās izpildi. Šajās reformās tika ņemti vērā Eiropas Līgumu atjauninājumi un mainīgie mobilitātes modeļi. 2016. gadā ES bija 2,3 miljoni darbā norīkoto darba ņēmēju, bet pirms tam sešu gadu laikā norīkošana darbā palielinājās par 69 %.

Divi galvenie tiesību aktu priekšlikumi:

## 1. Izpildes direktīva 2014/67/ES

Šī direktīva izveido vienotu tiesisko regulējumu, lai identificētu patiesu darba ņēmēju norīkošanu darbā, un ļauj vienotāk īstenot, piemērot un izpildīt kopējos standartus. Tajā precizēta norīkošanas definīcija un definēti dalībvalstu pienākumi pārbaudīt Darba ņēmēju norīkošanas direktīvas ievērošanu, jo īpaši nozarēs, kurās ir lielāks nelikumīgas profesionālas darbības risks, piemēram, būvniecības vai kravu autopārvadājumu nozarēs. Tās mērķis panākt labāku sadarbību starp valstu iestādēm, kas atbild par norīkošanu darbā, piemērojot pienākumu atbildēt uz palīdzības pieprasījumiem un nosakot termiņus atbildēm uz informācijas pieprasījumiem. Visbeidzot, administratīvos sodus un naudas sodus, ko viena dalībvalsts piemērojusi pakalpojumu sniedzējiem, tagad var izpildīt un atgūt citā dalībvalstī.

### 1. Darba ņēmēju norīkošanas direktīvas pārskatīšana (2018. gada jūnijs).

Komisija 2016. gada martā ierosināja pārskatīt sākotnējo Darba ņēmēju norīkošanas direktīvu (96/71/EK), lai nodrošinātu uzņēmējas dalībvalsts darba tiesību aktu piemērošanu ilgtermiņa norīkojuma gadījumā un risinātu tādus jautājumus kā vienlīdzīga darba samaksa, kolektīvo līgumu piemērojamība un attieksme pret pagaidu darba aģentūru darbiniekiem.

Pēc šī priekšlikuma publicēšanas 11 dalībvalstu parlamentu palātas iesniedza pamatotu atzinumu, tādējādi ierosinot subsidiaritātes pārbaudi, tā dēvēto dzeltenās kartītes procedūru. Lielākajā daļā pamatoto atzinumu tika pausta nožēla par to, ka princips “vienāda darba samaksa par vienādu darbu” radītu neizdevīgus konkurences apstākļus šo dalībvalstu darba ņēmējiem un ka dalībvalstis zaudētu savas tiesības lemt par darba un nodarbinātības pamatnosacījumiem norīkotajiem pagaidu darba aģentūru darba ņēmējiem, kā paredzēts 2008. gada Direktīvā par pagaidu darba aģentūrām.

Pēc intensīvām sarunām starp Komisiju, Padomi un Eiropas Parlamentu Padome 2018. gada 21. jūnijā pieņēma pārskatīto Direktīvu. Galīgajā redakcijā ir saglabāti daudzi Komisijas ierosinātie galvenie elementi, bet ar vairākiem grozījumiem.

- Ilgtermiņa norīkošana darbā: norīkošana var ilgt līdz pat 12 mēnešiem ar iespējamu sešu mēnešu pagarinājumu (Komisija sākotnēji bija ierosinājusi 24 mēnešus). Pēc šā perioda beigām tiks piemēroti uzņēmējas dalībvalsts darba tiesību noteikumi.
- Atalgojums: visiem vietējiem darba ņēmējiem piemērojamie uzņēmējas valsts noteikumi attieksies arī uz visiem darbā norīkotajiem darba ņēmējiem no pirmās dienas, t. i., būs spēkā princips par vienādu samaksu par vienu un to pašu darbu vienā un tajā pašā vietā. Attiecībā uz citiem atalgojuma elementiem pārskatīšana ievieš skaidrākus noteikumus par pabalstiem, savukārt ceļa, iekārtošanās un uzturēšanās izmaksas nav atskaitāmas no darbinieku algām. Kā noteikts Izpildes direktīvā, obligātajiem elementiem, kas veido atalgojumu kādā dalībvalstī, ir jābūt pieejamiem vienotā valsts tīmekļa vietnē.
- Darba apstākļi: dalībvalstis var piemērot plašus, reprezentatīvus reģionālos vai nozaru koplīgumus. Iepriekš tas bija spēkā tikai attiecībā uz vispārēji piemērojamiem koplīgumiem būvniecības nozarē. Attiecībā uz izmitināšanas apstākļiem uzņēmējā valstī ir jāpiemēro esošie valsts noteikumi attiecībā uz vietējiem darba ņēmējiem ārpus savas dzīves vietas profesionālu iemeslu dēļ.
- Pagaidu darba aģentūru norīkotie darba ņēmēji: pārskatītā Darba ņēmēju norīkošanas direktīva nodrošina vienlīdzīgu attieksmi pret norīkotajiem pagaidu darba aģentūru darba ņēmējiem. Tie paši nosacījumi, ko piemēro valstu pagaidu nodarbinātības aģentūrām, attieksies arī uz tām pārrobežu aģentūrām, kuras izīrē darba ņēmējus.

- Transports: direktīvas jaunie elementi attieksies uz transporta nozari pēc tam, kad šai nozarei tiks piemēroti konkrētie ES tiesību akti (pašlaik notiek sarunas).

## **EIROPAS PARLAMENTA LOMA**

Eiropas Parlaments ir bijis virzītājspēks tiesību aktu izstrādē attiecībā uz personu brīvu pārvietošanos un pakalpojumu apriti. Tam ir bijusi izšķiroša nozīme diskusijās par regulējumu un noteikumiem, kas attiecas uz darbā norīkotajiem darba ņēmējiem, un kopš 2004. gada šis jautājums ir saistīts ar nepieciešamību uzlabot Darba ņēmēju norīkošanas direktīvu (skatīt šo Parlamenta 2016. gada jūnija [pētījumu](#)).

Sarunu laikā par Darba ņēmēju norīkošanas direktīvas pārskatīšanu Parlaments īpaši virzīja jautājumu, lai par vienādu darbu tiktu maksāts vienāds atalgojums un dalībvalstis varētu piemērot reģionālos, sektoru vai nozaru līgumus. Turklāt tas centās rast iespēju, lai dalībvalstis, izmantojot pārskatīšanas klauzulu, ārvalstu uzņēmumiem apakšuzņēmuma līguma gadījumā varētu piemērot tos pašus valsts pienākumus. Tas ir arī veiksmīgi ieviesis divu gadu transponēšanas un piemērošanas periodu attiecībā uz direktīvu.

Susanne Kraatz

10/2018