



2017/0355(COD)

29.5.2018

**\*\*\*I**

## **ZIŅOJUMA PROJEKTS**

par priekšlikumu Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai par pārredzamiem un paredzamiem darba nosacījumiem Eiropas Savienībā  
(COM(2017)0797 – C8-0006/2018 – 2017/0355(COD))

Nodarbinātības un sociālo lietu komiteja

Referents: *Enrique Calvet Chambon*

### ***Zmantoto apzīmējumu skaidrojums***

- \* Apspriežu procedūra
- \*\*\* Piekrišanas procedūra
- \*\*\*I Parastā likumdošanas procedūra (pirmais lasījums)
- \*\*\*II Parastā likumdošanas procedūra (otrais lasījums)
- \*\*\*III Parastā likumdošanas procedūra (trešais lasījums)

(Norādītā procedūra pamatojas uz akta projektā ierosināto juridisko pamatu.)

### ***Grozījumi akta projektā***

#### **Parlamenta grozījumi, kas sagatavoti divās slejās**

Svītrotās teksta daļas iezīmē ***treknā slīprakstā*** kreisajā slejā. Aizstātās teksta daļas iezīmē ***treknā slīprakstā*** abās slejās. Jauno tekstu iezīmē ***treknā slīprakstā*** labajā slejā.

Pirms katra grozījuma ievietotā informācijas bloka pirmā un otrā rinda norāda uz attiecīgo teksta daļu izskatāmajā akta projektā. Ja grozījums attiecas uz spēkā esošu aktu, ko paredzēts grozīt ar akta projektu, informācijas blokā papildus iekļauj trešo un ceturto rindu, kurās attiecīgi norāda spēkā esošo aktu un atbilstīgo teksta vienību tajā.

#### **Parlamenta grozījumi, kas sagatavoti kā konsolidēts teksts**

Jaunās teksta daļas iezīmē ***treknā slīprakstā***. Svītrotās teksta daļas iezīmē ar simbolu ■ vai pārsvītro. Aizstātās teksta daļas iezīmē, ierakstot jauno tekstu ***treknā slīprakstā*** un izdzēšot vai pārsvītrojot aizstāto tekstu.

Tas neattiecas uz tīri tehniska rakstura grozījumiem, kurus izdara attiecīgie dienesti, gatavojot galīgo tekstu. Tie netiek iezīmēti.

## SATURA RĀDĪTĀJS

	<b>Lpp.</b>
EIROPAS PARLAMENTA NORMATĪVĀS REZOLŪCIJAS PROJEKTS .....	5
PASKAIDROJUMS .....	44



## EIROPAS PARLAMENTA NORMATĪVĀS REZOLŪCIJAS PROJEKTS

par priekšlikumu Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai par pārredzamiem un paredzamiem darba nosacījumiem Eiropas Savienībā  
(COM(2017)0797 – C8-0006/2018 – 2017/0355(COD))

(Parastā likumdošanas procedūra: pirmais lasījums)

*Eiropas Parlaments,*

- ņemot vērā Komisijas priekšlikumu Eiropas Parlamentam un Padomei (COM(2017)0797),
  - ņemot vērā Līguma par Eiropas Savienības darbību 294. panta 2. punktu un 153. panta 1. punkta b) apakšpunktu un 2. punkta b) apakšpunktu, saskaņā ar kuriem Komisija tam ir iesniegusi priekšlikumu (C8-0006/2018),
  - ņemot vērā Līguma par Eiropas Savienības darbību 294. panta 3. punktu,
  - ņemot vērā pamatotos atzinumus, kurus saskaņā ar Protokolu Nr. 2. par subsidiaritātes principa un proporcionālītātes principa piemērošanu iesniegusi Austrijas Federālā padome, Rumānijas parlamenta Deputātu palāta un Zviedrijas Riksdāgs un kuros norādīts, ka leģislatīvā akta projekts neatbilst subsidiaritātes principam,
  - ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas 2018. gada 23. maija atzinumu<sup>1</sup>,
  - ņemot vērā Reglamenta 59. pantu,
  - ņemot vērā Nodarbinātības un sociālo lietu komitejas ziņojumu, kā arī Juridiskās komitejas un Sieviešu tiesību un dzimumu līdztiesības komitejas atzinumus (A8-0000/2018),
1. pieņem pirmajā lasījumā turpmāk izklāstīto nostāju;
  2. prasa Komisijai priekšlikumu Parlamentam iesniegt vēlreiz, ja tā savu priekšlikumu aizstāj, būtiski groza vai ir paredzējusi to būtiski grozīt;
  3. uzdod priekšsēdētājam Parlamenta nostāju nosūtīt Padomei un Komisijai, kā arī dalībvalstu parlamentiem.

### Grozījums Nr. 1

#### Direktīvas priekšlikums 1.a apsvēruma (jauns)

*Komisijas ierosinātais teksts*

*Grozījums*

**(1a) Eiropas sociālo tiesību pīlāra**

---

<sup>1</sup> OV C ... / Oficiālajā Vēstnesī vēl nav publicēts.

*5. princips paredz, ka neatkarīgi no darba attiecību veida un ilguma darbiniekiem ir tiesības uz taisnīgu un vienādu attieksmi attiecībā uz darba nosacījumiem, sociālās aizsardzības pieejamību un apmācību; tas paredz, ka būtu jānovērš tādas darba attiecības, kuru rezultātā rodas nedroši darba nosacījumi, tostarp aizliedzot nestandarta līgumu izmantošanu, jebkuram pārbaudes laika ilgumam vajadzētu būt samērīgam un būtu jāveicina pāreja ceļā uz beztermiņa nodarbinātības veidiem. Tas arī paredz, ka jānodrošina darba devēju elastība, kas vajadzīga, lai ātri pielāgotos ekonomiskās situācijas izmaiņām, saskaņā ar tiesību aktiem un koplīgumiem.*

Or. en

#### *Pamatojums*

*Pabeigta atsauce uz Eiropas sociālo tiesību pīlāra 5. principu.*

### **Grozījums Nr. 2**

#### **Direktīvas priekšlikums**

#### **2. apsvērums**

##### *Komisijas ierosinātais teksts*

(2) 2017. gada 17. novembrī Gēteborgā pasludinātā Eiropas sociālo tiesību pīlāra 7. princips paredz, ka, stājoties darba attiecībās, darbiniekiem ir tiesības uz rakstisku informāciju par viņu tiesībām un pienākumiem konkrētajā nodarbinātības situācijā, arī pārbaudes periodā, un ka viņiem ir tiesības uz efektīvu un objektīvu strīdu risināšanas kārtību un — nepamatotas atlaišanas gadījumā — tiesības uz pārsūdzību un pienācīgu kompensāciju. ***5. princips paredz, ka neatkarīgi no darba attiecību veida un ilguma darbiniekiem ir tiesības uz taisnīgu un vienādu attieksmi attiecībā uz darba nosacījumiem, sociālās aizsardzības pieejamību un apmācību; tas paredz, ka***

##### *Grozījums*

(2) 2017. gada 17. novembrī Gēteborgā pasludinātā Eiropas sociālo tiesību pīlāra 7. princips paredz, ka, stājoties darba attiecībās, darbiniekiem ir tiesības uz rakstisku informāciju par viņu tiesībām un pienākumiem konkrētajā nodarbinātības situācijā, arī pārbaudes periodā, un ka viņiem ir tiesības uz efektīvu un objektīvu strīdu risināšanas kārtību un — nepamatotas atlaišanas gadījumā — tiesības uz pārsūdzību un pienācīgu kompensāciju.

***būtu jānovērš tādas darba attiecības, kuru rezultātā rodas nedroši darba nosacījumi, tostarp aizliedzot nestandarta līgumu izmantošanu, jebkuram pārbaudes laika ilgumam vajadzētu būt samērīgam un būtu jāveicina pāreja ceļā uz beztermiņa nodarbinātības veidiem.***

Or. en

### *Pamatojums*

*Pārcelts uz jaunu 1.a apsvērumu.*

## **Grozījums Nr. 3**

### **Direktīvas priekšlikums 3. apsvērums**

#### *Komisijas ierosinātais teksts*

(3) Kopš Padomes Direktīvas 91/533/EEK<sup>33</sup> pieņemšanas darba tirgos demogrāfisku norišu un digitalizācijas dēļ ir notikušas būtiskas izmaiņas, radot jaunus nodarbinātības veidus, un tas ir sekmējis jaunu darbvietu radīšanu un darba tirgus izaugsmi. Jauni nodarbinātības veidi ***bieži vien nav tik*** regulāri vai stabili ***kā*** tradicionālās darba attiecības, un attiecīgajiem darbiniekiem tie ir mazāk paredzami, tādējādi radot neskaidrības par piemērojamām tiesībām un sociālo aizsardzību. Tādēļ šajā mainīgajā darba pasaulē darbiniekiem jābūt pilnībā informētiem par galvenajiem darba nosacījumiem, un šī informācija būtu jāsniedz rakstiski un savlaicīgi. Lai pienācīgi strukturētu jaunus nodarbinātības veidus, darbiniekiem Savienībā būtu jāparedz vairākas jaunas minimālās tiesības, kuru mērķis ir veicināt darba attiecību drošību un paredzamību, vienlaikus īstenojot augšupēju konvergenci dalībvalstīs un saglabājot darba tirgus pielāgojamību.

#### *Grozījums*

(3) Kopš Padomes Direktīvas 91/533/EEK<sup>33</sup> pieņemšanas darba tirgos demogrāfisku norišu un digitalizācijas dēļ ir notikušas būtiskas izmaiņas, radot jaunus nodarbinātības veidus, un tas ir sekmējis ***inovāciju***, jaunu darbvietu radīšanu un darba tirgus izaugsmi. Jauni nodarbinātības veidi ***var būt mazāk*** regulāri vai stabili ***nekā*** tradicionālās darba attiecības, un ***dažos gadījumos*** attiecīgajiem darbiniekiem tie ir mazāk paredzami, tādējādi radot neskaidrības par piemērojamām tiesībām un sociālo aizsardzību. Tādēļ šajā mainīgajā darba pasaulē darbiniekiem jābūt pilnībā informētiem par galvenajiem darba nosacījumiem, un šī informācija būtu jāsniedz rakstiski un savlaicīgi. Lai pienācīgi strukturētu jaunus nodarbinātības veidus, darbiniekiem Savienībā būtu jāparedz vairākas jaunas minimālās tiesības, kuru mērķis ir veicināt darba attiecību drošību un paredzamību, vienlaikus īstenojot augšupēju konvergenci dalībvalstīs un saglabājot darba tirgus pielāgojamību.

---

<sup>33</sup> Padomes 1991. gada 14. oktobra Direktīva 91/533/EEK par darba devēja pienākumu informēt darbiniekus par darba līguma vai darba attiecību nosacījumiem (OV L 288, 18.10.1991., 32. lpp.).

---

<sup>33</sup> Padomes 1991. gada 14. oktobra Direktīva 91/533/EEK par darba devēja pienākumu informēt darbiniekus par darba līguma vai darba attiecību nosacījumiem (OV L 288, 18.10.1991., 32. lpp.).

Or. en

## Grozījums Nr. 4

### Direktīvas priekšlikums 6. apsvērums

#### *Komisijas ierosinātais teksts*

(6) Komisija ir sākusi divposmu apspriešanos ar sociālajiem partneriem par to, kā uzlabot Direktīvas 91/533/EEK darbības jomu un efektivitāti un paplašināt tās mērķus, lai **iekļautu** jaunas darbinieku tiesības **saskaņā ar Līguma 154. pantu**. Netika panākta vienošanās starp sociālajiem partneriem par lēmumu sākt sarunas par šiem jautājumiem. Tomēr, kā apliecināja rezultāti pēc atklātās sabiedriskās apspriešanas, kas tika veikta, lai apzinātu iedzīvotāju un dažādu ieinteresēto personu viedokļus, šajā jomā ir svarīgi rīkoties Savienības līmenī, modernizējot un pielāgojot pašreizējo tiesisko regulējumu.

#### *Grozījums*

(6) Komisija ir sākusi divposmu apspriešanos ar sociālajiem partneriem **saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 154. pantu** par to, kā uzlabot Direktīvas 91/533/EEK darbības jomu un efektivitāti un paplašināt tās mērķus, lai **paredzētu** jaunas darbinieku tiesības. Netika panākta vienošanās starp sociālajiem partneriem par lēmumu sākt sarunas par šiem jautājumiem. Tomēr, kā apliecināja rezultāti pēc atklātās sabiedriskās apspriešanas, kas tika veikta, lai apzinātu iedzīvotāju un dažādu ieinteresēto personu viedokļus, šajā jomā ir svarīgi rīkoties Savienības līmenī, modernizējot un pielāgojot pašreizējo tiesisko regulējumu.

Or. en

#### *Pamatojums*

*Saskaņā ar priekšlikuma juridisko pamatu jēdziens "paredzēt" ir precīzāks nekā "iekļaut".*

## Grozījums Nr. 5

### Direktīvas priekšlikums 7. apsvērums



(7) Lai nodrošinātu Savienības tiesību aktos paredzēto tiesību efektivitāti, būtu jāatjaunina Direktīvas 91/533/EEK aptverto personu loks. Eiropas Savienības Tiesa savā judikatūrā ir izvirzījusi darbinieka statusa<sup>34</sup> noteikšanas kritērijus, kas ir piemēroti, lai noteiktu šīs direktīvas aptverto personu loku. **Darbinieka definīcija 2. panta 1. punktā ir balstīta uz šiem kritērijiem. Tie nodrošina vienotu direktīvas aptverto personu loka īstenošanu, vienlaikus ļaujot valsts iestādēm un tiesām piemērot to konkrētām situācijām.** Šīs direktīvas darbības jomā varētu ietvert mājsaimniecībās nodarbinātus darbiniekus, pēc pieprasījuma strādājošos darbiniekus, periodiska darba veicējus, kuponu sistēmas darbiniekus, platformā nodarbinātos darbiniekus, stažierus un mācekļus, ar nosacījumu, ka tie atbilst minētajiem kritērijiem.

---

<sup>34</sup> 1986. gada 3. jūlija spriedums lietā 66/85 Deborah Lawrie-Blum; 2010. gada 14. oktobra spriedums lietā C-428/09 Union Syndicale Solidaires Isère; 2015. gada 9. jūlija spriedums lietā C-229/14 Balkaya; 2014. gada 4. decembra spriedums lietā C-413/13 FNV Kunsten un 2016. gada 17. novembra spriedums lietā C-216/15, Ruhrlandklinik.

(7) Lai nodrošinātu Savienības tiesību aktos paredzēto tiesību efektivitāti, būtu jāatjaunina Direktīvas 91/533/EEK aptverto personu loks. Eiropas Savienības Tiesa (**Tiesa**) savā judikatūrā ir iedibinājusi darbinieka statusa<sup>34</sup> noteikšanas kritērijus. **Tiesa definējusi darbinieku kā fizisku personu, kas noteiktu laikposmu sniedz pakalpojumus citai personai vai citas personas vadībā, par to saņemot atlīdzību.** Šie kritēriji ir piemēroti, lai noteiktu šīs direktīvas aptverto personu loku. **Turklāt Tiesa ir noteikusi, ka pakalpojumu sniegšana ir darba veikšana un ka darba attiecības ietver zināmu atkarību vai subordināciju.** Šīs direktīvas īstenošanā jāņem vērā saistītā Tiesas judikatūra.

---

<sup>34</sup> 1986. gada 3. jūlija spriedums lietā 66/85 Deborah Lawrie-Blum; 2010. gada 14. oktobra spriedums lietā C-428/09 Union Syndicale Solidaires Isère; 2015. gada 9. jūlija spriedums lietā C-229/14 Balkaya; 2014. gada 4. decembra spriedums lietā C-413/13 FNV Kunsten un 2016. gada 17. novembra spriedums lietā C-216/15, Ruhrlandklinik.

Or. en

#### Pamatojums

*Precizē, kādi kritēriji jāpiemēro, lai šīs direktīvas izpratnē personu uzskatītu par "darbinieku". Skaidri izslēdz pašnodarbinātas personas. Ir svarīgi uzsvērt, ka šīs direktīvas piemērošanas joma nav saistīta ar katrā dalībvalstī esošajām kategorijām, bet gan ar šo prasību izpildi vai neizpildi.*

## Grozījums Nr. 6

### Direktīvas priekšlikums 7.a apsvēruma (jauns)

*Komisijas ierosinātais teksts*

*Grozījums*

**(7a) Pašnodarbinātas personas, kuras sniedz pakalpojumus neatkarīgi, uzņemoties atbildību un savas uzņēmējdarbības risku, neatbilst Tiesas kritērijiem attiecībā uz darbinieka statusa noteikšanu, un tādējādi tās neietilpst šīs direktīvas darbības jomā.**

Or. en

## Grozījums Nr. 7

### Direktīvas priekšlikums 7.b apsvēruma (jauns)

*Komisijas ierosinātais teksts*

*Grozījums*

**(7b) Tiesas kritērijiem attiecībā uz darbinieka statusa noteikšanu būtu jānodrošina direktīvas aptverto personu loka vienota īstenošana, vienlaikus ļaujot valsts iestādēm un tiesām piemērot to konkrētām situācijām. Šīs direktīvas darbības jomā ietilpst māsaimniecībās nodarbināti darbinieki, pēc pieprasījuma strādājoši darbinieki, periodiska darba veicēji, kuponu sistēmas darbinieki, platformā nodarbinātie darbinieki, stažieri un mācekļi ar nosacījumu, ka tie atbilst minētajiem kritērijiem.**

Or. en

*Pamatojums*

*Skaidri norāda, ka tieši valsts iestādes un tiesas garantē, ka šī direktīva attiecas uz visām darba attiecībām, kuras atbilst minētajiem kritērijiem.*

## Grozījums Nr. 8

### Direktīvas priekšlikums

#### 8. apsvēruma

##### *Komisijas ierosinātais teksts*

(8) Ņemot vērā, ka no Direktīvas 91/533/EEK darbības jomas arvien lielāks skaits darbinieku tiek izslēgti, pamatojoties uz atkāpēm, ko dalībvalstis izdarījušas saskaņā ar minētās direktīvas 1. pantu, ir nepieciešams minētās atkāpes aizstāt ar iespēju dalībvalstīm nepiemērot direktīvas noteikumus darba attiecībām, kuru kopējais ilgums ir 8 stundas vai mazāk viena mēneša atsaucē periodā. Minētā atkāpe neietekmē 2. panta 1. punktā noteikto darbinieka definīciju.

##### *Grozījums*

(8) Ņemot vērā, ka no Direktīvas 91/533/EEK darbības jomas arvien lielāks skaits darbinieku tiek izslēgti, pamatojoties uz atkāpēm, ko dalībvalstis izdarījušas saskaņā ar minētās direktīvas 1. pantu, ir nepieciešams minētās atkāpes aizstāt ar iespēju dalībvalstīm nepiemērot direktīvas noteikumus **ierēdņiem vai** darba attiecībām, kuru kopējais ilgums ir 8 stundas vai mazāk viena mēneša atsaucē periodā. Minētā atkāpe neietekmē 2. panta 1. punktā noteikto darbinieka definīciju.

Or. en

##### *Pamatojums*

*Iekļauj iespēju no direktīvas piemērošanas jomas izslēgt ierēdņus. Tādējādi direktīva neattiecas uz ierēdņiem dalībvalstīs, kurās tiem ir īpašs personisks statuss, nevis darba statuss.*

## Grozījums Nr. 9

### Direktīvas priekšlikums

#### 10. apsvēruma

##### *Komisijas ierosinātais teksts*

(10) Vairākas fiziskas vai juridiskas personas var praktiski uzņemt darba devēja funkcijas un pienākumus. Dalībvalstīm vajadzētu saglabāt rīcības brīvību precīzāk noteikt personu(-as), kas ir pilnīgi vai daļēji atbildīga(-s) par to pienākumu izpildi, kas šajā direktīvā noteikti darba devējiem, kamēr visi šie pienākumi ir izpildīti. Dalībvalstīm vajadzētu būt arī iespējai lemt, ka daži vai visi šie pienākumi tiek uzdoti fiziskai vai juridiskai personai, kura nav darba

##### *Grozījums*

(10) Vairākas fiziskas vai juridiskas personas **vai citi subjekti** var praktiski uzņemt darba devēja funkcijas un pienākumus. Dalībvalstīm vajadzētu saglabāt rīcības brīvību precīzāk noteikt personu(-as), kas ir pilnīgi vai daļēji atbildīga(-as) par to pienākumu izpildi, kas šajā direktīvā noteikti darba devējiem, kamēr visi šie pienākumi ir izpildīti. Dalībvalstīm vajadzētu būt arī iespējai lemt, ka daži vai visi šie pienākumi tiek uzdoti fiziskai vai juridiskai personai, kura

attiecību puse. ***Dalībvalstīm vajadzētu būt iespējai paredzēt īpašus noteikumus, ar kuriem personas, kas darbojas kā mājsaimniecībā nodarbinātu darbinieku darba devēji, atbrīvo no pienākumiem izskatīt un atbildēt uz pieprasījumu pēc cita veida nodarbinātības, nodrošināt bezmaksas obligāto apmācību, kā arī nodrošināt pārsūdzības mehānismu, kas pamatots uz labvēlīgām prezumpcijām, gadījumā, ja trūkst informācijas rakstiskajā paziņojumā.***

nav darba attiecību puse.

Or. en

#### *Pamatojums*

*Citu subjektu iekļaušana aptvers tādu subjektu veidus, kas nav juridiskas vai fiziskas personas, piemēram, preču kopienas. Šie subjekti aptvers personas, kas nav juridiskas vai fiziskas personas, piemēram, preču kopienas.*

### **Grozījums Nr. 10**

#### **Direktīvas priekšlikums 10.a apsvēruma (jauns)**

*Komisijas ierosinātais teksts*

*Grozījums*

***(10a) Dalībvalstīm vajadzētu būt iespējai paredzēt īpašus noteikumus, ar kuriem personas, kas darbojas kā mājsaimniecībā nodarbinātu darbinieku darba devēji, atbrīvo no šajā direktīvā paredzētajām prasībām izskatīt un atbildēt uz pieprasījumu pēc cita veida nodarbinātības, nodrošināt bezmaksas obligāto apmācību, kā arī nodrošināt pārsūdzības mehānismu, kas pamatots uz labvēlīgām prezumpcijām, gadījumā, ja trūkst informācijas, kura saskaņā ar šo direktīvu jāsniedz darbiniekam.***

Or. en

#### *Pamatojums*

*Personu, kas darbojas kā mājsaimniecībā nodarbinātu darbinieku darba devēji, īpašā situācija pamato izslēgšanu.*

## Grozījums Nr. 11

### Direktīvas priekšlikums

#### 13. apsvērums

##### *Komisijas ierosinātais teksts*

(13) Informācijā, kas jāsniedz par atalgojumu, būtu jāietver visi atalgojuma elementi, ieskaitot iemaksas skaidrā naudā vai natūrā, ko darbinieks tieši vai netieši ir saņēmis par savu darbu. Šādas informācijas sniegšanai nevajadzētu skart darba devēju brīvību norādīt papildu elementus par atalgojumu, piemēram, vienreizējus maksājumus. Tam, ka tiesību aktos vai koplīgumā paredzētie atalgojuma elementi nav iekļauti minētajā informācijā, nevajadzētu būt par iemeslu, lai šos elementus darbiniekam nesniegtu.

##### *Grozījums*

(13) Informācijā, kas jāsniedz par atalgojumu, būtu jāietver visi atalgojuma elementi, ieskaitot iemaksas skaidrā naudā vai natūrā ***vai citus pabalstus***, ko darbinieks tieši vai netieši ir saņēmis par savu darbu. Šādas informācijas sniegšanai nevajadzētu skart darba devēju brīvību norādīt papildu elementus par atalgojumu, piemēram, vienreizējus maksājumus. Tam, ka tiesību aktos vai koplīgumā paredzētie atalgojuma elementi nav iekļauti minētajā informācijā, nevajadzētu būt par iemeslu, lai šos elementus darbiniekam nesniegtu.

Or. en

## Grozījums Nr. 12

### Direktīvas priekšlikums

#### 14. apsvērums

##### *Komisijas ierosinātais teksts*

(14) Ja darba veida dēļ nav iespējams norādīt ***noteiktu*** darba ***grafiku***, darbiniekiem ***vajadzētu būt informētiem*** par to, kā tiks ***veidots*** viņu darba ***grafiks***, tostarp laika nišas, kurās viņus var izsaukt strādāt, un minimālais laiks, kādā ***viņiem būtu jāsaņem iepriekšējs paziņojums***.

##### *Grozījums*

(14) Ja darba veida dēļ nav iespējams norādīt ***parasto*** darba ***dienu vai nedēļu un ar*** darbiniekiem ***ir noslēgts pieprasījuma līgums vai izveidotas līdztīgas darba attiecības, darba devējiem būtu jāinformē darbinieki*** par to, kā tiks ***veidoti*** viņu darba ***uzdevumi***, tostarp laika nišas, kurās viņus var izsaukt strādāt, un minimālais laiks, kādā ***viņi saņems iepriekšēju paziņojumu***.

Or. en

## Grozījums Nr. 13

### Direktīvas priekšlikums

#### 15. apsvēruma

##### *Komisijas ierosinātais teksts*

(15) Informācijā par sociālā nodrošinājuma sistēmām attiecīgā gadījumā būtu jāietver **ziņas** par slimības pabalstiem, maternitātes un līdzvērtīgiem pabalstiem, bērna kopšanas, paternitātes, vecuma, invaliditātes, apgādnieka zaudējuma, bezdarba, pirmspensijas **vai** ģimenes pabalstiem. Darba devēja sniegtajā informācijā par sociālā nodrošinājuma aizsardzību attiecīgā gadījumā būtu jāiekļauj papildu pensiju shēmu segums Padomes Direktīvas 98/49/EK<sup>36</sup> un Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2014/50/ES<sup>37</sup> nozīmē.

---

<sup>36</sup> Padomes 1998. gada 29. jūnija Direktīva 98/49/EK par papildu pensijas tiesību saglabāšanu darbiniekiem un pašnodarbinātām personām, kas pārvietojas Kopienā (OV L 209, 25.7.1998., 46. lpp.).

<sup>37</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes 2014. gada 16. aprīļa Direktīva 2014/50/ES par minimālo prasību noteikšanu, lai sekmētu darba ņēmēju mobilitāti starp dalībvalstīm, uzlabojot papildpensijas tiesību iegūšanu un saglabāšanu (OV L 128, 30.4.2014., 1. lpp.).

##### *Grozījums*

(15) ***Sniedzamajā*** informācijā par sociālā nodrošinājuma sistēmām būtu jāietver ***informācija*** par ***saņēmējām sociālā nodrošinājuma iestādēm un pierādījums reģistrācijai sociālā nodrošinājuma iestādēs.*** Attiecīgā gadījumā būtu jāietver ***informācija*** par slimības pabalstiem, maternitātes un līdzvērtīgiem pabalstiem, bērna kopšanas, paternitātes, vecuma, invaliditātes, apgādnieka zaudējuma, bezdarba, pirmspensijas, ģimenes pabalstiem ***vai pabalstiem saistībā ar negadījumiem darbā un arodslimībām.*** Darba devēja sniegtajā informācijā par sociālā nodrošinājuma aizsardzību attiecīgā gadījumā būtu jāiekļauj papildu pensiju shēmu segums Padomes Direktīvas 98/49/EK<sup>36</sup> un Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2014/50/ES<sup>37</sup> nozīmē.

---

<sup>36</sup> Padomes 1998. gada 29. jūnija Direktīva 98/49/EK par papildu pensijas tiesību saglabāšanu darbiniekiem un pašnodarbinātām personām, kas pārvietojas Kopienā (OV L 209, 25.7.1998., 46. lpp.).

<sup>37</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes 2014. gada 16. aprīļa Direktīva 2014/50/ES par minimālo prasību noteikšanu, lai sekmētu darba ņēmēju mobilitāti starp dalībvalstīm, uzlabojot papildpensijas tiesību iegūšanu un saglabāšanu (OV L 128, 30.4.2014., 1. lpp.).

Or. en

##### *Pamatojums*

*Darbiniekam jānodrošina pierādījums reģistrācijai sociālā nodrošinājuma iestādēs.*

## Grozījums Nr. 14

### Direktīvas priekšlikums

#### 16. apsvēruma

##### *Komisijas ierosinātais teksts*

(16) Darbiniekiem vajadzētu būt tiesībām pirms darba sākšanas saņemt rakstisku informāciju par savām tiesībām un pienākumiem, kas izriet no darba attiecībām. Tādēļ **attiecīgā informācija** tiem būtu jāsaņem ne vēlāk kā **pirmajā** darba **dienā**.

##### *Grozījums*

(16) Darbiniekiem vajadzētu būt tiesībām pirms darba sākšanas saņemt rakstisku, **drukātu vai elektronisku** informāciju par savām tiesībām un pienākumiem, kas izriet no darba attiecībām. Tādēļ **pamatinformācija** tiem būtu jāsaņem **rakstiski** ne vēlāk kā **pirmajās trīs** darba **dienās, bet, ja tā sniegta mutiski, no pirmās darba dienas. Jābūt iespējai izņēmuma gadījumos pagarināt trīs dienu termiņu pamatinformācijas sniegšanai līdz ne vairāk kā vienai nedēļai, piemēram, uzņēmuma cilvēkresursu pakalpojumu nenormālas darbības gadījumā. Pārējā informācija būtu jāiesniedz samērīgā termiņā, taču jebkurā gadījumā 15 dienu laikā no darba sākšanas.**

Or. en

## Grozījums Nr. 15

### Direktīvas priekšlikums

#### 19. apsvēruma

##### *Komisijas ierosinātais teksts*

(19) Pārbaudes laiks ļauj darba devējiem pārliecināties, ka darbinieki ir piemēroti amatam, kurā viņi ir pieņemti darbā, vienlaikus sniedzot tiem papildu atbalstu **un apmācību**. Šādus laikposmus var papildināt ar samazinātu aizsardzību pret atlaišanu. Jebkurai ienākšanai darba tirgū vai pārejai uz jaunu amatu nevajadzētu radīt ilgstošu nedrošību. Kā noteikts Eiropas sociālo tiesību pīlārā, pārbaudes laika ilgumam vajadzētu būt samērīgam. Ievērojams skaits dalībvalstu ir noteikušas

##### *Grozījums*

(19) Pārbaudes laiks ļauj darba devējiem pārliecināties, ka darbinieki ir piemēroti amatam, kurā viņi ir pieņemti darbā, vienlaikus sniedzot tiem papildu atbalstu. Šādus laikposmus var papildināt ar samazinātu aizsardzību pret atlaišanu. Jebkurai ienākšanai darba tirgū vai pārejai uz jaunu amatu nevajadzētu radīt ilgstošu nedrošību. Kā noteikts Eiropas sociālo tiesību pīlārā, pārbaudes laika ilgumam vajadzētu būt samērīgam. Ievērojams skaits dalībvalstu ir noteikušas vispārēju

vispārēju maksimālo pārbaudes laika ilgumu no trim līdz sešiem mēnešiem, kas būtu jāuzskata par samērīgu. Pārbaudes laiks var būt ilgāks par sešiem mēnešiem, ja to pamato darba veids, **piemēram, darbs vadošos amatos, un ja tas ir darbinieka interesēs, piemēram, ilgstošas slimības gadījumā** vai saistībā ar īpašiem pasākumiem, kas veicina pastāvīgu darbu, jo īpaši gados jauniem darbiniekiem.

maksimālo pārbaudes laika ilgumu no trim līdz sešiem mēnešiem, kas būtu jāuzskata par samērīgu. Pārbaudes laiks **izņēmuma gadījumos** var būt ilgāks par sešiem mēnešiem, ja to pamato darba veids, vai saistībā ar īpašiem pasākumiem, kas veicina pastāvīgu darbu, jo īpaši gados jauniem darbiniekiem, **taču jebkurā gadījumā tas nedrīkst būt garāks par 12 mēnešiem. Dalībvalstīm jāspēj nodrošināt pārbaudes laika pārtraukšanu atbilstīgi darbinieka un darba devēja līgumam, ja darbinieks nav ieradies darbā ilgas slimības vai atvaļinājuma dēļ, lai ļautu darbiniekam pierādīt, ka tā spējas atbilst prasītajiem uzdevumiem, un ļautu darba devējam pārbaudīt darbinieka piemērotību šiem uzdevumiem.**

Or. en

#### *Pamatojums*

*Izšķir pārbaudes laiku, kas nav ilgāks par sešiem mēnešiem no tā sākuma, un pārbaudes laiku, kas ir ilgāks, jo sākotnējais laiks ticis pārtraukts, bet tikai tādā gadījumā, ja par to vienojas abas puses.*

### **Grozījums Nr. 16**

#### **Direktīvas priekšlikums 20. apsvēruma**

##### *Komisijas ierosinātais teksts*

(20) Darba devējiem nevajadzētu liegt darbiniekiem strādāt citu darba devēju labā ārpus sava pamatdarba laika, **ievērojot ierobežojumus**, kas izklāstīti Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvā 2003/88/EK<sup>39</sup>. Objektīvu iemeslu dēļ, piemēram, **lai aizsargātu komercnoslēpumus** vai **izvairītos no interešu konflikta, var būt nepieciešamas nesavienojamības klauzulas, ko saprot kā aizliegumu strādāt pie īpašām darba devēju kategorijām.**

##### *Grozījums*

(20) Darba devējiem nevajadzētu liegt darbiniekiem strādāt citu darba devēju labā ārpus sava pamatdarba laika. **Dalībvalstīm būtu jānodrošina, ka šāds cits darbs atbilst ierobežojumiem**, kas izklāstīti Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvā 2003/88/EK<sup>39</sup>. **Dalībvalstīm būtu jāspēj paredzēt nosacījumus par nesavienojamības ierobežojumu izmantošanu, proti, par ierobežojumiem strādāt pie īpašām darba devēju kategorijām** objektīvu iemeslu dēļ, piemēram, **saistībā ar veselību un drošību, uzņēmējdarbības konfidencialitātes**



*aizsardzību, civildienesta integritāti vai interešu konflikta novēršanu.*

---

<sup>39</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīva 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (OV L 299, 18.11.2003., 9. lpp.).

---

<sup>39</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīva 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (OV L 299, 18.11.2003., 9. lpp.).

Or. en

### *Pamatojums*

*Tiek precizēts, ka tikai dalībvalstis var noteikt nesavienojamības ierobežojumus. Tiek pievienoti vēl divi: veselība un drošība un civildienesta integritāte.*

## **Grozījums Nr. 17**

### **Direktīvas priekšlikums**

#### **21. apsvērums**

##### *Komisijas ierosinātais teksts*

(21) Darbiniekiem, kuru **darba grafiks galvenokārt ir mainīgs, būtu jānodrošina vismaz minimāla paredzamība darbā, kur darba grafiku galvenokārt nosaka darba devējs**, vai nu tieši, piemēram, piešķirot darba uzdevumus, vai netieši, piemēram, pieprasot darbiniekam atbildēt uz klientu pieprasījumiem.

##### *Grozījums*

(21) Darbiniekiem, **ar kuriem noslēgti pieprasījuma līgumi vai kuri veic līdzīga veida darbu**, kuru darbs ir neparedzams, **jo darbinieka darba līgums nenosaka parasto darba dienu vai nedēļu, vai kuru darba apjoms ir mainīgs un galvenokārt darba devēja noteikts** vai nu tieši, piemēram, piešķirot darba uzdevumus, vai netieši, piemēram, pieprasot darbiniekam atbildēt uz klientu pieprasījumiem, **būtu jānodrošina minimāls stabilitātes un paredzamības līmenis darbā.**

Or. en

## **Grozījums Nr. 18**

### **Direktīvas priekšlikums**

#### **23. apsvērums**

##### *Komisijas ierosinātais teksts*

(23) Samērīgs, minimāls iepriekšējais

##### *Grozījums*

(23) Samērīgs, minimāls iepriekšējais

paziņošanas termiņš, ko saprot kā laikposmu starp brīdi, kad darbinieks tiek informēts par jaunu darba uzdevumu, un brīdi, kad uzdevums tiek sākts, ir vēl viens nepieciešams darba paredzamības elements darba attiecībās ar darba grafiku, **kas ir mainīgs vai ko galvenokārt nosaka darba devējs**. Iepriekšējās paziņošanas **perioda** ilgums var atšķirties atkarībā no nozaru vajadzībām, vienlaikus nodrošinot darbinieku pienācīgu aizsardzību. Tas neskar Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2002/15/EK<sup>40</sup>.

---

<sup>40</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 11. marta Direktīva 2002/15/EK par darba laika organizēšanu personām, kas ir autotransporta apkalpes locekļi (OV L 80, 23.3.2002., 35. lpp.).

paziņošanas termiņš, ko saprot kā laikposmu starp brīdi, kad darbinieks tiek informēts par jaunu darba uzdevumu, un brīdi, kad uzdevums tiek sākts, ir vēl viens nepieciešams darba paredzamības elements darba attiecībās ar **neparedzamu** darba grafiku. Iepriekšējās paziņošanas ilgums var atšķirties atkarībā no nozaru vajadzībām **un lietojuma**, vienlaikus nodrošinot darbinieku pienācīgu aizsardzību. Tas neskar Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2002/15/EK<sup>40</sup>.

---

<sup>40</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 11. marta Direktīva 2002/15/EK par darba laika organizēšanu personām, kas ir autotransporta apkalpes locekļi (OV L 80, 23.3.2002., 35. lpp.).

Or. en

## Grozījums Nr. 19

### Direktīvas priekšlikums 24. apsvēruma

#### *Komisijas ierosinātais teksts*

(24) Darbiniekiem vajadzētu būt iespējai atteikt darba uzdevumu, ja tas ir ārpus atsaucē stundām un dienām vai par to **nav** paziņots **minimālajā** iepriekšējās paziņošanas **termiņā**, un šis atteikums nerada nelabvēlīgas sekas. Darbiniekiem vajadzētu būt arī iespējai pieņemt darba uzdevumu, ja viņi to vēlas.

#### *Grozījums*

(24) Darbiniekiem vajadzētu būt iespējai atteikt darba uzdevumu, ja tas ir ārpus atsaucē stundām un dienām vai **darbiniekam** par to paziņots **ārpus** **minimālā** iepriekšējās paziņošanas **perioda**, un šis atteikums nerada nelabvēlīgas sekas. Darbiniekiem vajadzētu būt arī iespējai pieņemt darba uzdevumu, ja viņi to vēlas, **un vajadzētu būt iespējai mainīt atsaucē stundas un dienas un minimālo iepriekšējās paziņošanas periodu saskaņā ar ad hoc principu, pamatojoties uz darbinieka un darba devēja līgumu. Ja darbinieks pēc darba uzdevuma pieņemšanas nespēj pabeigt darbu, jo darba devējs kavējas**

*piešķirt darbiniekam uzdevumus, un darbinieks nav atbildīgs par šo kavēšanos, darbinieks saglabā tiesības saņemt atalgojumu par darba uzdevumu.*

Or. en

## Grozījums Nr. 20

### Direktīvas priekšlikums 25. apsvērums

*Komisijas ierosinātais teksts*

(25) Ja darba devējiem ir iespēja piedāvāt pilna laika darba līgumu vai līgumu uz nenoteiktu laiku darbiniekiem, kuri ir iesaistīti nestandarta nodarbinātībā, būtu jāveicina pāriešana uz drošākiem nodarbinātības veidiem. Darbiniekiem vajadzētu būt iespējai pieprasīt citu paredzamāku un drošāku nodarbinātības veidu, ja tāds ir pieejams, un saņemt no darba devēja rakstisku atbildi, kurā ņemtas vērā darba devēja un darbinieka vajadzības.

*Grozījums*

(25) ***Jauni nodarbinātības veidi ir bijuši darbvietu radīšanas un darba tirgus izaugsmes virzītājspēki, un to pielāgojamība ļāvusi izstrādāt inovatīvus uzņēmējdarbības modeļus un veicinājusi iepriekš atstumtu cilvēku ienākšanu darba tirgū. Tomēr daži nodarbinātības veidi ir atvērtāki pret nedrošiem un neparedzamiem darba apstākļiem.*** Ja darba devējiem ir iespēja piedāvāt pilna laika darba līgumu vai līgumu uz nenoteiktu laiku darbiniekiem, kuri ir iesaistīti nestandarta nodarbinātībā, būtu jāveicina pāriešana uz drošākiem nodarbinātības veidiem ***saskaņā ar Eiropas sociālo tiesību pilnā noteiktajiem principiem.*** Darbiniekiem vajadzētu būt iespējai pieprasīt citu paredzamāku un drošāku nodarbinātības veidu, ja tāds ir pieejams, un saņemt no darba devēja rakstisku atbildi, kurā ņemtas vērā darba devēja un darbinieka vajadzības.

Or. en

## Grozījums Nr. 21

### Direktīvas priekšlikums 25.a apsvērums (jauns)

*Komisijas ierosinātais teksts*

*Grozījums*

**(25a) Padomes Direktīvas 97/81/EK, 1999/70/EK un 2008/104/EK turpina piemērot un ar tām papildina šīs direktīvas noteikumus attiecībā uz pāreju no viena darba veida uz citu.**

Or. en

## Grozījums Nr. 22

### Direktīvas priekšlikums 26.a apsvērums (jauns)

*Komisijas ierosinātais teksts*

*Grozījums*

**(26a) Sociālie partneri vislabāk spēj rast risinājumus, kas atbilst darba devēju un darbinieku vajadzībām, tādēļ viņiem būtu jāpiešķir būtiska loma direktīvas īstenošanā.**

Or. en

## Grozījums Nr. 23

### Direktīvas priekšlikums 27. apsvērums

*Komisijas ierosinātais teksts*

*Grozījums*

(27) Sociālie partneri var uzskatīt, ka konkrētās nozarēs vai situācijās šīs direktīvas mērķa sasniegšanai ***citi noteikumi ir piemērotāki nekā šīs direktīvas III nodaļā noteiktie minimālie standarti***. Tāpēc dalībvalstīm vajadzētu rast iespēju atļaut sociālajiem partneriem slēgt koplīgumus, ar ko groza ***minētajā*** nodaļā ietvertos noteikumus, ja vien nepazeminās ***darbinieku vispārējais aizsardzības līmenis***.

(27) Sociālie partneri var uzskatīt, ka konkrētās nozarēs vai situācijās šīs direktīvas mērķa sasniegšanai ***noteikumus var pielāgot, papildināt vai uzlabot***. Tāpēc dalībvalstīm vajadzētu rast iespēju atļaut sociālajiem partneriem slēgt koplīgumus, ar ko groza ***šīs direktīvas III*** nodaļā ietvertos noteikumus, ja vien nepazeminās ***minētajā nodaļā noteiktie minimālie standarti***.

## Grozījums Nr. 24

Direktīvas priekšlikums  
28. apsvērums*Komisijas ierosinātais teksts*

(28) Apspriešanās par Eiropas sociālo tiesību pīlāru apliecināja, ka ir jāpastiprina Savienības darba tiesību aktu izpilde, lai nodrošinātu tās efektivitāti. **Attiecībā uz Direktīvu 91/533/EEK REFIT** novērtējumā<sup>41</sup> apstiprināts, ka pastiprināti izpildes mehānismi varētu uzlabot **tās** efektivitāti. Tas parādīja, ka pārsūdzības sistēmas, kas balstās tikai uz prasībām par zaudējumu atlīdzību, ir mazāk efektīvas nekā sistēmas, kas paredz arī **sankcijas** (piemēram, vienreizējus maksājumus vai atļauju atcelšanu) tiem darba devējiem, kuri nesniedz rakstiskus paziņojumus. Turklāt tas apliecināja, ka darba ņēmēji reti izmanto tiesisko aizsardzību darba attiecību laikā, kas apdraud rakstiska paziņojuma noteikuma mērķi nodrošināt, ka darbinieki ir informēti par viņu darba attiecību būtiskajām iezīmēm. Tāpēc ir nepieciešams ieviest izpildes noteikumus, kas nodrošina, ka tiek izmantota vai nu labvēlīga prezumpcija gadījumos, kad netiek sniegta informācija par darba attiecībām, vai administratīva procedūra, saskaņā ar kuru darba devējam var pieprasīt sniegt trūkstošo informāciju un piemērot **sankcijas**, ja darba devējs šo informāciju nesniedz. Šādai tiesiskajai aizsardzībai būtu jāpiemēro procedūra, saskaņā ar kuru darba **devējs tiek informēts**, ka trūkst informācijas, un tā rīcībā ir 15 dienas, lai sniegtu pilnīgu un pareizu informāciju.

*Grozījums*

(28) Apspriešanās par Eiropas sociālo tiesību pīlāru apliecināja, ka ir jāpastiprina Savienības darba tiesību aktu izpilde, lai nodrošinātu tās efektivitāti. **Direktīvas 91/533/EEK novērtējumā, kas veikts saskaņā ar Komisijas Normatīvās atbilstības un izpildes programmu<sup>41</sup>**, apstiprināts, ka pastiprināti izpildes mehānismi varētu uzlabot **ES darba tiesību aktu** efektivitāti. Tas parādīja, ka pārsūdzības sistēmas, kas balstās tikai uz prasībām par zaudējumu atlīdzību, ir mazāk efektīvas nekā sistēmas, kas paredz arī **sodus** (piemēram, vienreizējus maksājumus vai atļauju atcelšanu) tiem darba devējiem, kuri nesniedz rakstiskus paziņojumus. Turklāt tas apliecināja, ka darba ņēmēji reti izmanto tiesisko aizsardzību darba attiecību laikā, kas apdraud rakstiska paziņojuma noteikuma mērķi, **proti**, nodrošināt, ka darbinieki ir informēti par viņu darba attiecību būtiskajām iezīmēm. Tāpēc ir nepieciešams ieviest izpildes noteikumus, kas nodrošina, ka tiek izmantota vai nu labvēlīga prezumpcija gadījumos, kad netiek sniegta informācija par darba attiecībām, vai administratīva procedūra, saskaņā ar kuru darba devējam var pieprasīt sniegt trūkstošo informāciju un piemērot **sodus**, ja darba devējs šo informāciju nesniedz. **Ja trūkst attiecīgās informācijas, šādas labvēlīgas prezumpcijas varētu ietvert prezumpciju, ka darbiniekam ir beztermiņa darba attiecības, ka nav pārbaudes laika vai darbiniekam ir pilna laika amats**. Šādai tiesiskajai aizsardzībai būtu jāpiemēro procedūra, saskaņā ar kuru

*darbinieks vai trešā persona, piemēram, darbinieka pārstāvji, vai cita kompetentā iestāde vai pārvalde informē darba devēju, ka trūkst informācijas, un tā rīcībā ir 15 dienas, lai sniegtu pilnīgu un pareizu informāciju.*

---

<sup>41</sup> SWD(2017) 205 final, 26. lpp.

---

<sup>41</sup> SWD(2017) 205 final, 26. lpp.

Or. en

## Grozījums Nr. 25

### Direktīvas priekšlikums 34. apsvērums

#### *Komisijas ierosinātais teksts*

(34) Dalībvalstīm būtu jāparedz efektīvas, samērīgas un preventīvas sankcijas, ja netiek pildīti pienākumi saskaņā ar šo direktīvu.

#### *Grozījums*

(34) Dalībvalstīm būtu jāparedz efektīvas, samērīgas un preventīvas sankcijas, ja netiek pildīti pienākumi saskaņā ar šo direktīvu, ***attiecīgā gadījumā ietverot naudas sodus vai kompensācijas maksājumus.***

Or. en

## Grozījums Nr. 26

### Direktīvas priekšlikums 36. apsvērums

#### *Komisijas ierosinātais teksts*

(36) Šī direktīva nosaka minimālās prasības, tādējādi neskarot dalībvalstu prerogatīvu ieviest un saglabāt labvēlīgākus noteikumus. Ja vien šī direktīva neievieš labvēlīgākus noteikumus, tiesībām, kas iegūtas saskaņā ar līdzšinējo tiesisko regulējumu, arī turpmāk būtu jāpaliek spēkā. Šīs direktīvas īstenošanu nevar izmantot, lai samazinātu līdzšinējās tiesības, kas šajā jomā noteiktas

#### *Grozījums*

(36) Šī direktīva nosaka minimālās prasības, tādējādi neskarot dalībvalstu prerogatīvu ieviest un saglabāt labvēlīgākus noteikumus. Ja vien šī direktīva neievieš labvēlīgākus noteikumus, tiesībām, kas iegūtas saskaņā ar līdzšinējo tiesisko regulējumu, arī turpmāk būtu jāpaliek spēkā. Šīs direktīvas īstenošanu nevar izmantot, lai samazinātu līdzšinējās tiesības, kas šajā jomā noteiktas

spēkā esošajos valsts un Savienības tiesības aktos, un uz tās pamata arī nevar samazināt darbiniekiem šīs direktīvas aptvertajā jomā sniegtās aizsardzības vispārīgo līmeni.

spēkā esošajos valsts un Savienības tiesības aktos, un uz tās pamata arī nevar samazināt darbiniekiem šīs direktīvas aptvertajā jomā sniegtās aizsardzības vispārīgo līmeni, **ietverot nulles stundu līgumu vai līdzīgu darba līgumu ieviešanu.**

Or. en

## Grozījums Nr. 27

### Direktīvas priekšlikums 37. apsvērums

#### *Komisijas ierosinātais teksts*

(37) Šīs direktīvas īstenošanā dalībvalstīm būtu jāizvairās administratīvus, finansiālus vai juridiskus ierobežojumus noteikt tādā veidā, kas kavētu mazo un vidējo uzņēmumu izveidi un attīstību. Tāpēc dalībvalstis tiek aicinātas novērtēt sava transponēšanas akta ietekmi uz *MVU*, lai pārlicinātos, ka ietekme uz *MVU* nav nesamērīga, īpašu uzmanību veltot mikrouzņēmumiem un administratīvajam slogam, un publicēt šādu novērtējumu rezultātus.

#### *Grozījums*

(37) Šīs direktīvas īstenošanā dalībvalstīm būtu jāizvairās administratīvus, finansiālus vai juridiskus ierobežojumus noteikt tādā veidā, kas kavētu mazo un vidējo uzņēmumu izveidi un attīstību. Tāpēc dalībvalstis tiek aicinātas novērtēt sava transponēšanas akta ietekmi uz ***maziem un vidējiem uzņēmumiem***, lai pārlicinātos, ka ietekme uz ***tiem*** nav nesamērīga, ***konkrētāk***, īpašu uzmanību veltot mikrouzņēmumiem un ***potenciālajam*** administratīvajam slogam, un publicēt šādu novērtējumu rezultātus.

Or. en

## Grozījums Nr. 28

### Direktīvas priekšlikums 38. apsvērums

#### *Komisijas ierosinātais teksts*

(38) ***Ja*** sociālie partneri ***kopīgi to lūdz un ja vien dalībvalstis sper visus soļus, kas nepieciešami, lai tās vienmēr varētu garantēt rezultātus, ko šī direktīva tiecas sasniegt, dalībvalstis šīs direktīvas īstenošanu var uzticēt sociālajiem***

#### *Grozījums*

(38) ***Dalībvalstīm būtu jāiesaista*** sociālie partneri šīs direktīvas ***īstenošanā un jānodrošina tiem visi nepieciešamie līdzekļi, lai šāda iesaistīšana būtu efektīva.***

*partneriem.*

Or. en

## Grozījums Nr. 29

### Direktīvas priekšlikums 38.a apsvēruma (jauns)

*Komisijas ierosinātais teksts*

*Grozījums*

***(38a) Dalībvalstīm būtu jānodrošina, ka valstu darba inspekciju struktūras ievieš šo direktīvu. Šādām valstu struktūrām būtu jānodrošina ES līmeņa koordinēšana un īpaša apmācība, lai veicinātu šādu īstenošanu.***

Or. en

## Grozījums Nr. 30

### Direktīvas priekšlikums 1. pants – 1. punkts

*Komisijas ierosinātais teksts*

*Grozījums*

1. Šīs direktīvas mērķis ir uzlabot darba nosacījumus, veicinot ***drošāku*** un paredzamāku nodarbinātību, vienlaikus nodrošinot darba tirgus pielāgojamību.

1. Šīs direktīvas mērķis ir uzlabot darba nosacījumus, veicinot ***pārredzamāku*** un paredzamāku nodarbinātību, vienlaikus nodrošinot darba tirgus pielāgojamību.

Or. en

## Grozījums Nr. 31

### Direktīvas priekšlikums 1. pants – 3.a punkts (jauns)

*Komisijas ierosinātais teksts*

*Grozījums*

***3.a Dalībvalstis var nolemt nepiemērot šajā direktīvā minētos pienākumus***



*ierēdņiem.*

Or. en

## Grozījums Nr. 32

### Direktīvas priekšlikums

#### 1. pants – 6. punkts

*Komisijas ierosinātais teksts*

6. Dalībvalstis var nolemt nepiemērot 10., 11. pantā un 14. panta a) punktā noteiktos pienākumus *fiziskām* personām, kuras *pieder tai mājsaimniecībai*, kurā darbs tiek veikts.

*Grozījums*

6. Dalībvalstis var nolemt nepiemērot 10., 11. pantā un 14. panta a) punktā noteiktos pienākumus personām, kuras *darbojas kā darba devēji mājsaimniecībā*, kurā darbs tiek veikts.

Or. en

## Grozījums Nr. 33

### Direktīvas priekšlikums

#### 2. pants – 1. punkts – b apakšpunkts

*Komisijas ierosinātais teksts*

b) “darba devējs” ir viena vai vairākas fiziskas vai juridiskas personas, kas ir *tieša vai netieša* puse darba attiecībās ar darbinieku;

*Grozījums*

b) "darba devējs" ir viena vai vairākas fiziskas vai juridiskas personas *vai citi subjekti*, kas ir puse darba attiecībās ar darbinieku;

Or. en

#### *Pamatojums*

*Jēdziens "netieša puse darba attiecībās" ir neskaidrs un izraisītu juridisko nenoteiktību un prasību celšanu tiesā. Tas radītu neskaidrības par to, kas ir atbildīgais darba devējs, tādējādi arī kaitējot darbiniekam. Pastāv citi subjekti, kas nav juridiskas personas un kas varētu būt darba devēji.*

## Grozījums Nr. 34

### Direktīvas priekšlikums

#### 3. pants – 2. punkts – g apakšpunkts

*Komisijas ierosinātais teksts*

g) tiesības uz *darba devēja sniegtu* apmācību;

*Grozījums*

g) tiesības uz apmācību, *kas jāsniedz darba devējam saskaņā ar tiesību aktiem vai koplīgumiem vai saskaņā ar darba devēja vispārīgo apmācības politiku;*

Or. en

**Grozījums Nr. 35**

**Direktīvas priekšlikums**

**3. pants – 2. punkts – i apakšpunkts**

*Komisijas ierosinātais teksts*

i) procedūru, tostarp paziņošanas termiņu, kas jāievēro darba devējam un darbiniekam, ja to darba attiecības tiek pārtrauktas, vai, ja paziņošanas termiņu nevar norādīt informācijas sniegšanas brīdī, norāda metodi šāda paziņošanas termiņa noteikšanai;

*Grozījums*

i) procedūru, tostarp paziņošanas termiņu, kas jāievēro darba devējam un darbiniekam, ja to darba attiecības tiek pārtrauktas, vai, ja paziņošanas termiņu nevar norādīt informācijas sniegšanas brīdī, norāda metodi šāda paziņošanas termiņa noteikšanai, *kā arī oficiālas prasības attiecībā uz darba attiecību izbeigšanas paziņojumu un termiņu tādas prasības celšanai, ar ko apstrīd atlaišanu;*

Or. en

**Grozījums Nr. 36**

**Direktīvas priekšlikums**

**3. pants – 2. punkts – j apakšpunkts**

*Komisijas ierosinātais teksts*

j) darbiniekam paredzētās atlīdzības sākotnējo pamatsummu, citas sastāvdaļas, izmaksas biežumu un veidu;

*Grozījums*

j) darbiniekam paredzētās atlīdzības sākotnējo pamatsummu, citas sastāvdaļas, *piemēram, maksājumus natūrā vai citus pabalstus,* izmaksas biežumu un veidu;

Or. en

## Grozījums Nr. 37

### Direktīvas priekšlikums

#### 3. pants – 2. punkts – k apakšpunkts

*Komisijas ierosinātais teksts*

k) *ja darba grafiks ir pilnīgi vai lielākoties nemainīgs, darbinieka parastās darba dienas vai nedēļas ilgumu un noteikumus par virsstundu darbu un atalgojumu;*

*Grozījums*

k) *darbinieka parastās darba dienas vai nedēļas ilgumu un, ja piemērojams, noteikumus par darbu laikā, kas nav parastā darba diena vai nedēļa, ietverot maiņu darbu un virsstundas, un saprātīgu iepriekšēju brīdinājumu un atalgojumu par šādu darbu;*

Or. en

## Grozījums Nr. 38

### Direktīvas priekšlikums

#### 3. pants – 2. punkts – l apakšpunkts – ievaddaļa

*Komisijas ierosinātais teksts*

l) *ja darba grafiks ir pilnīgi vai lielākoties mainīgs, principu, ka darba grafiks ir mainīgs, garantēto apmaksāto stundu skaitu, atlīdzību par darbu, kas veikts papildus garantētajām stundām un, ja darba grafiku pilnībā vai lielākoties nosaka darba devējs;*

*Grozījums*

l) *ja darbinieka darba līgums neparedz parasto darba dienu vai nedēļu saskaņā ar k) apakšpunktu vai ja darba apjoms ir mainīgs un galvenokārt darba devēja noteikts, piemēram, pieprasījuma vai līdzīgos darba līgumos, darba devējs informē darbinieku par turpmāk minēto:*

Or. en

## Grozījums Nr. 39

### Direktīvas priekšlikums

#### 3. pants – 2. punkts – l apakšpunkts – ia punkts (jauns)

*Komisijas ierosinātais teksts*

ia) *garantēto apmaksāto stundu skaitu un atlīdzību par darbu, kas veikts papildus minētajām garantētajām stundām;*

*Grozījums*

### Grozījums Nr. 40

#### Direktīvas priekšlikums

#### 3. pants – 2. punkts – I apakšpunkts – II punkts

*Komisijas ierosinātais teksts*

ii) minimālo **laiku**, kādā darbiniekam jāsaņem iepriekšējs paziņojums pirms darba uzdevuma sākšanas;

*Grozījums*

ii) minimālo **periodu**, kādā darbiniekam jāsaņem iepriekšējs paziņojums pirms darba uzdevuma sākšanas;

Or. en

### Grozījums Nr. 41

#### Direktīvas priekšlikums

#### 3. pants – 2. punkts – ma apakšpunkts (jauns)

*Komisijas ierosinātais teksts*

*Grozījums*

**ma) informāciju par uzņēmumā esošajiem darbinieku pārstāvjiem;**

Or. es

### Grozījums Nr. 42

#### Direktīvas priekšlikums

#### 3. pants – 2. punkts – na apakšpunkts (jauns)

*Komisijas ierosinātais teksts*

*Grozījums*

**na) pierādījumu reģistrācijai  
n) apakšpunktā minētajā(-ās) sociālā nodrošinājuma iestādē(-ēs);**

Or. en

## Grozījums Nr. 43

### Direktīvas priekšlikums

#### 3. pants – 3. punkts

##### *Komisijas ierosinātais teksts*

3. Šā panta 2. punkta f) – **k)** apakšpunktā un n) apakšpunktā minēto informāciju vajadzības gadījumā var sniegt kā atsauci uz normatīvajiem un administratīvajiem aktiem vai koplīgumiem, kas reglamentē šos īpašos jautājumus.

##### *Grozījums*

3. Šā panta 2. punkta f)– **l)** apakšpunktā un n) apakšpunktā minēto informāciju vajadzības gadījumā var sniegt kā atsauci uz normatīvajiem un administratīvajiem aktiem vai **uz** koplīgumiem **un iekšējiem uzņēmuma noteikumiem**, kas reglamentē šos īpašos jautājumus.

Or. en

## Grozījums Nr. 44

### Direktīvas priekšlikums

#### 4. pants – 1. punkts

##### *Komisijas ierosinātais teksts*

1. **Šā panta 3. panta 2. punktā minēto informāciju dokumenta veidā** sniedz darbiniekam individuāli ne vēlāk kā **pirmajā** darba attiecību dienā. **Šo dokumentu var sniegt elektroniski, ja vienas ir viegli pieejams darbiniekam un to var saglabāt un izdrukāt.**

##### *Grozījums*

1. **Informāciju, kas minēta 3. panta 2. punkta a)–f) un j)–na) apakšpunktā, rakstiski** sniedz darbiniekam individuāli ne vēlāk kā **trīs darba dienu laikā no** darba attiecību sākuma. **To pašu informāciju sniedz mutiski darba attiecību pirmajā dienā.**

**Pirmajā daļā minēto termiņu izņēmuma gadījumā var pagarināt ne ilgāk kā par vienu nedēļu.**

Or. en

## Grozījums Nr. 45

### Direktīvas priekšlikums

#### 4. pants – 1.a punkts (jauns)

**1.a Informāciju, kas minēta 3. panta 2. punkta g), h) un i) apakšpunktā, rakstiski sniedz darbiniekam 15 dienu laikā no darba attiecību sākuma.**

Or. en

## **Grozījums Nr. 46**

### **Direktīvas priekšlikums 4. pants – 3. punkts**

*Komisijas ierosinātais teksts*

3. Dalībvalstis nodrošina, ka informācija, kas darba devējam jāpaziņo par normatīvajiem un administratīvajiem aktiem vai koplīgumiem, kuri reglamentē piemērojamo tiesisko regulējumu, parasti ir pieejama bez maksas skaidrā, pārredzamā, izsmeļošā un viegli pieejamā veidā attālināti un izmantojot elektroniskos līdzekļus, tostarp esošos Savienības pilsoņu un uzņēmumu tiešsaistes portālus.

*Grozījums*

3. Dalībvalstis nodrošina, ka informācija, kas darba devējam jāpaziņo par normatīvajiem un administratīvajiem aktiem vai koplīgumiem, kuri reglamentē piemērojamo tiesisko regulējumu, parasti ir pieejama bez maksas skaidrā, pārredzamā, izsmeļošā un viegli pieejamā veidā attālināti un izmantojot elektroniskos līdzekļus, tostarp esošos Savienības pilsoņu, **arodbiedrību** un uzņēmumu tiešsaistes portālus.

Or. en

## **Grozījums Nr. 47**

### **Direktīvas priekšlikums 4.a pants (jauns)**

*Komisijas ierosinātais teksts*

*Grozījums*

#### **4.a pants**

#### **Informācijas nosūtīšana**

**Visus dokumentus iesniedz rakstiski, drukātā vai elektroniskā veidā ar noteikumu, ka tie ir viegli pieejami, to saņemšana tiek apstiprināta un tos var**

*uzglabāt un drukāt.*

Or. en

## Grozījums Nr. 48

### Direktīvas priekšlikums 5. pants – 1.a punkts (jauns)

*Komisijas ierosinātais teksts*

*Grozījums*

**1.a** *Dokuments, kas minēts 1. punktā, neattiecas uz izmaiņām, kas tikai atspoguļo izmaiņas normatīvajos un administratīvajos aktos vai koplīgumos, vai darba padomes līgumos, uz kuriem atsaucas dokumentos, kas minēti 4. panta 1. punktā un, ja piemērojams, 6. pantā.*

Or. en

## Grozījums Nr. 49

### Direktīvas priekšlikums 6. pants – 1. punkts – ievaddaļa

*Komisijas ierosinātais teksts*

*Grozījums*

1. Dalībvalstis nodrošina, ka gadījumā, ja darbiniekam ir jāstrādā kādā dalībvalstī vai trešā valstī, kas nav tā dalībvalsts, kurā viņš parasti strādā, 4. panta 1. punktā minēto dokumentu izsniedz pirms darbinieka aizbraukšanas un tajā ietver vismaz šādu papildu informāciju:

1. Dalībvalstis nodrošina, ka gadījumā, ja darbiniekam ir jāstrādā kādā dalībvalstī vai trešā valstī, kas nav tā dalībvalsts, kurā viņš parasti strādā, 4. panta 1. punktā minēto dokumentu **darba devējs** izsniedz pirms darbinieka aizbraukšanas un tajā ietver vismaz šādu papildu informāciju:

Or. en

## Grozījums Nr. 50

### Direktīvas priekšlikums 6. pants – 1. punkts – c apakšpunkts

*Komisijas ierosinātais teksts*

c) attiecīgā gadījumā naudas pabalsti vai pabalsti natūrā saistībā ar darba uzdevumu(-iem), ***kas norīkoto darbinieku, uz kuriem attiecas Direktīva 96/71/EK, gadījumā ietver īpašas piemaksas par norīkošanu darbā un kārtību, kādā atlīdzina ceļa, mājokļa un uzturēšanās izdevumus;***

*Grozījums*

c) attiecīgā gadījumā naudas pabalsti vai pabalsti natūrā saistībā ar darba uzdevumu(-iem);

Or. en

**Grozījums Nr. 51**

**Direktīvas priekšlikums**

**6. pants – 1. punkts – d apakšpunkts**

*Komisijas ierosinātais teksts*

d) ***attiecīgā gadījumā*** nosacījumi, kas reglamentē darbinieka repatriāciju.

*Grozījums*

d) nosacījumi, kas reglamentē darbinieka repatriāciju.

Or. en

**Grozījums Nr. 52**

**Direktīvas priekšlikums**

**6. pants – 1. punkts – da apakšpunkts (jauns)**

*Komisijas ierosinātais teksts*

*Grozījums*

***da) darbā norīkotu darba ņēmēju gadījumā Direktīvas 96/71/EK darbības jomā saite uz uzņēmējas(-u) dalībvalsts(-u) izstrādāto(-ajām) oficiālo(-ajām) tīmekļa vietni(-ēm) saskaņā ar Direktīvas 2014/67/ES 5. panta 2. punktu;***

Or. en



## Grozījums Nr. 53

### Direktīvas priekšlikums

#### 6. pants – 2. punkts

*Komisijas ierosinātais teksts*

**2. Dalībvalstis nodrošina, ka gadījumā, ja darbā ārzemēs nosūtītais darbinieks ir norīkots darbinieks, uz kuru attiecas Direktīva 96/71/EK, to papildus informē par:**

**a) atlīdzību, kas darbiniekam pienākas saskaņā ar uzņēmējas dalībvalsts spēkā esošajiem tiesību aktiem;**

**b) saiti uz uzņēmējas dalībvalsts(-u) izstrādāto oficiālo tīmekļa vietni saskaņā ar Direktīvas 2014/67/ES 5. panta 2. punktu.**

*Grozījums*

**svītrots**

Or. en

## Grozījums Nr. 54

### Direktīvas priekšlikums

#### 7. pants – 1. punkts

*Komisijas ierosinātais teksts*

1. Ja darba attiecībām ir piemērojams pārbaudes laiks, dalībvalstis nodrošina, ka šis pārbaudes laiks nav ilgāks par sešiem mēnešiem, **ieskaitot jebkādu pagarinājumu.**

*Grozījums*

1. Ja darba attiecībām ir piemērojams pārbaudes laiks, dalībvalstis nodrošina, ka šis pārbaudes laiks nav ilgāks par sešiem mēnešiem.

Or. en

## Grozījums Nr. 55

### Direktīvas priekšlikums

#### 7. pants – 2. punkts

*Komisijas ierosinātais teksts*

2. Dalībvalstis var paredzēt ilgākus pārbaudes periodus, ja to pamato darba veids vai tas ir **darbinieka interesēs**.

*Grozījums*

2. Dalībvalstis **izņēmuma gadījumā** var paredzēt ilgākus pārbaudes periodus, **kas nepārsniedz 12 mēnešus**, ja to pamato darba veids vai tas ir **saistīts ar īpašiem pasākumiem, ar kuriem veicina pastāvīgu darbu, jo īpaši jaunu darbinieku gadījumā**.

Or. en

## **Grozījums Nr. 56**

**Direktīvas priekšlikums**

**7. pants – 2.a punkts (jauns)**

*Komisijas ierosinātais teksts*

*Grozījums*

**2.a** Dalībvalstis var nodrošināt pārbaudes laika pārtraukšanu atbilstīgi darbinieka un darba devēja līgumam, ja darbinieks nav ieradies darbā ilgas slimības vai atvaļinājuma dēļ, lai ļautu darbiniekam pierādīt, ka tā spējas atbilst prasītajiem uzdevumiem, un ļautu darba devējam pārbaudīt darbinieka piemēroību šiem uzdevumiem.

Or. en

## **Grozījums Nr. 57**

**Direktīvas priekšlikums**

**8. pants – 1.a punkts (jauns)**

*Komisijas ierosinātais teksts*

*Grozījums*

**1.a** Dalībvalstis nodrošina, ka uz darbiniekiem, kas strādā vairāk nekā vienā darba vietā, attiecas minimālās drošības un veselības prasības darba laika organizēšanā saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes

---

*<sup>1a</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes  
2003. gada 4. novembra  
Direktīva 2003/88/EK par konkrētiem  
darba laika organizēšanas aspektiem  
(OV L 299, 18.11.2003., 9. lpp.).*

Or. en

## Grozījums Nr. 58

### Direktīvas priekšlikums 8. pants – 2. punkts

*Komisijas ierosinātais teksts*

2. *Tomēr darba devēji var noteikt nesavienojamības nosacījumus, ja šādi ierobežojumi ir pamatoti ar legītīmiem iemesliem, piemēram, lai aizsargātu komercnoslēpumus vai izvairītos no interešu konflikta.*

*Grozījums*

2. *Dalībvalstis var paredzēt nosacījumus par nesavienojamības ierobežojumu izmantošanu darba devēju vidū, proti, par ierobežojumiem strādāt pie īpašām darba devēju kategorijām objektīvu iemeslu dēļ, piemēram, saistībā ar veselību un drošību, uzņēmējdarbības konfidencialitātes aizsardzību, civildienesta integritāti vai interešu konflikta novēršanu.*

Or. en

## Grozījums Nr. 59

### Direktīvas priekšlikums 9. pants – virsraksts

*Komisijas ierosinātais teksts*

Darba minimālā paredzamība

*Grozījums*

Darba minimālā paredzamība *pieprasījuma līgumu un līdzīgu darba veidu gadījumā*

Or. en

## Grozījums Nr. 60

### Direktīvas priekšlikums

#### 9. pants – 1. daļa – ievaddaļa

*Komisijas ierosinātais teksts*

Dalībvalstis nodrošina, ka tad, ja darbinieka darba *grafiks ir pilnībā* vai *lielākoties mainīgs un to pilnībā* vai *lielākoties nosaka* darba devējs, *darba devējs var prasīt* darbiniekam strādāt tikai tad, ja:

*Grozījums*

Dalībvalstis nodrošina, ka tad, ja darbinieka darba *līgums neparedz parasto darba dienu* vai *nedēļu*, darba devējs *prasa* darbiniekam strādāt tikai tad, ja:

Or. en

## Grozījums Nr. 61

### Direktīvas priekšlikums

#### 9. pants – 1.a punkts (jauns)

*Komisijas ierosinātais teksts*

*Grozījums*

**1.a** *Ja viena vai abas no pirmajā daļā minētajām prasībām netiek izpildītas, darbiniekam ir tiesības atteikties no darba uzdevuma, un atteikums nerada nelabvēlīgas sekas.*

Or. en

## Grozījums Nr. 62

### Direktīvas priekšlikums

#### 9. pants – 1.b punkts (jauns)

*Komisijas ierosinātais teksts*

*Grozījums*

**1.b** *Ja darbinieki tā vēlas, viņiem ir tiesības pieņemt darba uzdevumu arī tad, ja pirmās daļas a) vai b) punktā minētie kritēriji nav izpildīti. Panta pirmajā daļā minētās atsaucēs stundas, atsaucēs dienas un minimālais periods, kādā jāsaņem iepriekšējs paziņojums, var tikt mainīti vai pielāgoti, balstoties uz ad hoc principu, ja*

*to pieprasa vai nu darba devējs, vai darbinieks, kā arī balstoties uz savstarpēju līgumu.*

Or. en

## Grozījums Nr. 63

### Direktīvas priekšlikums 9. pants – 1.c punkts (jauns)

*Komisijas ierosinātais teksts*

*Grozījums*

*1.c Ja nav ieviesti nekādi tiesiski pasākumi ar mērķi novērst ļaunprātīgu izmantošanu, kas izriet no pieprasījuma līgumu un līdzīgu darba veidu izmantošanas, dalībvalstis pēc apspriešanās ar sociālajiem partneriem, saskaņā ar valstu tiesību aktiem, koplīgumiem un/vai praksi un tā, ka tiek ņemtas vērā konkrēto nozaru un/vai darbinieku kategoriju vajadzības, ievieš vienu vai vairākus no šādiem pasākumiem:*

- i) no sešiem mēnešiem pēc darba attiecību sākuma — vienkārša prezumpcija saistībā ar darba līgumu, turpmākajiem sešiem mēnešiem paredzot vismaz 75 % no iepriekšējos sešos mēnešos nostrādāto stundu skaita neatkarīgi no sadalījuma katrā mēnesī;*
- ii) prasība darba devējiem norādīt objektīvus iemeslus šādu līgumu izmantošanai, kā arī efektīvs kopējs laika ierobežojums šāda līguma izmantošanai saistībā ar attiecīgajiem darbiniekiem;*
- iii) attiecīgā gadījumā — darba stundu pieļaujamais diapazons katrā nedēļā;*
- iv) attiecīgā gadījumā un iespējamajā apmērā — prasība darba devējiem iepriekš paziņot darba stundas darbiniekiem ar mērķi ļaut darbiniekiem plānot savu laiku iepriekš.*

## Grozījums Nr. 64

### Direktīvas priekšlikums 9.a pants (jauns)

*Komisijas ierosinātais teksts*

*Grozījums*

#### **9.a pants**

#### **Minimālās paredzamās garantētās stundas**

***Ja darbinieks nevar sniegt savus pakalpojumus, kad uzdevums ir pieņemts, jo darba devējs kavējas viņam piešķirt darbu tādu traucējumu dēļ, kas skar darba devēju, nevis darbinieku, viņš saglabā tiesības uz atlīdzību, nesāņemot kompensāciju par zaudēto, ja darīts cits darbs citā laikā.***

Or. es

## Grozījums Nr. 65

### Direktīvas priekšlikums 10. pants – 1. punkts

*Komisijas ierosinātais teksts*

*Grozījums*

1. Dalībvalstis nodrošina, ka darbinieki ar vismaz sešu mēnešu darba stāžu pie viena un tā paša darba devēja var pieprasīt nodarbinātības veidu ***ar paredzamākiem un drošākiem darba nosacījumiem, ja tādi ir pieejami.***

1. Dalībvalstis nodrošina, ka darbinieki ar vismaz sešu mēnešu darba stāžu pie viena un tā paša darba devēja ***un pēc jebkādas obligātas apmācības un pārbaudes laika beigām*** var pieprasīt ***pāreju uz paredzamāku*** nodarbinātības veidu, ja ***tāds ir pieejams.***

Or. en

## Grozījums Nr. 66

### Direktīvas priekšlikums 10. pants – 2.a punkts (jauns)

*Komisijas ierosinātais teksts*

*Grozījums*

**2.a Šo pantu piemēro, neskarot Direktīvu 97/81/EK, 99/70/EK un 2008/104/EK.**

Or. en

*Pamatojums*

*Padomes direktīvas par nepilnu darba laiku, darbu uz noteiktu laiku un pagaidu darba aģentūrām jau nodrošina noteikumus par pāreju uz citu nodarbinātības veidu. Šajās trijās direktīvās minēto noteikumu piemērošana būtu jāturpina.*

## Grozījums Nr. 67

### Direktīvas priekšlikums 11. pants – virsraksts

*Komisijas ierosinātais teksts*

*Grozījums*

Apmācība

**Obligātā** apmācība

Or. en

## Grozījums Nr. 68

### Direktīvas priekšlikums 11. pants – 1. daļa

*Komisijas ierosinātais teksts*

*Grozījums*

Ja Savienības vai valstu tiesību aktos vai attiecīgajos koplīgumos ir noteikts, ka darba devējam **jāapmāca darbinieki, lai tie veiktu darbu, kuram viņi ir nodarbināti**, dalībvalstis nodrošina, ka šāda apmācība darbiniekiem tiek sniegta bez maksas.

Ja Savienības vai valstu tiesību aktos vai attiecīgajos koplīgumos ir noteikts, ka darba devējam **jāsniedz apmācība, kas attiecas uz piedāvāto darbu**, dalībvalstis nodrošina, ka šāda apmācība darbiniekiem tiek sniegta bez maksas.

Or. en

## Grozījums Nr. 69

### Direktīvas priekšlikums

#### 12. pants – 1. daļa

*Komisijas ierosinātais teksts*

Dalībvalstis **var atļaut sociālajiem partneriem** saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi slēgt koplīgumus, kuros, vienlaikus ievērojot vispārējo darbinieku aizsardzību, nosaka pasākumus attiecībā uz darbinieku darba nosacījumiem, **kas atšķiras no tiem, kas minēti 7. – 11. pantā.**

*Grozījums*

Dalībvalstis **aicina sociālos partnerus** saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi slēgt koplīgumus, kuros, vienlaikus ievērojot vispārējo darbinieku aizsardzību **un šajā direktīvā minētās minimālās prasības**, nosaka pasākumus attiecībā uz darbinieku darba nosacījumiem, **ar ko pielāgo, papildina un uzlabo III nodaļā minētos nosacījumus.**

Or. en

## Grozījums Nr. 70

### Direktīvas priekšlikums

#### 14. pants – 1. daļa – ievaddaļa

*Komisijas ierosinātais teksts*

Ja darbinieks nav savlaicīgi saņēmis visus 4. panta 1. punktā, 5. pantā vai 6. pantā minētos dokumentus vai daļu no tiem un darba devējs nav novērsis šīs nepilnības 15 dienu laikā no to paziņošanas, piemēro **vienu no šīm sistēmām:**

*Grozījums*

Ja darbinieks nav savlaicīgi saņēmis visus 4. panta 1. punktā, 5. pantā vai 6. pantā minētos dokumentus vai daļu no tiem un darba devējs nav novērsis šīs nepilnības 15 dienu laikā no to paziņošanas, piemēro **abas šīs sistēmas:**

Or. en

## Grozījums Nr. 71

### Direktīvas priekšlikums

#### 17. pants – 1. punkts

*Komisijas ierosinātais teksts*

1. Dalībvalstis veic pasākumus, kas nepieciešami, lai **aizliegtu** atlaist vai

*Grozījums*

1. Dalībvalstis veic pasākumus, kas nepieciešami, lai **neļautu** atlaist vai



līdzvērtīgi rīkoties un jebkādi gatavoties atlaist darbiniekus, pamatojoties uz to, ka viņi ir izmantojuši tiesības, kas paredzētas šajā direktīvā.

līdzvērtīgi rīkoties un jebkādi gatavoties atlaist darbiniekus, pamatojoties uz to, ka viņi ir izmantojuši tiesības, kas paredzētas šajā direktīvā.

Or. es

## Grozījums Nr. 72

### Direktīvas priekšlikums 19. pants – 1. punkts

#### *Komisijas ierosinātais teksts*

1. Šī direktīva nav pietiekams pamats, lai samazinātu vispārējo aizsardzības līmeni, kas darbiniekiem jau piešķirts dalībvalstīs.

#### *Grozījums*

1. Šī direktīva nav pietiekams pamats, lai samazinātu vispārējo aizsardzības līmeni, kas darbiniekiem jau piešķirts dalībvalstīs. ***Šo direktīvu neizmanto, lai kādā dalībvalstī mazinātu koplīgumos paredzētos labākos darba apstākļus.***

Or. en

## Grozījums Nr. 73

### Direktīvas priekšlikums 20. pants – 1.a punkts (jauns)

#### *Komisijas ierosinātais teksts*

#### *Grozījums*

***1.a Dalībvalstis iesaista sociālos partnerus šīs direktīvas īstenošanā un nodrošina tiem visus vajadzīgos līdzekļus, lai šāda iesaistīšana būtu efektīva.***

Or. en

## Grozījums Nr. 74

### Direktīvas priekšlikums 20.a pants (jauns)

*Komisijas ierosinātais teksts*

*Grozījums*

**20.a pants**

***Pārbaudes un uzraudzība***

***Dalībvalstis nodrošina, ka valstu darba inspekciju struktūras ievieš nosacījumus attiecībā uz darbinieku tiesībām saskaņā ar šo direktīvu.***

***Valstu darba inspekciju struktūrām nodrošina ES līmeņa koordinēšanu un īpašu apmācību, lai veicinātu šādu ieviešanu.***

***Dalībvalstis nodrošina efektīvu un atbilstošu pārbaūžu veikšanu, lai uzraudzītu šīs direktīvas īstenošanu.***

Or. en

**Grozījums Nr. 75**

**Direktīvas priekšlikums  
21. pants**

*Komisijas ierosinātais teksts*

Šajā direktīvā noteiktās tiesības un pienākumus piemēro esošām darba attiecībām, sākot no [spēkā stāšanās datums + 2 gadi]. Tomēr darba devēji sniedz vai papildina 4. panta 1. punktā, 5. pantā un 6. pantā minētos dokumentus tikai pēc darbinieka pieprasījuma. Ja šāda pieprasījuma nav, darbiniekiem nedrīkst liegt minimālās tiesības, kas noteiktas saskaņā ar šo direktīvu.

*Grozījums*

Šajā direktīvā noteiktās tiesības un pienākumus piemēro esošām darba attiecībām, sākot no [spēkā stāšanās datums + 2 gadi]. Tomēr darba devēji sniedz vai papildina 4. panta 1. punktā, 5. pantā un 6. pantā minētos dokumentus tikai pēc darbinieka ***vai arodbiedrības pārstāvja*** pieprasījuma. Ja šāda pieprasījuma nav, darbiniekiem nedrīkst liegt minimālās tiesības, kas noteiktas saskaņā ar šo direktīvu.

Or. en

**Grozījums Nr. 76**

**Direktīvas priekšlikums  
22. pants – 1. daļa**

PE621.099v01-00

42/46

PR\1152211LV.docx

*Komisijas ierosinātais teksts*

Komisija, apspriežoties ar dalībvalstīm un sociālajiem partneriem Savienības līmenī un ņemot vērā ietekmi uz mazajiem un vidējiem uzņēmumiem, pārskata šīs direktīvas piemērošanu līdz [spēkā stāšanās datums + 8 gadi], lai vajadzības gadījumā ierosinātu nepieciešamos grozījumus.

*Grozījums*

Komisija, apspriežoties ar dalībvalstīm un sociālajiem partneriem Savienības līmenī un ņemot vērā ietekmi uz mazajiem un vidējiem uzņēmumiem, pārskata šīs direktīvas piemērošanu līdz [spēkā stāšanās datums + 5 gadi], lai vajadzības gadījumā ierosinātu nepieciešamos grozījumus.

Or. es

## PASKAIDROJUMS

Komisijas priekšlikuma nolūks ir aizstāt 1991. gada Rakstiskā paziņojuma direktīvu (91/533/EEK) ar jaunu instrumentu, kas nodrošina darba nosacījumu pārredzamību visiem darbiniekiem un nosaka jaunu konkrētu tiesību kopumu, kas ļauj uzlabot darba nosacījumu paredzamību un drošību, jo īpaši netradicionālas nodarbinātības situācijā esošām personām. Priekšlikums balstīts uz Rakstiskā paziņojuma direktīvas *REFIT* novērtējuma<sup>1</sup> secinājumiem, kuros konstatēti trūkumi piemērošanas jomā un efektivitātē.

Saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 154. pantu Komisija 2017. gada aprīlī un septembrī uzsāka divus konsultāciju posmus ar Eiropas sociālajiem partneriem. Starp sociālajiem partneriem notikušās diskusijas neļāva sākt dialoga procesu ar mērķi izveidot līgumattiecības, tostarp nolīgumus, šajā jautājumā, lai gan LESD 155. pantā šāda iespēja ir paredzēta.

Tā kā ir svarīgi konkretizēt ES saistības savu iedzīvotāju darba apstākļu uzlabošanas jomā, Komisija 2017. gada 21. decembrī pieņēma šo priekšlikumu<sup>2</sup>. Ir būtiski svarīgi, lai abi likumdevēji pieņemtu izaicinājumu un apņemtos noslēgt nolīgumu par šiem nozīmīgajiem jautājumiem pirms Parlamenta pilnvaru termiņa beigām 2019. gadā, tā reaģējot uz iedzīvotāju gaidām un veicinot viņu labklājību.

Šai direktīvai, mūsdiā, ir trīs mērķi. Pirmkārt, tā paredz iestāžu proklamācijā par Eiropas sociālo tiesību pīlāru, kas kopīgi proklamēts Gēteborgā 2017. gada 17. novembrī<sup>3</sup>, atzīto tiesību konkrētāku pilnveidošanu. Tās mērķis jo īpaši ir sekmēt vairāku pīlārā minēto principu īstenošanu, tostarp 5. un 7. principa īstenošanu, kas attiecīgi skar stabilu un pielāgojamu nodarbinātību un informāciju par nodarbinātības nosacījumiem un aizsardzību atlaišanas gadījumā.

Šajā direktīvā ir noteiktas dažas universālas minimālās tiesības Eiropas iedzīvotājiem un darba ņēmējiem un risināts spēcīgs sociālais pieprasījums un vēlme tuvināt iedzīvotājus Eiropas Savienībai, liekot viņiem just, ka Eiropa viņus ņem vērā un uz viņiem paļaujas, turklāt lielā mērā. Priekšlikumā jo īpaši ir noteikts pārbaudes laika ierobežojums līdz 6 mēnešiem, ja vien nav pamatots ilgāks termiņš, tiesības strādāt cita darba devēja labā, aizliedzot tā dēvētās ekskluzivitātes vai nesavienojamības klauzulas, kā arī tiesības uz lielāku darba laika paredzamību darbiniekiem ar mainīgu darba grafiku.

Ir skaidrs, ka būs jānosaka šādas minimālās universālās tiesības, sniedzot katrai dalībvalstij, kura to vēlas, iespēju šīs tiesības uzlabot un precizējot, ka to īstenošana praksē ir iespējama tikai katras dalībvalsts mērogā.

Tas nozīmē ne tikai subsidiaritātes principa piemērošanu, bet arī praktisku un decentralizācijas apsvērumu ievērošanu, jo katrs Eiropas darba tirgus ir saistīts ar gadsimtiem kultūras, dažādiem produktīvajiem apstākļiem, atšķirīgu finansiālo situāciju un pat ar dažādu klimatoloģiju.

---

<sup>1</sup>*REFIT* novērtējums par Rakstiskā paziņojuma direktīvu (Direktīva 91/533/EEK), SWD(2017)0205.

<sup>2</sup>"Priekšlikums Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai par pārredzamiem un paredzamiem darba nosacījumiem Eiropas Savienībā", COM(2017)0797 - 2017/0355 (COD).

<sup>3</sup>Eiropas sociālo tiesību pīlārs. Iestāžu kopīgā proklamācija, OV C 428, 13.12.2017., 10.–15. lpp.

Būtu absurdi plānot vienādošanu, un praktiskā īstenošana tiks veikta saskaņā ar katras dalībvalsts attiecīgajiem transponēšanas noteikumiem.

Vajadzētu arī norādīt, ka sociālā dialoga un koplīgumu nozīme ir pašā sociālās Eiropas kodolā un ka tāpēc lielāka nozīme ir jāpiešķir visu veidu sociālajam dialogam, lai pilnveidotu, papildinātu, uzlabotu, ieviestu praksē un nostiprinātu šādas minimālās tiesības valstu līmenī.

Otrkārt un šajā saistībā — direktīva lielā mērā palīdz izveidot sociālu tiesisko regulējumu un veidot brīvu konkurenci un pilnīgu mobilitāti iedzīvotājiem, radot vienlīdzīgus konkurences apstākļus. Faktiski, darbinieku un iedzīvotāju brīva mobilitāte ir starp būtiski svarīgajām Eiropas iedzīvotāju tiesībām un ir neaizstājams instruments, lai mazinātu bezdarbu un radītu ekonomisko un sociālo konvergenci.

Taču sociāla Eiropa paredz, ka šāda mobilitāte un brīva konkurence notiek saskaņā ar darbinieku pamattiesībām, kuru minimālais līmenis visiem ir vienāds. Nevar veikt konvergenci uz augšu, kavējot mobilitāti un konkurenci izmaksu ziņā, taču ir jānovērš, ka šāda konkurence rodas uz sociālo un darba tiesību rēķina, kas ir būtiski svarīgas darbiniekiem. Eiropai ir noteikumi, dažkārt ļoti detalizēti, labai vienotā tirgus darbībai un četru pārvietošanās pamatbrīvību attīstībai.

Pašlaik ir īstais brīdis izstrādāt minimālos noteikumus par darba attiecībām un darba ņēmēju tiesībām. Faktiski, direktīva — 27 gadus pēc 1991. gada Rakstiskā paziņojuma direktīvas — tos atjaunina un precizē. Vienotais tirgus netiks pabeigts un integrēts bez darba ņēmēju pārvietošanās brīvības pilnīgas izveides un izmantošanas, ne arī bez kopējiem minimālajiem noteikumiem par darba apstākļiem.

Visbeidzot, ir pavisam skaidrs, ka direktīva top arī, lai iekļautu jaunus nodarbinātības veidus, kā arī jau zināmos un tos, kas vēl radīsies jauno tehnoloģiju iespaidīgās attīstības dēļ. Šajā ziņā ierosinātā direktīva reaģē uz Parlamenta nesenojamajām rezolūcijām, kurās Komisija ir aicināta direktīvu pārskatīt, lai ņemtu vērā jaunus nodarbinātības veidus un nodrošinātu katram darbiniekam tiesību pamata kopumu neatkarīgi no līguma vai nodarbinātības attiecību veida<sup>1</sup>.

Nav šaubu, ka Eiropa vēlas novērst jebkādu izmantošanu un jebkādu ar Eiropas sociālo modeli nesaderīgu aizsardzības trūkumu attiecībā uz darbiniekiem, kas nodevušies jauniem, elastīgākiem, radošākiem un pielāgojamākiem nodarbinātības veidiem, nezaudējot ne to elastīgo dinamiku (kas darbiniekam bieži vien ir arī priekšrocība), ne pielāgojamību; šādos jaunos nodarbinātības veidos būs jānovērš minimālo informētības un pārredzamības tiesību apdraudējums brīvajiem iedzīvotājiem, kuri meklē darbu. Ierosinātajā direktīvā paredzēts, ka visiem ES darba ņēmējiem tiek sniegta atjaunināta un detalizēta informācija par darba attiecībām.

Turklāt ir atzinīgi jānovērtē Komisijas iniciatīva, kurā precizēts direktīvas aptverto personu loks, definējot jēdzienu "darbinieks", pamatojoties uz Eiropas Savienības Tiesas (Tiesa) iedibināto judikatūru darbinieka statusa noteikšanai. Tas arī tiks paplašināts, samazinot dalībvalstu iespējas neiekļaut darbiniekus, kas uzņēmušies īstermiņa vai gadījuma darba attiecības.

---

<sup>1</sup> Eiropas Parlamenta 2017. gada 19. janvāra rezolūcija par Eiropas sociālo tiesību pīlāru. Eiropas Parlamenta 2017. gada 4. jūlija rezolūcija par darba apstākļiem un nestabilu nodarbinātību.

