



Eiropas
Komisija



PRAKTISKS INFORMATĪVAIS MATERIĀLS PAR NORĪKOŠANU DARBĀ

Sociālā
Eiropa

KĀ SAZINĀTIES AR ES

Klātienē

Visā Eiropas Savienībā ir simtiem Europe Direct informācijas centru. Sev tuvākā centra adresi varat atrast tīmekļa lapā https://europa.eu/european-union/contact_lv

Pa tālruni vai e-pastu

Europe Direct ir dienests, kas atbild uz jūsu jautājumiem par Eiropas Savienību. Ar šo dienestu varat sazināties šādi:

- pa bezmaksas tālruni: 00 800 6 7 8 9 10 11 (daži operatori par šiem zvaniem var iekasēt maksu);
- pa šādu parasto tālruņa numuru: +32 22999696;
- pa e-pastu, izmantojot šo tīmekļa lapu: https://europa.eu/european-union/contact_lv

KĀ ATRAST INFORMĀCIJU PAR ES

Internetā

Informācija par Eiropas Savienību visās oficiālajās ES valodās ir pieejama vietnē Europa: https://europa.eu/european-union/index_lv

ES publikācijas

ES bezmaksas un maksas publikācijas varat lejupielādēt vai pasūtīt šeit: <https://publications.europa.eu/lv/publications>. Vairākus bezmaksas publikāciju eksemplārus varat saņemt, sazinoties ar Europe Direct vai tuvāko informācijas centru (sk. https://europa.eu/european-union/contact_lv).

ES tiesību akti un ar tiem saistītie dokumenti

Ar visu ES juridisko informāciju, arī kopš 1952. gada pieņemtajiem ES tiesību aktiem visās oficiālajās valodās, varat iepazīties vietnē EUR-Lex: <http://eur-lex.europa.eu>

ES atvērtie dati

ES Atvērto datu portāls (<http://data.europa.eu/euodp/lv>) dod piekļuvi ES datu kopām. Datus var lejupielādēt un bez maksas izmantot kā komerciāliem, tā nekomerciāliem mērķiem.

Manuskripts pabeigts 2019. gada septembrī

Ne Eiropas Komisija, ne personas, kas rīkojas Komisijas vārdā, neatbild par to, kā tiek izmantota šajā publikācijā iekļautā informācija.

Luksemburga: Eiropas Savienības Publikāciju birojs, 2019

© Eiropas Savienība, 2019

Attēli: © Shutterstock

Atļauts izmantot citur, norādot avotu.

Eiropas Komisijas dokumentu atkalizmantošanas politika ir noteikta ar Lēmumu 2011/833/ES (OV L 330, 14.12.2011., 39. lpp.).

Lai varētu izmantot vai reproducēt fotoattēlus vai citus materiālus, uz ko ES nav autortiesību, atļauja jāprasa tieši autortiesību īpašniekam.

1	IEVADS	5
1.1	Kāpēc vajadzīgs šis dokuments?.....	5
1.2	Īss pārskats par noteikumiem.....	6
2	PIRMS DARBĀ NORĪKOŠANAS	7
2.1	Kad uzņēmums var plānot darba ņēmēju norīkošanu uz citu dalībvalsti?.....	7
2.2	Vai jāievēro kādas formalitātes, pirms tiek sākta pakalpojumu sniegšana citā dalībvalstī?.....	8
2.3	Es plānoju norīkot darba ņēmējus uz ļoti īsu laiku. Vai jāpiemēro tie paši noteikumi?.....	9
2.4	Kā ar komandējumiem uz citu dalībvalsti? Vai noteikumus par norīkošanu darbā piemēro jebkuriem darba ņēmēju braucieniem uz ārvalstīm?.....	10
2.5	Vai trešās valsts valstspiederīgo var norīkot uz dalībvalsti?.....	11
2.6	Kas ES tiesību aktos ir teikts par norīkoto darba ņēmēju nodarbinātības noteikumiem?.....	11
2.7	Ko nozīmē “atalgojums” saistībā ar darba ņēmēju norīkošanu?.....	12
2.8	Vai ir īpaši nodarbinātības noteikumi norīkotiem pagaidu darba aģentūras darba ņēmējiem?.....	13
2.9	Vai koplīgumi lietotāju uzņēmuma līmenī (lai arī tie nav vispārēji piemērojami) arī ir piemērojami pagaidu darba aģentūras darba ņēmējiem?.....	14
2.10	Kā pagaidu darba aģentūra var zināt, kādi nodarbinātības noteikumi tiek piemēroti lietotāju uzņēmumā (jo īpaši, ja tie izklāstīti uzņēmuma līmeņa koplīgumā)?.....	14
2.11	Vai lietotāju uzņēmums norīkotu pagaidu darba aģentūras darba ņēmēju var norīkot uz citu dalībvalsti (“norīkošana ķēdē”)?.....	14
2.12	Es plānoju norīkot darba ņēmējus uz ilgu laiku. Konkrēti kuri noteikumi piemērojami ilgtermiņa norīkojumiem?.....	15
2.13	Kas ir motivēts paziņojums?.....	16
2.14	Kur es varu atrast informāciju par darbā norīkotu darba ņēmēju nodarbinātības noteikumiem?.....	16
2.15	Vai dalībvalstīm ir pienākums norādīt atalgojuma apmēru, kuru ir tiesības saņemt viņu teritorijā norīkotiem darba ņēmējiem?.....	16
2.16	Kāda veida koplīgumi būtu jāņem vērā?.....	17
2.17	Vai dalībvalstīm ir pienākums vienotajā oficiālajā valsts tīmekļa vietnē ievietot norīkotiem darba ņēmējiem piemērojamā koplīguma tekstu?.....	17
2.18	Vai darba devējs var norīkot nesen darbā pieņemtus darba ņēmējus?.....	18
2.19	Kāda informācija darba devējam būtu jāsniedz darba ņēmējam pirms norīkošanas?.....	18
2.20	Vai darba devējam jāsedz vai jāatlīdzina ceļa izmaksas norīkotiem darba ņēmējiem?.....	19

2.21	Kuri nodarbinātības noteikumi tiek piemēroti darba ņēmējiem, kas atrodas KOMANDĒJUMĀ?	19
3	NORĪKOŠANAS LAIKĀ	20
3.1	Ar norīkoto darba ņēmēju darba devēju sazinājusies arodbiedrība, lai ar viņu sāktu darba koplīguma slēgšanas sarunas. Vai tas ir saskaņā ar ES tiesību aktiem?	20
3.2	Kā dalībvalstis var identificēt nepatiesu norīkojumu?	20
3.3	Kādiem dokumentiem jābūt pieejamiem pārbaudes gadījumā?	21
3.4	Uzņēmējas dalībvalsts darba inspektori atsakās uzskatīt norīkojuma komandējuma naudu par daļu no atalgojuma. Vai tas ir pareizi saskaņā ar ES tiesību aktiem?	22
3.5	Vai mans darba devējs var atvilkt no manas algas ēdināšanas un naktsmītnes izmaksas?	24
3.6	Vai uzņēmēja dalībvalsts drīkst pieprasīt, lai es ņemu vērā šīs dalībvalsts noteikumus par ceļa, ēdināšanas un naktsmītnes izdevumu atlīdzināšanu?	24
3.7	Kam ir pienākums nodrošināt atbilstību prasībām apakšuzņēmēju ķēdes gadījumā?	25
3.8	Vai ir iespējams ieviest atbildības sistēmu apakšuzņēmuma līgumu slēgšanas gadījumiem tikai pārrobežu situācijām?	25
3.9	Mans darba devējs man nemaksā pienācīgi. Vai es varu iesniegt sūdzību vai sākt tiesvedību uzņēmējā dalībvalstī?	25
3.10	Pēc pārbaudes uzlikta liela sankcija. Vai tas ir saskaņā ar ES tiesību aktiem?	26
4	PĒC DARBĀ NORĪKOŠANAS	27
4.1	Vai es varu iesniegt sūdzību vai sākt tiesvedību pret savu darba devēju pēc norīkojuma uzdevuma beigām? Vai man tas jādara uzņēmējā dalībvalstī vai mītnes dalībvalstī?	27
4.2	Vai uzņēmēja dalībvalsts var pieprasīt dokumentus, kas attiecas uz norīkošanu, pēc norīkojuma beigām?	27



1 IEVADS

ES tiesību akti par darba ņēmēju norīkošanu darbā nodrošina darbā norīkoto darba ņēmēju aizsardzību viņu norīkojuma laikā saistībā ar pārrobežu pakalpojumu sniegšanas brīvību, paredzot obligātus noteikumus, kuri ir jāievēro attiecībā uz darba apstākļiem un darba ņēmēju veselības un drošības aizsardzību. Lai nodrošinātu pakalpojumu sniegšanas brīvības taisnīgu īstenošanu un veicinātu darba ņēmēju aizsardzību, Ž. K. Junkera vadītā Komisija uzsāka pārskatīt Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā, kuras grozījumus likumdevēji pieņēmuši ar Direktīvu (ES) 2018/957. Lai nodrošinātu to, ka noteikumi par norīkošanu darbā tiek piemēroti vienādi, likumdevēji arī pieņēma Direktīvu 2014/67/ES par to, kā izpildīt Direktīvu 96/71/EK.

Šīs tiesiskā regulējuma reformas mērķis ir darbaspēka patiesas mobilitātes nodrošināšana iekšējā tirgū. Šajā nolūkā Ž. K. Junkera vadītā Komisija arī piedāvāja izveidot Eiropas Darba iestādi (ELA), kas izveidota ar Regulu (ES) 2019/1149. ELA uzdevums ir atbalstīt valstu iestādes ES tiesību aktu par darbaspēka mobilitāti izpildē,

tostarp attiecībā uz noteikumiem par darba ņēmēju norīkošanu darbā, atvieglot piekļuvi informācijai indivīdiem, darba devējiem un sociālo partneru organizācijām, darboties kā mediatoram pārrobežu strīdos starp valstu pārvaldes iestādēm un atbalstīt dalībvalstu sadarbību nedeklarēta darba novēršanā.

1.1 KĀPĒC VAJADZĪGS ŠIS DOKUMENTS?

Šā dokumenta mērķis ir palīdzēt darba ņēmējiem, darba devējiem un valstu iestādēm saprast noteikumus par darba ņēmēju norīkošanu darbā, jo tie ir pārskatīti, pieņemot Direktīvu 2014/67/ES un Direktīvu (ES) 2018/957. Šī izpratne ir būtiska, lai nodrošinātu, ka darba ņēmēji apzinās savas tiesības un ka valstu iestādes un darba devēji visā ES noteikumus piemēro pareizi un konsekventi.

Nemiet vērā, ka valstu pasākumi, ar ko transponē Direktīvu (ES) 2018/957, ir piemērojami tikai no 2020. gada 30. jūlija.

Lai dokumentu būtu vieglāk izmantot, tajā jautājumi ir skaidroti tādā secībā, kādā tie parasti rodas: ko darīt pirms darba ņēmēju norīkošanas darbā, norīkošanas laikā un pēc norīkošanas. Šis dokuments sniedz praktiskus norādījumus par norīkošanu darbā. Tas nav jāuzskata par direktīvu noteikumu juridisku interpretāciju.

1.2 ĪSS PĀRSKATS PAR NOTEIKUMIEM

Līguma par Eiropas Savienības darbību (turpmāk "LESD") 56.–62. pantā noteikta pakalpojumu sniegšanas brīvība Savienībā. 57. pantā precizēts, ka persona, kas sniedz pakalpojumus, lai to darītu, var uz laiku veikt darbības dalībvalstī, kur sniedz pakalpojumus, saskaņā ar tādiem pašiem nosacījumiem, kādus šī valsts izvirza pati saviem pilsoņiem. Pakalpojumu sniegšanas brīvība iekļauj vienā dalībvalstī reģistrēta pakalpojumu sniedzēja tiesības uz laiku norīkot darba ņēmējus darbā citā dalībvalstī, lai sniegtu pakalpojumu.

Saskaņā ar Tiesas judikatūru pakalpojumu sniegšanas brīvību var ierobežot, lai sasniegtu likumīgu mērķi, piemēram, darba ņēmēju aizsardzību, ar nosacījumu, ka attiecīgie pasākumi ir piemēroti šā mērķa sasniegšanai un nepārsniedz to, kas nepieciešams, lai mērķi sasniegtu.

ES tiesiskais regulējums par darba ņēmēju norīkošanu darbā sastāv no dažādiem tiesību aktiem.

Attiecībā uz norīkoto darba ņēmēju nodarbinātības noteikumiem pastāv trīs direktīvas (*visas trīs direktīvas turpmāk kopā sauktas par "darba ņēmēju norīkošanas direktīvām"*):

- ▶ Direktīva 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā;
- ▶ Direktīva 2014/67/ES par to, kā izpildīt Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā, un ar ko groza Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (ES) Nr. 1024/2012 par administratīvo sadarbību, izmantojot lekšējā tirgus informācijas sistēmu ("IMI regula"); un
- ▶ Direktīva (ES) 2018/957, ar ko groza Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā. Šīs direktīvas noteikumus piemēro tikai no 2020. gada 30. jūlija. Līdz šim datumam piemēro Direktīvu 96/71/EK tās sākotnējā redakcijā.

Attiecībā uz sociālo nodrošinājumu norīkoto darba ņēmēju (Direktīvas 96/71/EK nozīmē) apdrošināmību reglamentē 12., 13. un 16. pants Regulā (EK) Nr. 883/2004 par sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinēšanu un tās īstenošanas Regula (EK) Nr. 987/2009. Šīs regulas izveido tiesisko regulējumu, kas nosaka, kurā dalībvalstī norīkotais darba ņēmējs jāapdrošina, kā arī citus nosacījumus, kas jāizpilda, lai uz personu turpinātu attiecināt tās dalībvalsts sociālās nodrošināšanas tiesību aktus, kurā tā parasti veic darbību kā nodarbināta persona.

Nesen pieņemtā Direktīva (ES) 2019/1152 par pārredzamiem un paredzamiem darba apstākļiem Eiropas Savienībā nosaka, ka ikvienam darba ņēmējam jābūt informētam par būtiskiem darba attiecību aspektiem. No 2022. gada 1. augusta tā aizstās pienākumu sniegt informāciju saskaņā ar Direktīvu 91/533/EEK. Direktīvas (ES) 2019/1152 6. pants nosaka, ka darba devējiem jāizsniedz šī informācija darba ņēmējiem, kas nosūtīti uz citu dalībvalsti, pirms viņu aizbraukšanas, un arī nosaka papildu informāciju, kas jāsniedz darba ņēmējiem, kuri ir norīkoti Direktīvas 96/71/EK nozīmē (skatīt 2.19 jautājumu).



2 PIRMS DARBĀ NORĪKOŠANAS

2.1 KAD UZŅĒMUMS VAR PLĀNOT DARBA ŅĒMĒJU NORĪKOŠANU UZ CITU DALĪBVALSTI?

Darba ņēmēji tiek norīkoti darbā saistībā ar pārrobežu pakalpojumu sniegšanu. Tikai uzņēmumi, kas likumīgi veic uzņēmējdarbību kādā no dalībvalstīm ("mītnes dalībvalstī"), var izmantot pakalpojumu sniegšanas brīvību. Uzņēmums veic uzņēmējdarbību, kad tas nenoteiktu laikposmu veic saimniecisko darbību, izmantojot stabilu infrastruktūru, no kurienes faktiski tiek īstenota pakalpojumu sniegšanas darbība.

Saistībā ar nodarbinātības noteikumiem uz darba ņēmēju norīkošanu darbā attiecas Direktīva 96/71/EK, ja norīkošanu saistībā ar pārrobežu pakalpojumu sniegšanu uz ierobežotu laikposmu veic uzņēmums, kas atrodas vienā no šīm situācijām:

- (a) tas noslēdzis pakalpojumu līgumu ar pusi, kam pakalpojumi paredzēti un kas darbojas citā dalībvalstī ("uzņēmējā dalībvalstī") (*turpmāk "norīkošana saskaņā ar pakalpojumu līgumu"*); vai
- (b) tas vēlas norīkot darba ņēmēju darbā iestādē vai uzņēmumā, kas pieder tai pašai grupai, citas dalībvalsts teritorijā (*turpmāk "norīkošana grupas iekšienē"*); vai
- (c) tas ir pagaidu darbaspēka nodrošināšanas uzņēmums vai darbā iekārtošanas aģentūra un plāno izīrēt darba ņēmēju lietotāju uzņēmumam, kas veic uzņēmējdarbību vai darbojas citas dalībvalsts teritorijā (*turpmāk "pagaidu norīkošana ar aģentūras starpniecību"*).

Visos šajos gadījumos uzņēmums var norīkot darba ņēmēju saskaņā ar Direktīvu 96/71/EK tikai gadījumā, ja ar darbā norīkoto darba ņēmēju visu darbā norīkošanas laikposmu pastāv darba attiecības.

2.2 VAI JĀIEVĒRO KĀDAS FORMALITĀTES, PIRMS TIEK SĀKTA PAKALPOJUMU SNIEGŠANA CITĀ DALĪBVALSTĪ?

Jā. Sociālā nodrošinājuma nolūkos Regulas (EK) Nr. 883/2004 un Nr. 987/2009 par sociālās nodrošināšanas sistēmas koordināciju paredz formalitātes mītnes dalībvalstī: uzņēmumam, kas norīko darba ņēmēju uz citu dalībvalsti, jāsaņemas ar kompetento iestādi norīkošanas valstī — iepriekš, ja tas iespējams. Kompetentajai iestādei jāizsniedz darba ņēmējam A1 apliecinājums, kas apstiprina to, ka darba ņēmējam līdz konkrētam datumam ir piemērojami īpašie noteikumi par norīkotiem darba ņēmējiem saskaņā ar Regulām (EK) Nr. 883/2004 un Nr. 987/2009. Tāpat apliecinājumā vajadzības gadījumā būtu jānorāda, ar kādiem nosacījumiem darba ņēmējam piemērojami īpašie noteikumi par norīkotiem darba ņēmējiem. Skatiet arī Praktisko informatīvo materiālu par piemērojamajiem tiesību aktiem ES, EEZ un Šveicē¹.

Attiecībā uz norīkoto darba ņēmēju nodarbinātības noteikumiem Direktīva 2014/67/ES uzņēmējai dalībvalstij ļauj, bet nepieprasa noteikt papildu administratīvās prasības un kontroles pasākumus, ja vien tie ir pamatoti un samērīgi saskaņā ar ES tiesību aktiem.

Direktīvas 2014/67/ES 9. panta 1. punkts tādējādi ļauj uzņēmējā dalībvalstī noteikt jo īpaši šādus administratīvus pasākumus **pirms norīkošanas darbā**:

- ▶ pienākums iesniegt vienkāršu deklarāciju atbildīgajām valsts kompetentajām iestādēm vēlākais pakalpojumu sniegšanas sākumā, sniedzot attiecīgu informāciju, kas nepieciešama, lai varētu veikt faktisku pārbaudi darbavietā, tostarp šādu informāciju:
 - pakalpojumu sniedzēja identitāte;
 - paredzamais skaidri identificējamo norīkoto darba ņēmēju skaits;
 - persona, kas ir atbildīga par sakariem, un kontaktpersona;
 - paredzamais darbā norīkošanas ilgums, plānotais sākuma un beigu datums;
 - darbavietas adrese(-es); un
 - pakalpojumu veids, kas pamato norīkošanu;
- ▶ pienākums iecelt personu, kas ir atbildīga par sakariem ar uzņēmējas dalībvalsts kompetentajām iestādēm;
- ▶ pienākums iecelt kontaktpersonu, kura darbojas kā pārstāvis un ar kuras starpniecību attiecīgie sociālie partneri var mēģināt pamudināt pakalpojumu sniedzēju sākt darba koplīguma slēgšanas sarunas uzņēmējā dalībvalstī.

Ņemiet vērā, ka uzņēmējām dalībvalstīm ir tiesības ieviest citas administratīvās prasības ar nosacījumu, ka tās ir pamatotas un samērīgas.

1 Praktisks informatīvais materiāls par piemērojamajiem tiesību aktiem Eiropas Savienībā (ES), Eiropas Ekonomikas zonā (EEZ) un Šveicē pieejami šeit: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=en>

PRAKSĒ

Lielākā daļa dalībvalstu ir ieviesušas elektronisko sistēmu iepriekšējai deklarācijai.

Lai redzētu, kuri no šiem pasākumiem ir ieviesti dažādās dalībvalstīs, skatiet šo dokumentu² vai apmeklējiet vienotās oficiālās valstu tīmekļa vietnes, kurām var piekļūt no portāla “Tava Eiropa” lapām: https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/posted-workers/posting-staff-abroad/index_lv.htm

2.3 ES PLĀNOJU NORĪKOT DARBA ŅĒMĒJUS UZ ĻOTI ĪSU LAIKU. VAI JĀPIEMĒRO TIE PAŠI NOTEIKUMI?

Attiecībā uz norīkoto darba ņēmēju nodarbinātības noteikumiem Direktīva 96/71/EK tiek piemērota visiem norīkošanas gadījumiem neatkarīgi no ilguma. Tomēr dažus direktīvas noteikumus nepiemēro īslaicīgai norīkošanai, vai tie ļauj uzņēmējām dalībvalstīm nepiemērot noteikumus īslaicīgai norīkošanai.

Pirmkārt, obligāts izņēmums ir preču sākotnējas salikšanas un/vai pirmās uzstādīšanas gadījumi, kad norīkojums nepārsniedz astoņas dienas. Šajos gadījumos netiek piemēroti direktīvas noteikumi par minimālo apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu un minimālajām algu likmēm (izņēmums neattiecas uz būvniecības nozari).

Otrkārt, uzņēmējām dalībvalstīm ir iespējas:

- ▶ pēc konsultēšanās ar sociālajiem partneriem izlemt nepiemērot noteikumus par minimālo apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu un minimālajām algu likmēm gadījumiem, kad norīkojuma ilgums nepārsniedz vienu mēnesi viena gada atskaides periodā,
- ▶ pieļaut izņēmumus no noteikuma par atalgojumu, kas noteikts koplīgumos, norīkojumiem, kas veikti saskaņā ar pakalpojumu līgumu, vai norīkojumiem grupas iekšienē, ja norīkojuma ilgums nepārsniedz vienu mēnesi. Ņemiet vērā, ka šī iespēja neattiecas uz pagaidu norīkošanu ar aģentūras starpniecību,
- ▶ nepiemērot minimālā apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma un atalgojuma noteikumus, pamatojoties uz to, ka veicamā darba apjoms nav ievērojams. Ņemiet vērā, ka šī iespēja neattiecas uz pagaidu norīkošanu ar aģentūras starpniecību.

Iepriekš minētie laikposmi tiek aprēķināti viena gada atskaides periodā. Lai veiktu šos aprēķinus, ņem vērā visus iepriekšējos laikposmus, kuros attiecīgo darbu veicis norīkots darba ņēmējs.

Ņemiet vērā, ka visus citus Direktīvas 96/71/EK noteikumus attiecīgajiem darba ņēmējiem turpina piemērot.

Ievērojiet, ka dažas uzņēmējas dalībvalstis ir atbrīvojušas īslaicīgu norīkošanu vai citus norīkošanas veidus no konkrētiem pienākumiem, ko tās saskaņā ar Direktīvas 2014/67/ES 9. pantu var noteikt kā valsts kontroles pasākumu, jo īpaši no pienākuma iesniegt deklarāciju pirms norīkošanas.

² Saite uz īstenošanas ziņojuma I pielikumu

ATKĀPES PRAKSĒ

BEĻĢIJA

Pirms darba ņēmēju norīkošanas uz Beļģiju pārrobežu pakalpojumu sniedzējam jāsniedz deklarācija platformā "[Limosa](#)".

Tomēr uz dažām darbībām neattiecas pienākums sniegt deklarāciju, jo īpaši uz:

- ▶ darba ņēmējiem starptautiskajā pasažieru un preču pārvadājumu nozarē (izņemot iekšzemes transportu);
- ▶ darba ņēmējiem, kas apmeklē sanāksmes ar slēgtu dalībnieku sarakstu (stratēģiskās pārrunas, līgumslēgšanas sarunas ar klientiem, darbības izvērtēšana u. c.);
- ▶ specializētiem tehniķiem, kuru pienākumos ir veikt steidzamus apkopes vai remonta darbus iekārtām vai aprīkojumam (mazāk nekā 5 dienas mēnesī);
- ▶ sportistiem: darba ņēmējiem ārvalstu uzņēmumos, ja tie dodas uz starptautiskām sporta sacensībām;
- ▶ māksliniekiem ar starptautisku reputāciju, ja viņu uzturēšanās nepārsniedz 21 dienu ceturksnī;
- ▶ zinātniekiem, kas piedalās zinātniskā programmā uzņēmējā universitātē vai zinātniskā institūtā, ar nosacījumu, ka viņu uzturēšanās nepārsniedz 3 mēnešus kalendārā gada laikā.

Par sociālās nodrošināšanas noteikumiem attiecībā uz īslaicīgu norīkošanu skatiet 2.4. jautājumu.

2.4 KĀ AR KOMANDĒJUMIEM UZ CITU DALĪBVALSTI? VAI NOTEIKUMUS PAR NORĪKOŠANU DARBĀ PIEMĒRO JEBKURIEM DARBA ŅĒMĒJU BRAUCIENIEM UZ ĀRVALSTĪM?

Darba ņēmēji, kuri tiek uz laiku nosūtīti strādāt citā dalībvalstī, bet **nesniedz** tur **pakalpojumus**, nav darbā norīkoti darba ņēmēji. Tas attiecas, piemēram, uz darba ņēmējiem, kas atrodas komandējumā (nesniedzot pakalpojumu), apmeklē konferences, sanāksmes, gadatirgus, apmācības u. c. Uz tādiem darba ņēmējiem neattiecas darba ņēmēju norīkošanas direktīvas, un attiecīgi viņiem nepiemēro Direktīvas 2014/67/ES 9. pantā izklāstītās administratīvās prasības un kontroles pasākumus.

Ņemiet vērā, ka attiecībā uz sociālā nodrošinājuma koordinēšanu Regulas (EK) Nr. 883/2004 un Nr. 987/2009 paredz, ka par visām pārrobežu darbībām, kas saistītas ar darbu (tostarp komandējumiem), darba devējam vai attiecīgai pašnodarbinātai personai ir pienākums ziņot kompetentajai (mītnes) dalībvalstij — ja iespējams, iepriekš — un iegūt portatīvu A1 dokumentu (PD A1). Šis pienākums attiecas uz jebkuru saimniecisku darbību, arī tad, ja tā ir īslaicīga. Šīs regulas neparedz arī nekādus izņēmumus attiecībā uz komandējumiem³.

3 Formalitātes saistībā ar komandējumiem pašlaik tiek apspriestas ES sociālā nodrošinājuma koordinēšanas noteikumu pārskatīšanas ietvaros.

2.5 VAI TREŠĀS VALSTS VALSTSPIEDERĪGO VAR NORĪKOT UZ DALĪBVALSTI?

Jā. Ja trešās valsts valstspiederīgais likumīgi uzturas un strādā dalībvalstī, darba devējs var norīkot šo darba ņēmēju uz citu dalībvalsti ar tādiem pašiem nosacījumiem kā Savienības pilsoni.

Uz šo darba ņēmēju nodarbinātības noteikumiem pilnībā attiecas darba ņēmēju norīkošanas direktīvas.

Eiropas Savienības Tiesa lietā *Van der Elst* (C-43/93) ir skaidri norādījusi, ka uzņēmējām dalībvalstīm nav tiesību prasīt darba atļauju trešās valsts valstspiederīgajiem, kurus darbā norīkojis uzņēmums, kas veic uzņēmējdarbību citā dalībvalstī.

Sociālā nodrošinājuma koordinēšanas jomā uz trešās valsts valstspiederīgajiem attiecas Regula (ES) Nr. 1231/2010, ja vien viņi likumīgi uzturas (likumīgi dzīvo un strādā) dalībvalsts teritorijā un atrodas situācijā, kas nav nekādā ziņā saistīta tikai ar vienu dalībvalsti. Un tādēļ viņus var uzskatīt par norīkotiem saskaņā ar sociālā nodrošinājuma koordinēšanas noteikumiem, ar tādiem pašiem nosacījumiem kā ES valstspiederīgajiem.

2.6 KAS ES TIESĪBU AKTOS IR TEIKTS PAR NORĪKOTO DARBA ŅĒMĒJU NODARBINĀTĪBAS NOTEIKUMIEM?

Direktīvā 96/71/EK, kas grozīta ar Direktīvu (ES) 2018/957 (piemērojama no 2020. gada 30. jūlija), uzskaitīti uzņēmējas dalībvalsts nodarbinātības noteikumi, kas jānodrošina darbā norīkotiem darba ņēmējiem:

- (a) maksimālais darba un minimālais atpūtas laiks;
- (b) minimālais apmaksātais ikgadējais atvaļinājums;
- (c) atalgojums⁴, tai skaitā likmes par virsstundām; šo punktu nepiemēro papildu arodpensiju shēmām;
- (d) darba ņēmēju izīrēšanas nosacījumi, jo īpaši darba ņēmēju nodrošināšana, ko veic pagaidu darbaspēka nodrošināšanas uzņēmumi;
- (e) veselības aizsardzība, darba drošība un higiēna darbā;
- (f) aizsardzības pasākumi attiecībā uz grūtnieču nodarbinātības noteikumiem vai sieviešu nodarbinātības noteikumiem pēcdzemdību periodā, kā arī attiecībā uz bērnu un jauniešu nodarbinātības noteikumiem;
- (g) vienlīdzīga attieksme pret vīriešiem un sievietēm un citi diskrimināciju aizliedzoši noteikumi;
- (h) darba ņēmēju izmitināšanas apstākļi gadījumos, kad darba devējs to nodrošina darba ņēmējiem, kuri atrodas ārpus savas pastāvīgās darba vietas⁵;
- (i) komandējuma nauda vai izdevumu atlīdzināšana, lai darba ņēmējiem, kuri atrodas ārpus savas dzīvesvietas profesionālu iemeslu dēļ, segtu ceļa, ēdināšanas un naktsmītnes izdevumus⁶.

Šis saraksts ir izsmeļošs, un tam ir tikai viens izņēmums: uzņēmēja dalībvalsts **sabiedriskās kārtības noteikumu gadījumā** drīkst atbilstoši Līgumam un pamatojoties uz vienlīdzīgu attieksmi pieprasīt piemērot nodarbinātības noteikumus arī tādos jautājumos, kas nav iepriekš minētie jautājumi.

4 No 2020. gada 30. jūlija. Līdz šim datumam — “minimālās algu likmes”.

5 No 2020. gada 30. jūlija.

6 No 2020. gada 30. jūlija.

Sabiedriskās kārtības noteikumu jēdziens jāinterpretē strikti. To var piemērot tikai valsts tiesību normām, kuru ievērošana atzīta par tik būtisku attiecīgās dalībvalsts politiskās, sabiedriskās vai ekonomiskās kārtības aizsardzībai, lai pieprasītu tos ievērot visām personām, kas atrodas šīs dalībvalsts teritorijā, un visām tiesiskajām attiecībām šajā valstī.

Visbeidzot, vērts ņemt vērā, ka direktīvās uzskaitīti uzņēmēju dalībvalstu tiesību aktu elementi, kas tiek piemēroti norīkotiem darba ņēmējiem, bet netiek saskaņota to būtība. Tāpēc dalībvalstij, piemēram, jānosaka atalgojuma līmenis un tā pamatelementi un jāizlemj, vai un kā valsts tiesību akti regulē visus nodarbinātības noteikumus, kas uzskaitīti 3. panta 1. punktā.

2.7 KO NOZĪMĒ “ATALGOJUMS” SAISTĪBĀ AR DARBA ŅĒMĒJU NORĪKOŠANU?

Direktīvā (ES) 2018/957 nav definēts “atalgojums”⁷. Tomēr tajā norādīts, ka atalgojums, ciktāl attiecināms uz norīkotiem darba ņēmējiem, iekļauj “visus atalgojuma pamatelementus, kas kā obligāti ir noteikti ar valsts normatīvajiem .. aktiem, vai ar tādiem koplīgumiem .., kuri .. ir pasludināti par vispārēji piemērojamiem”.

Direktīvā (ES) 2018/957 noteikts, ka atalgojuma jēdziens tiek noteikts attiecīgajā līmenī, t. i., saskaņā ar uzņēmējas dalībvalsts tiesību aktiem un/vai praksi. Tādējādi direktīva nemēģina noteikt atalgojuma jēdzienu vai definēt kādu no tā pamatelementiem.

Darba ņēmēja atalgojumu (ar tā dažādajiem elementiem) uzņēmējā dalībvalstī var noteikt dažādu veidu noteikumi: tiesību akti un citi reglamentējoši noteikumi, dažādu veidu koplīgumi (valsts, nozares, vietēji, uzņēmuma līmeņa) un individuālie darba līgumi starp darba devēju un darba ņēmēju.

Attiecībā uz darbā norīkotiem darba ņēmējiem tikai tie atalgojuma elementi, kas obligāti piemērojami visiem darba ņēmējiem attiecīgajā ģeogrāfiskajā apgabalā vai nozarē, uzskatāmi par atalgojumu. Par obligāti piemērojamiem tiek uzskatīti tie elementi, kas noteikti valsts tiesību aktos vai darba koplīgumos, kuri ir pasludināti par vispārēji piemērojamiem vai kurus citādā veidā piemēro visiem vietējiem darba ņēmējiem attiecīgajā ģeogrāfiskajā apgabalā vai attiecīgajā nozarē saskaņā ar 3. panta 8. punktu.

Ņemiet vērā, ka pagaidu aģentūras darba ņēmējiem tiek piemēroti īpaši noteikumi; skatiet 2.8 jautājumu.

⁷ Ņemiet vērā, ka “atalgojuma” jēdziens, kas sniegts Direktīvā (ES) 2018/957, piemērojams tikai no 2020. gada 30. jūlija. Līdz tam datumam norīkotajiem darba ņēmējiem ir tiesības uz “minimālajām algu likmēm”, kā paredzēts Direktīvā 96/71/EK.

PRAKSĒ

Saskaņā ar Direktīvu 96/71/EK norīkotajiem darba ņēmējiem tiek garantētas tikai “minimālās algu likmes”.

Saskaņā ar Direktīvu (ES) 2018/957 norīkotajiem darba ņēmējiem ir tiesības uz visiem atalgojuma elementiem, kas noteikti kā obligāti ar tiesību aktiem vai koplīgumiem, kuri ir pasludināti par vispārēji piemērojamiem vai kurus citādā veidā piemēro saskaņā ar 3. panta 8. punktu, lai kāds būtu to nosaukums.

Piemēram, Austrijā būvniecības nozarē tas iekļauj likmes par virsstundu darbu, piemaksu par darbu naktī, piemaksu par darbu svētdienās vai valsts svētku dienās, atvaļinājuma pabalstu, ārpuskārtas atvaļinājuma pabalstu, gada beigu prēmiju un 13. mēneša prēmiju. Prēmijas par darbu netīros, smagos vai bīstamos apstākļos ir piemērojamas norīkotiem darba ņēmējiem, ja viņi atbilst nosacījumiem, kuros tās piemērojamas.

2.8 VAI IR ĪPAŠI NODARBINĀTĪBAS NOTEIKUMI NORĪKOTIEM PAGaidu DARBA AĢENTŪRAS DARBA ŅĒMĒJIEM?

Jā. Direktīvā (ES) 2018/957 minēti īpaši noteikumi norīkotiem pagaidu darba aģentūru darba ņēmējiem. Darba devējam (pagaidu darba aģentūrai) jāgarantē norīkotiem pagaidu darba aģentūras darba ņēmējiem tādi nodarbinātības noteikumi, kas tiek piemēroti, ievērojot Direktīvas 2008/104/EK 5. pantu par pagaidu darba aģentūras darbu, t. i., principā vismaz tādi paši kā tie, ko piemērotu, ja darba ņēmējus nolīgtu tieši lietotājuzņēmums tā paša darba veikšanai.

Dalībvalstis var arī papildus Direktīvas 2008/104/EK 5. panta noteikumiem prasīt, lai norīkotiem pagaidu darba aģentūras darba ņēmējiem piemērotu labvēlīgākus noteikumus, kādi tiek piemēroti pagaidu darba aģentūras darba ņēmējiem valsts līmenī.

PRAKSĒ

Darba ņēmēju izīrēšana, ko veic pagaidu darbaspēka nodrošināšanas vai darbā iekārtošanas aģentūra, kura veic uzņēmējdarbību dalībvalstī, kas nav lietotājuuzņēmuma dalībvalsts, ir īpašs norīkošanas veids.

Lietā *Rush Portuguesa* Tiesa nosprieda, ka uzņēmums, kas iesaistījies darbaspēka nodrošināšanā, lai gan ir pakalpojumu sniedzējs Līguma nozīmē, veic darbības, kurām ir konkrēts nolūks nodrošināt darba ņēmēju piekļuvi darba tirgum uzņēmējā dalībvalstī.

Īpašā saikne ar darbaspēka tirgu uzņēmējā dalībvalstī attaisno to, ka darba ņēmējiem, kas tiek norīkoti ar pagaidu darba aģentūru starpniecību, piemēro vienlīdzīgas attieksmes principu.

2.9 VAI KOPLĪGUMI LIETOTĀJUZŅĒMUMA LĪMENĪ (LAI ARĪ TIE NAV VISPĀRĒJI PIEMĒROJAMI) ARĪ IR PIEMĒROJAMI PAGaidu DARBA AĢENTŪRAS DARBA ŅĒMĒJIEM?

Jā, pretstatā citiem norīkoto darba ņēmēju veidiem, pagaidu darba aģentūras darba ņēmēju nodarbinātības noteikumi netiek ierobežoti līdz tiem, kas noteikti tiesību aktos vai vispārēji piemērojamajos koplīgumos. Ja ir koplīgums lietotājuuzņēmuma līmenī, tas jāpiemēro valsts pagaidu darba aģentūras darba ņēmējiem saskaņā ar Direktīvu 2008/104/EK par pagaidu darba aģentūrām, ja vien uzņēmēja dalībvalsts nepiemēro vienu vai vairākas no direktīvā minētajām šā noteikuma alternatīvām, un norīkotajiem pagaidu darba aģentūru darba ņēmējiem saskaņā ar Direktīvu (ES) 2018/957.

2.10 KĀ PAGaidu DARBA AĢENTŪRA VAR ZINĀT, KĀDI NODARBINĀTĪBAS NOTEIKUMI TIEK PIEMĒROTI LIETOTĀJUZŅĒMUMĀ (JO ĪPAŠI, JA TIE IZKLĀSTĪTI UZŅĒMUMA LĪMEŅA KOPLĪGUMĀ)?

Lietotājuuzņēmumam ir pienākums informēt pagaidu darba aģentūru par nodarbinātības noteikumiem, ko tas piemēro attiecībā uz darba apstākļiem un atalgojumu.

2.11 VAI LIETOTĀJUZŅĒMUMS NORĪKOTU PAGaidu DARBA AĢENTŪRAS DARBA ŅĒMĒJU VAR NORĪKOT UZ CITU DALĪBVALSTI (“NORĪKOŠANA ĶĒDĒ”)?

Attiecībā uz nodarbinātības noteikumiem gadījumos, kad lietotājuuzņēmums nosūta uz citu dalībvalsti darba ņēmēju, ko pagaidu darba aģentūra norīkojusi lietotājuuzņēmumā, tiek uzskatīts, ka darba ņēmēju nosūtījusi pagaidu darba aģentūra, ar kuru darba ņēmējam ir darba attiecības.

Pagaidu darba aģentūrai tāpēc jāatbilst visiem darba ņēmēju norīkošanas direktīvu noteikumiem, tostarp jāizpilda visas attiecīgās administratīvās prasības un kontroles pasākumi.

Lai pagaidu darba aģentūra varētu ievērot iepriekš minētos pienākumus, lietotājuuzņēmumam laikus jāinformē pagaidu darba aģentūra, pirms norīkotais pagaidu darba aģentūras darba ņēmējs sāk veikt pienākumus citā dalībvalstī.

PRAKSĒ

Pagaidu darba aģentūra, kas veic uzņēmējdarbību dalībvalstī A, izīrē darba ņēmēju lietotāju uzņēmumam dalībvalstī B. Pēc mēneša lietotāju uzņēmums norīko to pašu darba ņēmēju uz dalībvalsti C saistībā ar pakalpojumu līgumu.

Tādā gadījumā dalībvalsts C iestādēm jāuzskata, ka norīkošanu veikusi pagaidu darba aģentūra, kas veic uzņēmējdarbību dalībvalstī A. Pagaidu darba aģentūra ir atbildīga par atbilstību pareizajiem nodarbinātības noteikumiem un, piemēram, arī par deklarācijas iesniegšanu pirms norīkošanas.

Tādā gadījumā darba ņēmējam ir tiesības uz labvēlīgākajiem nodarbinātības noteikumiem no abiem, t. i.:

- ▶ vai nu uz nodarbinātības noteikumiem, kas piemērojami lietotāju uzņēmumā dalībvalstī B,
- ▶ vai nu uz nodarbinātības noteikumiem, kas piemērojami dalībvalstī C.

Attiecībā uz sociālā nodrošinājuma koordinēšanas noteikumiem saistībā ar situācijām, kad darba ņēmējus pieņem darbā dalībvalstī norīkošanai uz citu dalībvalsti; darba ņēmējiem, kas norīkoti darbā vairākos uzņēmumos; un situācijām, kad sociālā nodrošinājuma noteikumus par norīkošanu darbā nevar piemērot, skatiet Praktiskā informatīvā materiāla par piemērojamajiem tiesību aktiem ES, EEZ un Šveicē⁸ 5., 6. un 7. punktu.

2.12 ES PLĀNOJU NORĪKOT DARBA ŅĒMĒJUS UZ ILGU LAKU. KONKRĒTI KURI NOTEIKUMI PIEMĒROJAMI ILGTERMIŅA NORĪKOJUMIEM?

Ilgtermiņa norīkojumu gadījumā saikni starp uzņēmējas dalībvalsts darba tirgu un šajā dalībvalstī norīkotajiem darba ņēmējiem pastiprina Direktīva (ES) 2018/957, kurā paredzēts, ka, gadījumos, kad faktiskais norīkojuma ilgums pārsniedz 12 mēnešus (vai 18 mēnešus pēc darba devēja **motivēta paziņojuma** saņemšanas), tiek piemēroti **visi uzņēmējā dalībvalstī obligāti piemērojamie nodarbinātības noteikumi**⁹.

Šim noteikumam ir divi izņēmumi, kā minēts iepriekš: darba ņēmējiem, kas norīkoti ilgtermiņā saskaņā ar uzņēmējas dalībvalsts noteikumiem, netiek piemēroti uzņēmējā dalībvalstī spēkā esošie darba līguma noslēgšanas un izbeigšanas nosacījumi un procedūras, kā arī noteikumi par papildu arodpensiju shēmām.

Sociālā nodrošinājuma koordinēšanas jomā Regulās (EK) Nr. 883/2004 un Nr. 987/2009 nav noteikts nekāds nošķirums pēc norīkojuma laikposma ilguma. Tomēr, ja paredzamais darba vai darbības ilgums uzņēmējā dalībvalstī pārsniedz 24 mēnešus, lai uz attiecīgo personu varētu turpināt attiecināt nosūtītājas dalībvalsts sociālā nodrošinājuma tiesību aktus, ir jāvienojas par attiecināšanu saskaņā ar Regulas (EK) Nr. 883/2004 16. pantu. Ja šāda vienošanās attiecināt norīkošanas valsts tiesību aktu piemērošanu saskaņā ar 16. pantu nav panākta, tiklīdz ir beidzies norīkošanas periods, piemēro tās dalībvalsts tiesību aktus, kurā persona faktiski strādā. Vairāk informācijas meklējiet Praktiskā informatīvā materiāla par piemērojamajiem tiesību aktiem ES, EEZ un Šveicē 12.punktā¹⁰.

8 <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=en>

9 Piemērojama no 2020. gada 30. jūlija.

10 <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=en>

2.13 KAS IR MOTIVĒTS PAZIŅOJUMS?

Direktīvā (ES) 2018/957¹¹ noteikts, ka dalībvalstīm jāpagarina laikposms no 12 mēnešiem uz 18 mēnešiem gadījumos, kad pakalpojumu sniedzējs iesniedz motivētu paziņojumu.

Ņemiet vērā, ka pagarinājumam nevar piemērot atļaujas procedūru (tas ir “paziņojums”, nevis “lūgums”), bet dalībvalstis var pieprasīt, lai pakalpojumu sniedzēji norāda pagarinājuma iemeslus.

2.14 KUR ES VARU ATRAST INFORMĀCIJU PAR DARBĀ NORĪKOTU DARBA ŅĒMĒJU NODARBINĀTĪBAS NOTEIKUMIEM?

Uzņēmējām dalībvalstīm ir pienākums saskaņā ar Direktīvas 2014/67/ES 5. pantu izveidot un regulāri atjaunināt vienotu valsts tīmekļa vietni, kurā atrodas informācija par nodarbinātības noteikumiem, kas piemērojami darba ņēmējiem, kuri norīkoti to teritorijā. Šī informācija jādara vispārīgi pieejama bez maksas, skaidrā un pārredzamā, saprotamā un no attāluma ar elektroniskiem līdzekļiem viegli pieejamā veidā un tādos formātos un atbilstoši tādiem tīmekļa pieejamības standartiem, kuri nodrošina piekļuvi personām ar invaliditāti. Kad vien iespējams, tīmekļa vietnē būtu jāiekļauj saites uz pastāvošām tīmekļa vietnēm un citiem kontaktpunktiem, jo īpaši saistītajiem sociālajiem partneriem.

Būtu jāņem vērā, ka Direktīva (ES) 2018/957¹² paredz, ka gadījumos, kad informācija vienotajā valsts tīmekļa vietnē nenorāda, kuri nodarbinātības noteikumi jāpiemēro, šis apstāklis būtu jāņem vērā, nosakot sodus to valsts noteikumu pārkāpšanas gadījumā, kas ir pieņemti saskaņā ar šo direktīvu.

Lielākajā daļā gadījumu uzņēmumam, kas paredz darbā norīkošanu, ir savs kontaktpunkts uzņēmējā dalībvalstī: uzņēmums, ar kuru ir (vai tiks) parakstīts pakalpojumu līgums, tās pašas grupas uzņēmums, kas veic uzņēmējdarbību mītnes dalībvalstī, vai lietotāju uzņēmums. Tas varētu būt pirmais informācijas avots par nodarbinātības noteikumiem, kas piemērojami darbā norīkošanas laikā.

Ņemiet vērā, ka lietotāju uzņēmumam ir pienākums informēt pagaidu darba aģentūru par nodarbinātības noteikumiem, ko tas piemēro attiecībā uz darba apstākļiem un atalgojumu.

2.15 VAI DALĪBVALSTĪM IR PIENĀKUMS NORĀDĪT ATALGOJUMA APMĒRU, KURU IR TIESĪBAS SAŅĒMT VIŅU TERITORIJĀ NORĪKOTIEM DARBA ŅĒMĒJIEM?

Nē, uzņēmējai dalībvalstij Direktīvā 2014/67/ES nav noteikts pienākums norādīt faktisko maksājamo atalgojumu. Dalībvalstīm ir pienākums sniegt informāciju par nodarbinātības noteikumiem, ieskaitot atalgojuma pamatelementus, kas jāpiemēro viņu teritorijā norīkotiem darba ņēmējiem. Bet pienākums katrā individuālā gadījumā noteikt, kāda ir samaksa norīkotajam darba ņēmējam, pamatojoties uz šo informāciju, ir darba devējam.

¹¹ Piemērojama no 2020. gada 30. jūlija.

¹² Piemērojama no 2020. gada 30. jūlija.

2.16 KĀDA VEIDA KOPLĪGUMI BŪTU JĀŅEM VĒRĀ?

Ir divu kategoriju uzņēmējas dalībvalsts koplīgumi, kas jāpiemēro norīkotiem darba ņēmējiem:

- ▶ tie, ko kompetentās valsts iestādes pasludinājušas par vispārēji piemērojamiem,
- ▶ tie, kas ir vispārēji piemērojami visiem līdzīgajiem uzņēmumiem attiecīgajā ģeogrāfiskajā apgabalā, profesijā vai nozarē vai ko ir noslēguši visplašāk pārstāvētie sociālie partneri valsts līmenī un kas tiek piemēroti visā valsts teritorijā.

Pēdējā koplīgumu kategorija ir piemērojama vienīgi tik, ciktāl to piemērošana norīkotājuzņēmumiem nodrošina šādi definētu vienlīdzīgu attieksmi:

- ▶ valsts uzņēmumiem līdzīgā pozīcijā attiecīgajā vietā vai nozarē tiek noteikti tādi paši pienākumi kā pārrobežu uzņēmumiem;
- ▶ valsts uzņēmumiem jāizpilda šādi pienākumi ar tādām pašām sekām kā pārrobežu uzņēmumiem.

Uzņēmējai dalībvalstij ir jānosaka, kuri koplīgumi atbilst iepriekš minētajiem kritērijiem. Kā minēts 2.14. jautājumā, dalībvalstīm vienotajā oficiālajā valsts tīmekļa vietnē jāpublicē informācija par norīkotajiem darba ņēmējiem piemērojamajiem nodarbinātības noteikumiem, tostarp tiem, kas izriet no koplīgumiem, kuri ir vispārēji piemērojami, tāpēc ka tā noteikušas valstu iestādes vai tie atbilst iepriekš minētajiem nosacījumiem.

Ņemiet vērā, ka pagaidu aģentūras darba ņēmējiem tiek piemēroti īpaši noteikumi; skatiet 2.8. jautājumu.

2.17 VAI DALĪBVALSTĪM IR PIENĀKUMS VIENOTAJĀ OFICIĀLAJĀ VALSTS TĪMEKĻA VIETNĒ IEVIETOT NORĪKOTIEM DARBA ŅĒMĒJIEM PIEMĒROJAMĀ KOPLĪGUMA TEKSTU?

Dalībvalstīm ir pienākums sniegt informāciju par nodarbinātības noteikumiem, kas piemērojami darba ņēmējiem, kuri norīkoti to teritorijā, tātad arī par koplīgumiem, kas atbilst nosacījumiem, saskaņā ar kuriem tie jāpiemēro norīkotiem darba ņēmējiem (skatiet 2.14. jautājumu).

Attiecībā uz koplīgumiem Direktīvā 2014/67/ES¹³ ir noteikts, ka dalībvalstīm vienotajā oficiālajā valsts tīmekļa vietnē jādara vispārēji pieejama informācija par to:

1. kuri koplīgumi ir piemērojami un
2. kam tie ir piemērojami, un
3. kuri nodarbinātības noteikumi jāpiemēro pakalpojumu sniedzējiem no citām dalībvalstīm, kā arī, ja iespējams, saites uz pastāvošām tīmekļa vietnēm un citiem kontaktpunktiem, jo īpaši saistītajiem sociālajiem partneriem.

Nav skaidri noteikta pienākuma vienotajā valsts tīmekļa vietnē darīt pieejamu koplīgumu tekstu ne pilnībā, ne kā kopsavilkumu. Bet vienotajai valsts tīmekļa vietnei jānodrošina, ka pārrobežu pakalpojumu sniedzēji var viegli noteikt, kuri koplīgumi jāpiemēro viņu gadījumā. Jāsniedz arī informācija par atalgojuma pamatelementiem, atalgojuma aprēķina metodi un attiecīgā gadījumā kvalifikācijas kritērijiem, pēc kuriem nosaka iedalījumu atšķirīgās algas kategorijās.

Dažas dalībvalstis iet tālāk par Direktīvā 2014/67/ES prasīto un ievieto vairākās valodās tulktus koplīgumu tekstus un/vai nodrošina kopsavilkumu, lai būtu vieglāk saprast attiecīgos noteikumus.

¹³ Piemērojama no 2020. gada 30. jūlija.

2.18 VAI DARBA DEVĒJS VAR NORĪKOT NESEN DARBĀ PIEŅEMTUS DARBA ŅĒMĒJUS?

Attiecībā uz nodarbinātības noteikumiem Direktīvā 96/71/EK noteikts, ka starp darba devēju, kas veic norīkojumu, un norīkoto darba ņēmēju visā norīkojuma laikā jābūt darba attiecībām. Direktīva tālāk attiecas uz norīkotiem darba ņēmējiem pat tad, ja darba attiecības nav pastāvējušas konkrētu laiku pirms norīkojuma, ja vien darba līgums ir spēkā no norīkojuma darba sākumam līdz beigām.

Attiecībā uz sociālā nodrošinājuma koordinēšanu saskaņā ar Regulām (EK) Nr. 883/2004 un Nr. 987/2009 persona, kas pieņemta darbā norīkošanai uz citu dalībvalsti, tiks uzskatīta par joprojām piesaistītu tās dalībvalsts sociālā nodrošinājuma sistēmai, kurā uzņēmējdarbību veic darba devējs, ja uz attiecīgo personu tieši pirms darba sākuma jau attiecas šīs dalībvalsts tiesību akti. Praksē Administratīvā komisija sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinācijai uzskata, ka darba ņēmējs atbilst šādai prasībai, ja nosūtītājas dalībvalsts tiesību akti uz viņu attiecas vismaz vienu mēnesi pirms norīkojuma sākuma. Skatīt Administratīvās komisijas Lēmumu Nr. A2¹⁴.

2.19 KĀDA INFORMĀCIJA DARBA DEVĒJAM BŪTU JĀSNIEDZ DARBA ŅĒMĒJAM PIRMS NORĪKOŠANAS?

Saskaņā ar ES tiesību aktiem nesen pieņemtā Direktīva (ES) 2019/1152 par pārredzamiem un paredzamiem darba apstākļiem paredz, ka darba devējiem, kas plāno norīkot darba ņēmējus uz citu dalībvalsti, pirms darba ņēmēja aizbraukšanas viņš rakstiski jāinformē par¹⁵:

- ▶ ārvalsti vai ārvalstīm, kurā(-ās) tiks veikts darbs;
- ▶ paredzamo darba ilgumu ārvalstī;
- ▶ valūtu, kādā izmaksās atalgojumu;
- ▶ attiecīgā gadījumā — naudas pabalstiem vai pabalstiem natūrā saistībā ar darba uzdevumiem;
- ▶ to, vai ir paredzēta repatriācija, un, ja ir, nosacījumiem, kas reglamentē darba ņēmēja repatriāciju;
- ▶ atalgojumu, kas darba ņēmējam pienākas saskaņā ar piemērojamajiem uzņēmējas dalībvalsts tiesību aktiem;
- ▶ attiecīgā gadījumā — komandējuma naudām, kas saistītas ar attiecīgo norīkojumu darbā, un kārtību, kādā atlīdzina ceļa, ēdināšanas un naktsmītnes izdevumus;
- ▶ saiti uz vienoto oficiālo valsts tīmekļa vietni, ko izstrādājusi uzņēmēja dalībvalsts (skatīt 2.14. jautājumu).

Šī informācija ir obligāta attiecībā uz visiem darba ņēmējiem, kuri tiek norīkoti darbā uz laikposmu, kas pārsniedz četras secīgas nedēļas. Dalībvalstis var šīs informēšanas prasības attiecināt arī uz darba ņēmējiem, kas norīkoti uz īsāku laiku.

Šis pienākums pastāv papildus prasībai informēt darba ņēmējus par viņu darba attiecību būtiskajiem aspektiem, tostarp to sociālā nodrošinājuma iestāžu identitāti, kas saņem sociālās iemaksas, kā minēts 4. pantā Direktīvā par pārredzamiem un paredzamiem darba apstākļiem.

¹⁴ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:32010D0424\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:32010D0424(02))

¹⁵ Šajā direktīvā noteiktās tiesības un pienākumus piemēro visām darba attiecībām, sākot ar 2022. gada 1. augustu. Tomēr darba devējs sniedz minēto informāciju tikai pēc tāda darba ņēmēja pieprasījuma, kurš jau ir nodarbināts šajā datumā.

2.20 VAI DARBA DEVĒJAM JĀSEDZ VAI JĀATLĪDZINA CEĻA IZMAKSAS NORĪKOTIEM DARBA ŅĒMĒJIEM?

Darba ņēmēju norīkošanu veic pēc darba devēja iniciatīvas, un tas ir darba devēja interesēs. Tāpēc ir loģiski, ka darba devējs sedz visas papildu izmaksas, kas saistītas ar pārvietošanos no ierastās darba vietas mītnes dalībvalstī uz darba vietu uzņēmējā dalībvalstī.

Direktīvā (ES) 2018/957 ieviests noteikums, saskaņā ar kuru darba devējam jāatlīdzina norīkotajam darba ņēmējam ceļa, ēdināšanas un naktsmītnes izdevumi saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi, ko piemēro attiecīgajām darba attiecībām, — parasti saskaņā ar mītnes dalībvalsts tiesību aktiem un/vai praksi.

Jāņem vērā, ka darba devēja izmaksātās summas ceļa, ēdināšanas un naktsmītnes izdevumu segšanai (vai to atlīdzināšanai) nav daļa no atalgojuma. Tāpēc tās netiek ņemtas vērā, salīdzinot darba ņēmējam faktiski izmaksāto summu un summu, kas pienākas saskaņā ar uzņēmējas dalībvalsts tiesību aktiem, — tās tiek izmaksātas vai atlīdzinātas papildus atalgojumam (skatīt 3.5. jautājumu).

Ņemiet vērā, ka, kā minēts 2.19. jautājumā, darba ņēmējiem jābūt informētiem par kārtību, kādā atlīdzina ceļa, ēdināšanas un naktsmītnes izdevumus.

2.21 KURI NODARBINĀTĪBAS NOTEIKUMI TIEK PIEMĒROTI DARBA ŅĒMĒJIEM, KAS ATRODAS KOMANDĒJUMĀ?

Darba ņēmēju norīkošanas direktīvas nereglamentē nodarbinātības noteikumus darba ņēmējiem, kas neatbilst norīkota darba ņēmēja jēdzienam.

Darba ņēmēji, kas veic darbības uzņēmējā dalībvalstī, bet nekvalificējas kā norīkoti darba ņēmēji, var atrasties ļoti dažādās situācijās, un nav iespējams vispārināt viņiem piemērojamos nodarbinātības noteikumus: kompetentajām uzņēmējas dalībvalsts iestādēm būs jāizskata katrs gadījums atsevišķi un jālemj, pamatojoties uz katra gadījuma visiem faktiskajiem elementiem.

Piemērojamie tiesību akti būs jānosaka atbilstoši regulai par tiesību aktiem, kas piemērojami līgumsaistībām (*Roma I*). Šī regula nosaka piemērojamo tiesību aktu izvēles brīvības principu, bet precizē, ka šādas tiesību aktu izvēles iznākumā darba ņēmējam nedrīkst būt liegta aizsardzība, kas tam piešķirta ar noteikumiem, no kuriem nevar atkāpties, savstarpēji vienojoties, atbilstīgi tiesību aktiem, kas tiktu piemēroti, ja nebūtu veikta izvēle. Ja nav izdarīta izvēle par tiesību aktiem, kas piemērojami darba līgumam, tiks piemēroti tās valsts tiesību akti, kurā vai, ja tādas nav, no kuras darbinieks parasti veic savu līguma izpildes darbu. Ja darba ņēmējs uz laiku ir nodarbināts citā valstī, neuzskata, ka ir mainījusies valsts, kurā darba ņēmējs parasti veic savu darbu.

Tomēr jāņem vērā, ka gadījumos, kuros secināts, ka uzņēmums nepienācīgi vai krāpnieciski rada iespaidu, ka uz darba ņēmēja situāciju attiecas darba ņēmēju norīkošanas direktīvas, dalībvalstij, kurā darbs tiek veikts, jāpārliedz, ka darba ņēmējam tiek piemēroti attiecīgie valsts tiesību akti un prakse un **nevienā gadījumā uz to netiek attiecināti mazāk izdevīgi nosacījumi par tiem, kas attiecināmi uz norīkotiem darba ņēmējiem.**

Par sociālās nodrošināšanas noteikumiem attiecībā uz komandējumiem skatiet 2.4. jautājumu.



3 NORĪKOŠANAS LAIKĀ

3.1 AR NORĪKOTO DARBA ŅĒMĒJU DARBA DEVĒJU SAZINĀJUSIES ARODBIEDRĪBA, LAI AR VIŅU SĀKTU DARBA KOPLĪGUMA SLĒGŠANAS SARUNAS. VAI TAS IR SASKAŅĀ AR ES TIESĪBU AKTIEM?

Uzņēmējas dalībvalsts arodbiedrības var vērsties pie pakalpojumu sniedzēja, lai iesaistītos darba koplīguma slēgšanas sarunās, piemēram, par norīkoto darba ņēmēju atalgojumu. Tas ir tipiski Zviedrijā un Dānijā.

Ņemiet vērā, ka Direktīva 2014/67/ES atļauj uzņēmējai dalībvalstij pieprasīt iecelt kontaktpersonu, ar kuras starpniecību attiecīgie sociālie partneri var mēģināt pamudināt pakalpojumu sniedzēju sākt darba koplīguma slēgšanas sarunas uzņēmējā dalībvalstī.

Neskarot sociālo partneru autonomiju, tādā situācijā joprojām ir piemērojams 3. panta 1. un 1.a punkts Direktīvā 96/71/EK, kas grozīta ar Direktīvu (ES) 2018/957, un darba koplīguma slēgšanas sarunām vajadzētu attiekties uz šajos noteikumos minētajām lietām.

3.2 KĀ DALĪBVALSTIS VAR IDENTIFICĒT NEPATIESU NORĪKOJUMU?

Lai pārbaudītu, vai darba ņēmējs kvalificējas kā norīkots darba ņēmējs, dalībvalstij jāveic vispārējs novērtējums, ņemot vērā visus faktiskos elementus. Piemēram, lai noteiktu, vai uzņēmums tiešām veic **būtiskas darbības** dalībvalstī, no kuras veikts norīkojums, saskaņā ar Direktīvas 2014/67/ES 4. panta 2. punktu dalībvalstis var jo īpaši ņemt vērā:

- ▶ vietu, kurā atrodas uzņēmuma juridiskā adrese un administrācija, vietu, kurā tas izmanto biroja telpas, maksā nodokļus un sociālā nodrošinājuma iemaksas utt.,

- ▶ vietu, kur norīkotie darba ņēmēji pieņemti darbā un no kurienes tie norīkoti,
- ▶ vietu, kur uzņēmums veic saimniecisko pamatdarbību un nodarbina administratīvo personālu,
- ▶ izpildīto līgumu skaitu dalībvalstī, kurā uzņēmums veic uzņēmējdarbību, un/vai šajā dalībvalstī sasniegto apgrozījumu, cita starpā ņemot vērā jaundibinātu uzņēmumu un MVU īpašo situāciju.

Lai novērtētu norīkotā darba ņēmēja veiktās darbības **īslaicīgumu**, saskaņā ar Direktīvas 2014/67/ES 4. panta 3. punktu dalībvalstis var īpaši novērtēt:

- ▶ to, vai darbs uzņēmējā dalībvalstī tiek veikts ierobežotu laiku,
- ▶ to, vai norīkojums ir uz dalībvalsti, kas atšķiras no valsts, kurā darba ņēmējs parasti veic savu darbu,
- ▶ to, vai norīkotais darba ņēmējs atgriežas mītnes dalībvalstī vai gaidāms, ka viņš tajā atsāks darbu,
- ▶ to, vai darba devējs, kas norīko darba ņēmēju, ir nodrošinājis vai atlīdzinājis ceļa, ēdināšanas un naktsmītnes izdevumus, un, ja tā ir, tad kā tie ir nodrošināti vai atlīdzināti,
- ▶ visus iepriekšējos periodus, kad attiecīgajā amatā bijis norīkots tas pats vai cits norīkotais darba ņēmējs.

Saskaņā ar Direktīvas 2014/67/ES 4. panta 4. punktu minētie elementi ir indikatīvi kopējā veicamā novērtējuma faktori, un tāpēc tos nevajadzētu aplūkot atsevišķi.

3.3 KĀDIEM DOKUMENTIEM JĀBŪT PIEEJAMIEM PĀRBAUDES GADĪJUMĀ?

Direktīva 2014/67/ES atļauj uzņēmējai dalībvalstij noteikt:

- ▶ pienākumu glabāt vai darīt pieejamas un/vai uzglabāt papīra vai elektroniskā formā darba līguma, algas aprēķinu, darba laika uzskaites lapu un algas izmaksu apliecinājošu dokumentu vai līdzvērtīgu dokumentu kopijas;
- ▶ pienākumu iesniegt iepriekš minēto dokumentu tulkojumu uzņēmējas dalībvalsts oficiālajā valodā vai citā(-ās) valodā(-ās), kas ir pieņemama(-as) uzņēmējai dalībvalstij.

Attiecībā uz sociālā nodrošinājuma koordinēšanu Regulas (EK) Nr. 883/2004 un Nr. 987/2009 paredz, ka par visām pārrobežu darbībām, kas saistītas ar darbu (tostarp komandējumiem), darba devējam ir pienākums ziņot kompetentajai (mītnes) dalībvalstij — ja iespējams, iepriekš — un iegūt portatīvu A1 dokumentu (PD A1). Skatiet arī Praktiskā informatīvā materiāla par piemērojamajiem tiesību aktiem ES, EEZ un Šveicē 11. punktu.

3.4 UZŅĒMĒJAS DALĪBVALSTS DARBA INSPEKTORI ATSAKĀS UZSKATĪT NORĪKOJUMA KOMANDĒJUMA NAUDU PAR DAĻU NO ATALGOJUMA. VAI TAS IR PAREIZI SASKAŅĀ AR ES TIESĪBU AKTIEM?

Saskaņā ar Direktīvu (ES) 2018/957 norīkotā darba ņēmēja darba devējam jāgarantē tas, ka darba ņēmējam faktiski izmaksātā summa norīkošanas laikā ir vismaz līdzvērtīga atalgojumam¹⁶, kas paredzēts uzņēmējas dalībvalsts noteikumos. Lai saprastu, kādu summu pienākas izmaksāt, ir nepieciešams salīdzinājums starp darba ņēmējam faktiski izmaksāto summu un summu, kas pienākas saskaņā ar uzņēmējas dalībvalsts noteikumiem, un tam jābūt balstītam uz valsts darba ņēmēju bruto atalgojumu (t. i., pirms iemaksām, atskaitījumiem vai nodokļiem), nevis uz atsevišķiem atalgojuma pamatelementiem.

Atalgojums iekļauj jebkādu komandējuma naudu, kas attiecas uz konkrēto norīkojumu, ja vien tā netiek izmaksāta kā ceļa, ēdināšanas un naktsmītnes izdevumu atlīdzinājums vai kompensācija.

Ceļa, ēdināšanas un naktsmītnes izdevumu atlīdzinājums vai kompensācija netiek uzskatīta par atalgojumu un tāpēc netiek ņemta vērā salīdzinājumā. Ja nav skaidrs, kuri norīkojuma komandējuma naudas elementi tiek maksāti kā norīkojuma laikā faktiski radušos izdevumu atlīdzinājums, tad tiek uzskatīts, ka visa komandējuma nauda izmaksāta kā izdevumu atlīdzinājums, nevis atalgojums.

PRAKSĒ

Lai piemērotu darba ņēmēju norīkošanas direktīvas, var būt jāņem vērā divi noteikumu kopumi:

1. uzņēmējas dalībvalsts noteikumi, kuri paredz vajadzīgo atalgojumu, tostarp vajadzības gadījumā noteikumi kas paredzēti koplīgumos, kuri pasludināti par vispārēji piemērojamiem vai kurus piemēro citā veidā;
2. mītnes dalībvalsts noteikumi, kuri nosaka darba ņēmējam maksājamo atalgojumu, tostarp tiesību akti, jebkādi piemērojami koplīgumi un individuālais darba līgums.

Darba devējam jānodrošina tas, ka norīkotajam darba ņēmējam izmaksātā summa ir vismaz līdzvērtīga atalgojumam, kas paredzēts uzņēmējas dalībvalsts noteikumos.

Jāsalīdzina kopējās atalgojuma bruto summas, nevis kādi no atsevišķajiem atalgojuma pamatelementiem.

Veicot šo salīdzinājumu, konkrēti elementi, kas darba ņēmējam izmaksāti saskaņā ar mītnes dalībvalsts noteikumiem, uzņēmējā dalībvalstī nevar tikt ņemti vērā kā vajadzīgā atalgojuma elementi: tas attiecas uz maksājumiem par virsstundu darbu, maksājumiem saistībā ar faktiskiem izdevumiem, kas radušies norīkojuma laikā, un jebkādiem maksājumiem, kas kompensē darba ņēmējam to, ka viņš veicis papildu darbu vai darbu īpašos apstākļos.

Turpmāk minēti vairāki šāda salīdzinājuma piemēri.

¹⁶ No 2020. gada 30. jūlija. Līdz šim datumam — “minimālās algu likmes”.

Bruto summa, kas izmaksājama saskaņā ar 3. panta 1. punktu, — uzņēmēja dalībvalsts		Faktiski izmaksātā bruto summa	
Alga attiecīgajai kategorijai	1550	Alga	500
		Norīkojuma komandējuma nauda	1100
		Kompensācija par ēdināšanas un naktsmītnes izdevumiem	500
Kopā	1550		2100
Šajā piemērā samaksātā summa atbilst 3. panta 1. punkta prasībai. Kompensācija par izmaksām netiek ņemta vērā, bet alga un norīkojuma komandējuma nauda kopā veido summu, kura ir lielāka par to, kas paredzēta saskaņā ar uzņēmējas dalībvalsts noteikumiem.			

Bruto summa, kas izmaksājama saskaņā ar 3. panta 1. punktu, — uzņēmēja dalībvalsts		Faktiski izmaksātā bruto summa	
Alga attiecīgajai kategorijai	1550	Alga	800
Dienas nauda	400	Norīkojuma komandējuma nauda	900
Kompensācija par ceļā pavadīto laiku	150	Kompensācija par naktsmītnes izdevumiem	400
Kopā	2100		2100
Šajā piemērā izmaksātā summa neatbilst 3. panta 1. punkta prasībai, jo kompensāciju par naktsmītnes izdevumiem nevar ņemt vērā un tāpēc izmaksātā summa ir mazāka par to, kas paredzēta saskaņā ar uzņēmējas dalībvalsts noteikumiem.			

Bruto summa, kas izmaksājama saskaņā ar 3. panta 1. punktu, — uzņēmēja dalībvalsts		Faktiski izmaksātā bruto summa	
Alga attiecīgajai kategorijai	1550	Alga	800
		Norīkojuma komandējuma nauda	600
		Samaksa par virsstundu darbu un darbu svētdienās	400
Kopā	1550		1800
Šajā piemērā samaksātā summa neatbilst 3. panta 1. punkta prasībai: ja darba devējs norīko darba ņēmēju veikt papildu darbu vai darbu īpašos apstākļos, kompensācija par šiem papildu pakalpojumiem netiek ņemta vērā atalgojuma aprēķināšanā.			

3.5 VAI MANS DARBA DEVĒJS VAR ATVILKT NO MANAS ALGAS ĒDINĀŠANAS UN NAKTSMĪTNES IZMAKSAS?

Nē. Ceļa, ēdināšanas un naktsmītnes izdevumu atlīdzināšana vai kompensēšana ir paredzēta papildus atalgojumam. Tāpēc darba devējs tos nedrīkst atvilkt no darba ņēmējam izmaksātā atalgojuma.

3.6 VAI UZŅĒMĒJA DALĪBVALSTS DRĪKST PIEPRASĪT, LAI ES ŅEMU VĒRĀ ŠIS DALĪBVALSTS NOTEIKUMUS PAR CEĻA, ĒDINĀŠANAS UN NAKTSMĪTNES IZDEVUMU ATLĪDZINĀŠANU?

Direktīvā (ES) 2018/957 noteikts, ka darba devējiem jāatlīdzina norīkotajam darba ņēmējam ceļa, ēdināšanas un naktsmītnes izdevumi saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi, ko piemēro attiecīgajām darba attiecībām, un parasti tie ir mītnes dalībvalsts tiesību akti un/vai prakse. Tādējādi, lai gan direktīva izsaka principu, saskaņā ar kuru darba devējam jāsedz šādi izdevumi, tā atstāj šā jautājuma reglamentēšanu mītnes dalībvalsts tiesību aktu un/vai prakses (ieskaitot jebkāda līmeņa koplīgumus) ziņā.

Tomēr norīkots darba ņēmējs, kuram **norīkojuma uzdevuma laikā** ir jāceļo uz pastāvīgo darba vietu uzņēmējā dalībvalstī un no tās vai kuru darba devējs uz laiku nosūta no šīs pastāvīgās darba vietas uz citu darba vietu, ir tiesīgs pieprasīt komandējuma naudu vai izdevumu atlīdzināšanu, kas atbilst uzņēmējas dalībvalsts tiesību aktiem vai koplīgumam, kurš pasludināts par vispārēji piemērojamu vai ir kā citādi piemērojams saskaņā ar grozītās Direktīvas 96/71/EK 3. panta 8. punktu.

PRAKSĒ

Portugāļu darba ņēmējs tiek norīkots uz sešiem mēnešiem uz būvlaukumu Ostendē (Beļģijā).

Šā norīkojuma laikā darba ņēmējs tiek uz nedēļu nosūtīts uz Ljēžu (Beļģijā), lai apmeklētu arodmācību sesiju.

Ēdināšanas un naktsmītnes dienas nauda, kas paredzēta vispārēji saistošajā koplīgumā Beļģijā būvniecības nozarē, ir jāizmaksā norīkotajam darba ņēmējam par laiku, ko tas strādā ārpus pastāvīgās darba vietas (šajā gadījumā Ostendes) uzņēmējā dalībvalstī.

3.7 KAM IR PIENĀKUMS NODROŠINĀT ATBILSTĪBU PRASĪBĀM APAKŠUZŅĒMĒJU ĶĒDES GADĪJUMĀ?

Noteikumi par atbildību apakšuzņēmuma līgumu slēgšanas gadījumā ir izklāstīti Direktīvas 2014/67/ES 12. pantā, un tos var rezumēt šādi:

- ▶ dalībvalstis var nediskriminējošā un samērīgā veidā noteikt atbildību apakšuzņēmuma līgumu slēgšanas gadījumā, lai nodrošinātu to, ka apakšuzņēmēju ķēdēs norīkotais darba ņēmējs līdztekus darba devējam vai darba devēja vietā var saukt pie atbildības darbuzņēmēju, pie kura darba devējs ir tiešs apakšuzņēmējs, saistībā ar visu neizmaksāto neto atalgojumu;
- ▶ attiecībā uz būvniecības nozari dalībvalstīm obligāti jāparedz šāda atbildība apakšuzņēmuma līgumu slēgšanas gadījumos;
- ▶ dalībvalstis var noteikt arī stingrākas atbildības normas saistībā ar atbildības jomu un vārienu apakšuzņēmuma līgumu slēgšanas gadījumā, nodrošinot nediskriminējošu attieksmi un samērību;
- ▶ iepriekš minēto atbildības noteikumu vietā dalībvalstis var piemērot citus piemērotus izpildes pasākumus, kas nodrošina efektīvas un proporcionālas sankcijas pret darbuzņēmēju.

Īsumā, būvniecības nozarē apakšuzņēmuma līgumu slēgšanas gadījumā obligāti jāparedz atbildības sistēma, kas paredz tiešās apakšuzņēmēju attiecībās esoša darbuzņēmēja atbildību. Arī citās tautsaimniecības nozarēs dalībvalstis var izveidot atbildības sistēmu apakšuzņēmuma līgumu slēgšanas gadījumiem, pat ar plašāku jomu un vārienu, ja vien tiek nodrošināta nediskriminējoša attieksme un samērība.

Jāpiebilst, ka direktīva ļauj dalībvalstīm atbrīvot no solidārās atbildības darbuzņēmēju, kas ir izpildījis valsts tiesību aktos noteiktos uzticamības pārbaudes pienākumus.

3.8 VAI IR IESPĒJAMS IEVIEST ATBILDĪBAS SISTĒMU APAKŠUZŅĒMUMA LĪGUMU SLĒGŠANAS GADĪJUMIEM TIKAI PĀRROBEŽU SITUĀCIJĀM?

Kā minēts 3.7. jautājumā, jebkurai apakšuzņēmuma līgumu slēgšanas gadījumiem paredzētai atbildības sistēmai, kas ieviesta saskaņā ar Direktīvu 2014/67/ES, jābūt nediskriminējošai un samērīgai. Attiecīgi dalībvalstis nedrīkst ieviest tādu apakšuzņēmuma līgumu slēgšanas gadījumiem paredzētu atbildības sistēmu, kas tiek piemērota vienīgi pārrobežu pakalpojumu sniedzējiem, jo tā būtu tieša diskriminācija pret šiem pakalpojumu sniedzējiem. Tāda sistēma varētu mazināt klientu un darbuzņēmēju vēlmi slēgt līgumus vai apakšlīgumus ar uzņēmumiem, kas veic uzņēmējdarbību citās valstīs.

3.9 MANS DARBA DEVĒJS MAN NEMAKSĀ PIENĀCĪGI. VAI ES VARU IESNIEGT SŪDZĪBU VAI SĀKT TIESVEDĪBU UZŅĒMĒJĀ DALĪBVALSTĪ?

Jā. Dalībvalstīm jānodrošina, ka eksistē efektīvi mehānismi, kā norīkotie darba ņēmēji var iesniegt sūdzības par saviem darba devējiem tieši, un ka viņiem ir tiesības sākt tiesvedību vai administratīvo procesu arī uzņēmējā dalībvalstī.

Dalībvalstīm jāļauj arodbiedrībām un citām trešām personām darbā norīkoto darba ņēmēju vai viņu darba devēja vārdā vai viņus atbalstot ar viņu atļauju piedalīties jebkurā tiesvedībā vai administratīvajā procesā, kas paredzēts, lai panāktu darba ņēmēju norīkošanas direktīvās noteikto tiesību vai pienākumu izpildi.

3.10 PĒC PĀRBAUDES UZLIKTAS LIELAS SANKCIJAS. VAI TAS IR SASKAŅĀ AR ES TIESĪBU AKTIEM?

Direktīva 2014/67/ES nosaka dalībvalstīm pienākumu ieviest pienācīgas un efektīvas pārbaudes un pārraudzības mehānismus, nodrošinot nediskriminējošu attieksmi un samērību.

Tajā arī noteikts, ka dalībvalstīm jāparedz noteikumi par sodiem, kas piemērojami gadījumos, kad tiek pārkāpti saskaņā ar šo direktīvu pieņemtie valstu noteikumi, un jāveic visi nepieciešamie pasākumi, lai nodrošinātu to īstenošanu un ievērošanu.

Paredzētajiem sodiem jābūt **efektīviem, samērīgiem un preventīviem**.





4 PĒC DARBĀ NORĪKOŠANAS

4.1 VAI ES VARU IESNIEGT SŪDZĪBU VAI SĀKT TIESVEDĪBU PRET SAVU DARBA DEVĒJU PĒC NORĪKOJUMA UZDEVUMA BEIGĀM? VAI MAN TAS JĀDARA UZŅĒMĒJĀ DALĪBVALSTĪ VAI MĪTNES DALĪBVALSTĪ?

Jā, Direktīva 2014/67/ES skaidri nosaka, ka dalībvalstīs jābūt mehānismiem sūdzību iesniegšanai vai tiesvedības sākšanai pat pēc darba attiecību beigām attiecībā uz jebkādu pienācīgu atlīdzību, kas izriet no līgumattiecībām starp darba devēju un konkrēto norīkoto darba ņēmēju, un jebkādiem zaudējumiem vai bojājumiem, kas izriet no darbā norīkošanas noteikumu nepiemērošanas. Tādiem mehānismiem jābūt pieejamiem, pēc tam kad norīkotie darba ņēmēji atgriezušies no dalībvalsts, uz kuru viņi bijuši norīkoti.

4.2 VAI UZŅĒMĒJA DALĪBVALSTS VAR PIEPRASĪT DOKUMENTUS, KAS ATTIECAS UZ NORĪKOŠANU, PĒC NORĪKOJUMA BEIGĀM?

Direktīva 2014/67/ES patiešām ļauj dalībvalstīm noteikt pakalpojumu sniedzējiem pienākumu iesniegt konkrētus dokumentus (darba līgumu, algas aprēķinus, darba laika uzskaites lapas, kurās norādīts katras dienas darba laika sākums, beigas un ilgums, un algas izmaksu apliecinājošu dokumentu) saprātīgā laikposmā **pēc norīkojuma beigām**.

Direktīvā par darba ņēmēju norīkošanu darbā ES ir paredzējusi vairākas normas saistībā ar norīkošanu darbā, kuras attiecas uz kārtību, kādā darba devēji uz laiku sūta savus darbiniekus sniegt pakalpojumus citā ES valstī. Šajā brošūrā ir sniegta sīka informācija par normām, kas piemērojamas pirms norīkošanas darbā, tās laikā un pēc tās. Šī procesa izpratne ir būtiska, lai nodrošinātu to, ka darba ņēmēji apzinās savas tiesības un ka valstu iestādes un darba devēji visā ES pareizi un konsekventi piemēro noteikumus.

Mūsu publikācijas varat bez maksas lejupielādēt vai abonēt tīmekļa vietnē

<http://ec.europa.eu/social/publications>

Ja vēlaties regulāri saņemt jaunāko informāciju par Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības ģenerāldirektorāta darbu, reģistrējieties vietnē <http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>, lai saņemtu "Sociālās Eiropas" bezmaksas informatīvo e-biļetenu.



Social Europe



EU_Social