EIROPAS
KOMISIJA

Briselē, 30.4.2024.
COM(2024) 320 final

KOMISIJAS ZIŅOJUMS PARLAMENTAM, PADOMEI UN EIROPAS EKONOMIKAS UN SOCIĀLO LIETU KOMITEJAI,

par to, kā tiek piemērota un īstenota Eiropas Parlamenta un Padomes 2018. gada 28. jūnija Direktīva (ES) 2018/957, ar ko groza Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā

{SWD(2024) 320 final}

Satura rādītājs

1. Ievads 2
2. Analīze par to, kā dalībvalstis piemēro un īsteno Direktīvu 3
   2.1. Divkārša jeb ķēdes norīkošana darbā 3
   2.2. Nodarbinātības noteikumi 4
   2.2.1. Vispārēji piemērojamu koplīgumu piemērošana visām nozarēm 4
   2.2.2. Atalgojums 4
   2.2.3. Jauni elementi uzņēmējas dalībvalsts nodarbinātības noteikumos 5
   2.3. Informēšanas pienākumi 6
   2.4. Noteikumi par ilgtermiņa norīkošanu darbā 7
   2.5. Vienlīdzīga attieksme pret darbā norīkotiem pagaidu darba aģentūru darba ņēmējiem 7
   2.6. Ar norīkojumu saistītā komandējuma nauda 8
   2.7. Koplīgumi 9
   2.8. Dalībvalstu sadarbība 9
   2.9. Uzraudzība, kontrole un izpildes panākšana 9
3. Apakšuzņēmuma līgumu slēgšana un darba ņēmēju norīkošana darbā 9
4. Trešo valstu valstspiederīgo norīkošana darbā 11
5. Galvenie secinājumi un iespējamās turpmākās darbības 12

1. Ievads

2018. gada 29. jūlijā stājās spēkā un kopš 2020. gada 30. jūlija ir piemērojama Eiropas Parlamenta un Padomes 2018. gada 28. jūnija Direktīva (ES) 2018/957, ar ko groza Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā (turpmāk "Direktīva"). Dalībvalstīm līdz 2020. gada 30. jūlijam bija jāpieņem un jāpublicē normatīvie un administratīvie akti, kas vajadzīgi, lai izpildītu Direktīvas prasības.

Ar Direktīvu ieviesto grozījumu mērķis ir nodrošināt vienlīdzīgus konkurences apstākļus, vienlaikus aizsargājot darbā norīkoto darba ņēmēju tiesības. Ar šiem grozījumiem atsauce uz darbā norīkoto darba ņēmēju "minimālajām algu likmēm" ir aizstāta ar atsauci uz viņu "atalgojumu", ilgtermiņa norīkojumiem ir noteikts paplašināts nodarbinātības noteikumu kopums uzņēmējā dalībvalstī un uz laiku darbā norīkotajiem darba ņēmējiem ir nodrošināti tie paši pamatnoteikumi, ko piemēro vietējiem pagaidu darba ņēmējiem, kuri pieņemti darbā uzņēmējā dalībvalstī.

Šajā ziņojumā, kā prasīts 2. pantā Direktīvā (ES) 2018/957, ar ko groza Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā[1], ir aplūkots, kā dalībvalstis piemēro un īsteno minēto direktīvu. Šim ziņojumam ir pievienots dienestu darba dokuments[2], kurā ietverta papildu analīze, kas ir šā ziņojuma pamatā.

.

Ne šajā ziņojumā, ne tam pievienotajā dienestu darba dokumentā neviena nozare nav īpaši izcelta. Direktīvas (ES) 2018/957 2. panta 2. punkta b) apakšpunktā noteikts, ka Komisijai ziņojumā jāiekļauj novērtējums par to, vai ir vajadzīgi turpmāki pasākumi, lai nodrošinātu vienlīdzīgus konkurences apstākļus un aizsargātu darba ņēmējus saistībā ar autovadītāju norīkošanu darbā autotransporta nozarē. Šis noteikums tika iekļauts gadījumam, ja netiktu pieņemti īpaši tiesību akti par autovadītāju norīkošanu darbā šajā nozarē. Tā kā 2020. gadā tika pieņemta Direktīva (ES) 2020/1057[3], vairs nav nepieciešams iekļaut īpašu novērtējumu par autotransporta nozari, jo tā tiks izvērtēta ziņojumā par Direktīvas (ES) 2020/1057 īstenošanu[4].

Šajā ziņojumā un tam pievienotajā dienestu darba dokumentā saskaņā ar pilnvarojumu, kas saņemts no abiem likumdevējiem[5], īpaša uzmanība ir pievērsta darbā norīkoto darba ņēmēju situācijai apakšuzņēmēju ķēdēs. Tā kā nesen ir pieaugusi trešo valstu valstspiederīgo darba ņēmēju norīkošana darbā un ir gaidāms, ka tā kļūs par aizvien svarīgāku ES iekšējās mobilitātes kanālu, šajā ziņojumā ir pievērsta uzmanība arī šo darba ņēmēju stāvoklim[6]. Šajā ziņojumā ir arī izpētīts, vai būtu vajadzīgi kādi Direktīvas grozījumi.

---

[1] Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2018/957, ar ko groza Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā (OV L 173, 9.7.2018., 16. lpp.).
[2] SWD(2024) 320.
[3] Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2020/1057 (2020. gada 15. jūlijs), ar ko attiecībā uz izpildes nodrošināšanas prasībām groza Direktīvu 2006/22/EK un attiecībā uz Direktīvu 96/71/EK un Direktīvu 2014/67/ES nosaka īpašus noteikumus autotransporta nozarē strādājošo transportlīdzekļu vadītāju norīkošanai darbā, un groza Regulu (ES) Nr. 1024/2012 (OV L 249, 31.7.2020., 49. lpp.).
[4] Direktīvā (ES) 2020/1057 noteikts, ka Komisijai līdz 2025. gada 31. decembrim ir jāizvērtē tās īstenošana.
[5] Direktīvas (ES) 2018/957 2. panta 2. punkts.
[6] *Report on the cooperation practices, possibilities and challenges between Member States – specifically in relation to the posting of third-country nationals, Final Report*, ELA/2022/RS/027/ELA.306-2021/TITLE 3/2.2, 2023. gada februāris. Ziņojums ir pieejams šajā vietnē: ela-report-posting-third-country-nationals.pdf (europa.eu). Sk. arī pārskatu *Employment and social developments in Europe (ESDE) 2023*, ES Publikāciju birojs (europa.eu).

Šajā ziņojumā un tam pievienotajā dienestu darba dokumentā ir analizēti valstu tiesību akti, ar kuriem īstenoti Direktīvas noteikumi. Tajos nav sniegts izsmeļošs pārskats par visiem valstu īstenošanas pasākumiem, un tie neskar nostāju, kādu Komisija varētu ieņemt jebkādās turpmākās tiesvedības procedūrās.

Šajā ziņojumā un tam pievienotajā dienestu darba dokumentā sniegtā informācija ir balstīta uz valstu pasākumiem, ar ko transponē Direktīvu un par ko dalībvalstis ir paziņojušas Komisijai, kā noteikts Direktīvas 3. panta 1. punktā. Informāciju par Direktīvas piemērošanu un īstenošanu Komisija ir arī savākusi no dažādiem avotiem, piemēram, juridisko ekspertu tīkla *MoveS*[7], Komisijas Ekspertu komitejas par darba ņēmēju norīkošanu darbā (*ECPW*)[8] un pētījuma, kas sagatavots Darba ņēmēju norīkošanas direktīvas (ES) 2018/957 un Izpildes panākšanas direktīvas 2014/67/ES uzraudzības vajadzībām[9]. Komisija ir arī apkopojusi dalībvalstu un sociālo partneru viedokļus, izmantojot Eiropas Darba iestādes (EDI) izplatītu anketu.

2. Analīze par to, kā dalībvalstis piemēro un īsteno Direktīvu

2.1. Divkārša jeb ķēdes norīkošana darbā

Direktīva attiecas uz situāciju, kad darba ņēmēju pieņem darbā pagaidu darbaspēka nodrošināšanas uzņēmums vai darbā iekārtošanas aģentūra (pagaidu darba aģentūra) un izīrē darba veikšanai lietotājuzņēmumā. Divkārša jeb ķēdes norīkošana darbā notiek, kad lietotājuzņēmums nosūta darba ņēmēju uz laiku veikt darbības dalībvalstī, kas nav dalībvalsts, kurā darba ņēmējs parasti strādā pagaidu darba aģentūrā vai lietotājuzņēmumā[10].

Direktīvā ir precizēts, ka šajā situācijā pagaidu darba aģentūra tiek uzskatīta par uzņēmumu, kas veic norīkojumu, un tāpēc tai ir jāpilda visi attiecīgie pienākumi. Turklāt lietotājuzņēmumam ir pienākums savlaicīgi informēt pagaidu darba aģentūru, ja tas plāno nosūtīt pagaidu darba aģentūras norīkoto darba ņēmēju veikt darbības citā dalībvalstī.

Gandrīz visas dalībvalstis savos tiesību aktos ir iekļāvušas Direktīvas noteikumus par pagaidu darba aģentūrām divkāršas jeb ķēdes darbā norīkošanas situācijā. Dažas dalībvalstis (Ungārija, Slovākija) neļauj lietotājuzņēmumiem norīkot pagaidu darba aģentūru darba ņēmējus pie cita darba devēja. Ungārija neļauj norīkot darbā divkārši jeb ķēdē gadījumos, kad tā ir pagaidu darba aģentūras reģistrācijas dalībvalsts. Slovākija atļauj divkāršu jeb ķēdes norīkošanu darbā tikai situācijās, uz kurām attiecas Direktīvas 96/71/EK 1. panta 3. punkta a) apakšpunkts (norīkošana darbā saskaņā ar pakalpojumu līgumu) un 1. panta 3. punkta b) apakšpunkts (norīkošana darbā uzņēmuma iekšienē).

---

[7] Juridisko ekspertu tīkls *MoveS* ir Komisijas finansēts neatkarīgu ekspertu tīkls ES iekšējās mobilitātes jomā. *MoveS* pilnais nosaukums ir "Darba ņēmēju pārvietošanās brīvība un sociālā nodrošinājuma koordinācija". Tas aptver visas 27 ES dalībvalstis, kā arī Islandi, Lihtenšteinu, Norvēģiju un Šveici.

[8] *Report of the subgroup on the transposition of Directive (EU) 2018/957, Report to the Committee of Experts on Posting of Workers (ECPW)*, https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22913&langId=en.

[9] *Study supporting the monitoring of the Posting of Workers Directive 2018/957/EU and of the Enforcement Directive 2014/67/EU*. Šis pētījums tika sagatavots Komisijas uzdevumā. Tas atspoguļo tikai autoru viedokli, un Komisija nav atbildīga ne par kādām šīs publikācijas atkalizmantošanas sekām. https://op.europa.eu/lv/web/general-publications.

[10] Sk. 3.1.1.3. apakšpunktu ziņojumā *Report of the subgroup on the transposition of Directive (EU) 2018/957, Report to the Committee of Experts on Posting of Workers (ECPW)*.

Lielākā daļa dalībvalstu ir tieši vai netieši norādījušas, ka pagaidu darba aģentūras ir uzņēmumi, kas veic norīkojumu[11]. Vairums dalībvalstu[12] ir skaidri norādījušas, ka lietotājuzņēmumam ir pienākums informēt pagaidu darba aģentūru par divkāršu jeb ķēdes norīkošanu darbā. Īrija, Horvātija, Ungārija un Slovēnija šo informācijas sniegšanas prasību savos tiesību aktos nav iekļāvušas.

Termiņš, kurā lietotājuzņēmumam jāinformē pagaidu darba aģentūra par divkāršu jeb ķēdes norīkošanu darbā (un kas Direktīvā apzīmēts ar jēdzienu "laikus"), dažādās dalībvalstīs ir atšķirīgs. Dažas dalībvalstis pieprasa, lai šāda informācija tiktu sniegta pirms darba sākšanas[13], saprātīgā termiņā pirms norīkošanas darbā[14] vai nekavējoties[15].

2.2. Nodarbinātības noteikumi

Ar Direktīvu Direktīvas 96/71/EK 3. panta 1. punktā attiecībā uz nodarbinātības noteikumiem, kas piemērojami darbā norīkotajiem darba ņēmējiem, ir ieviestas šādas izmaiņas:

- visās nozarēs tiek piemēroti nodarbinātības noteikumi, kas izriet no koplīgumiem vai šķīrējtiesas nolēmumiem, kuri ir pasludināti par vispārēji piemērojamiem vai kurus citādā veidā piemēro saskaņā ar Direktīvas 96/71/EK 3. panta 8. punktu,
- jēdziens "minimālās algas likmes" ir aizstāts ar jēdzienu "atalgojums",
- nodarbinātības noteikumiem ir pievienoti divi jauni elementi: darba ņēmēju izmitināšanas apstākļi, ja darba devēji nodrošina izmitināšanu darba ņēmējiem, kas atrodas ārpus savas pastāvīgās darba vietas, un komandējuma nauda vai izdevumu atlīdzināšana darba ņēmējiem, kuri atrodas ārpus savas dzīvesvietas profesionālu iemeslu dēļ,
- ir pastiprināti informācijas sniegšanas pienākumi.

2.2.1. Vispārēji piemērojamu koplīgumu piemērošana visām nozarēm

Ar Direktīvu tiek paplašināta par vispārēji piemērojamiem pasludinātu koplīgumu piemērošanas joma, nosakot, ka tie ir piemērojami jebkurā nozarē (ne tikai būvniecības nozarē). Direktīvas darbības jomā 18 dalībvalstu[16] piemēro nodarbinātības noteikumus, kas izriet no vispārēji piemērojamiem koplīgumiem, visās nozarēs. Deviņās dalībvalstīs[17] nav vispārēji piemērojamu koplīgumu, bet tās piemēro nozaru koplīgumus un/vai valsts koplīgumus.

2.2.2. Atalgojums

Ar Direktīvu jēdziens "minimālās algas likmes" ir aizstāts ar jēdzienu "atalgojums". Jēdziens "atalgojums" ietver "minimālo algas likmju" jēdzienu, bet ir plašāks par to.

Tādējādi dalībvalstīm ir jānodrošina, ka to teritorijā norīkotie darba ņēmēji saņem "atalgojumu", kas ir definēts kā visi atalgojuma elementi, kuri kā obligāti noteikti ar valsts tiesību aktiem vai koplīgumiem, kas ir pasludināti par vispārēji piemērojamiem vai ko piemēro saskaņā ar Direktīvas 96/71/EK 3. panta 8. punktu.

---

[11] Skatīt pievienotā dienestu darba dokumenta 3.1.1.3. apakšpunktu.
[12] Beļģija, Bulgārija, Čehija, Dānija, Vācija, Igaunija, Grieķija, Spānija, Francija, Itālija, Kipra, Latvija, Lietuva, Luksemburga, Malta, Nīderlande, Austrija, Polija, Portugāle, Rumānija, Slovākija, Somija un Zviedrija.
[13] Beļģija, Vācija, Lietuva, Luksemburga, Malta, Nīderlande, Austrija un Portugāle.
[14] Dānija, Igaunija, Grieķija, Francija un Kipra.
[15] Itālija.
[16] Beļģija, Bulgārija, Vācija, Igaunija, Īrija, Grieķija, Spānija, Francija, Horvātija, Latvija, Luksemburga, Ungārija, Nīderlande, Austrija, Portugāle, Rumānija, Slovēnija un Somija.
[17] Čehijā, Dānijā, Itālijā, Kiprā, Lietuvā, Maltā, Polijā, Slovākijā un Zviedrijā.

Gandrīz visas dalībvalstis savos tiesību aktos ir iekļāvušas ar Direktīvu ieviesto noteikumu par atalgojumu. Dažas dalībvalstis ir izvēlējušās vispārīgu vai plašu atalgojuma definīciju[18], savukārt citas dalībvalstis ir uzskaitījušas atalgojuma obligātos elementus[19]. Divas dalībvalstis (Īrija un Portugāle) jēdzienu "minimālās algas likmes" nav aizstājušas ar jēdzienu "atalgojums".

Kopumā lielākā daļa dalībvalstu uzskata, ka pāreja no "minimālajām algas likmēm" uz "atalgojumu" ir uzlabojusi darbā norīkoto darba ņēmēju tiesības[20]. Tomēr Komisija atzīmē, ka sociālie partneri un jo īpaši darba devēji norāda uz dažām grūtībām, ar ko saskaras, nosakot darbā norīkotajiem darba ņēmējiem piemērojamo atalgojumu ar visiem tā obligātajiem elementiem[21]. Šīs grūtības galvenokārt ir saistītas ar praktiskās atalgojuma noteikšanas sarežģītību, piemēram, ar koplīgumiem (jo īpaši ar atalgojumu un tā obligātajiem elementiem[22]). Darba devējiem ir grūti izprast, kuri atalgojuma obligātie elementi viņiem jāņem vērā.

2.2.3. Jauni elementi uzņēmējas dalībvalsts nodarbinātības noteikumos

Ar Direktīvu uzņēmējas dalībvalsts nodarbinātības pamatnoteikumu sarakstam ir pievienoti divi jauni elementi, kas nodrošināmi darba ņēmējiem, kuri norīkoti darbā šajā dalībvalstī: darba ņēmēju izmitināšanas apstākļi, ja darba devējs nodrošina izmitināšanu darba ņēmējiem, kas atrodas ārpus savas pastāvīgās darba vietas, un komandējuma nauda vai izdevumu atlīdzināšana, ar ko darba ņēmējiem, kuri atrodas ārpus savas dzīvesvietas profesionālu iemeslu dēļ, sedz ceļa, ēdināšanas un naktsmītnes izdevumus.

Kā sīkāk izklāstīts turpmāk tekstā, tiesību aktos, ar ko transponē Direktīvu, šiem diviem elementiem piemērojamie noteikumi dažādās dalībvalstīs atšķiras. Šie noteikumi ir piemērojami darbā norīkotajiem darba ņēmējiem, ciktāl tie attiecas uz uzņēmējas dalībvalsts valstspiederīgajiem uzņēmējā dalībvalstī.

12 dalībvalstīs[23] ir noteikumi par izmitināšanas apstākļiem gadījumos, kad darba ņēmēji atrodas ārpus savas pastāvīgās darba vietas, un šie noteikumi ir piemērojami darbā norīkotajiem darba ņēmējiem. Slovēnija piemēro šos noteikumus tikai vietējiem darba ņēmējiem, kas norīkoti darbā ārvalstīs (tie neattiecas uz darba ņēmējiem, kas norīkoti darbā Slovēnijā).

12 dalībvalstis[24] savos tiesību aktos nenosaka izmitināšanas apstākļus gadījumiem, kad darba ņēmēji atrodas ārpus savas pastāvīgās darba vietas. Tomēr šādi apstākļi var būt noteikti

[18] Beļģija, Vācija, Igaunija, Īrija, Horvātija, Ungārija, Itālija, Malta, Austrija, Polija un Somija.
[19] Bulgārija, Čehija, Spānija, Francija, Kipra, Latvija, Lietuva, Luksemburga, Nīderlande, Portugāle, Rumānija un Slovēnija.
[20] Sk. pievienotā dienestu darba dokumenta 3.1.1.4.3. apakšpunktu, kurā norādīts, ka 14 dalībvalstis, kas atbildēja uz anketas jautājumiem par Direktīvas īstenošanu, uzskata, ka darbā norīkoto darba ņēmēju situācija pēc pārejas no "minimālajām algu likmēm" uz "atalgojumu" ir uzlabojusies.
[21] Sk. 20. zemsvītras piezīmi.
[22] Šo punktu, jo īpaši darba devēju un pagaidu darba aģentūru grūtības, ir uzsvērušas dažas ieinteresētās personas, kuras tika intervētas saistībā ar pētījumu, kurš tika sagatavots Direktīvas un Izpildes panākšanas direktīvas uzraudzības vajadzībām. Sk. 8.1.3. punktu pētījumā *Study supporting the monitoring of the Posting of Workers Directive 2018/957/EU and of the Enforcement Directive 2014/67/EU*, kā arī 3.1.1.4.3. apakšpunktu par atalgojumu šim ziņojumam pievienotajā dienestu darba dokumentā.
[23] Bulgārijā, Čehijā, Dānijā, Vācijā, Grieķijā, Latvijā, Lietuvā, Luksemburgā, Ungārijā, Portugālē, Slovēnijā un Somijā.
[24] Beļģija, Īrija, Spānija, Francija, Horvātija, Itālija, Kipra, Malta, Nīderlande, Slovākija, Polija un Zviedrija.

koplīgumos vai individuālos darba līgumos, ja tā paredzēts piemērojamajos koplīgumos, un tie attiecas arī uz darbā norīkotiem darba ņēmējiem (Polijā — uz darbā norīkotiem pagaidu darba aģentūru darba ņēmējiem), izņemot Beļģiju un Īriju.

Turklāt 18 dalībvalstis[25] ir iekļāvušas valsts noteikumus par ceļa, ēdināšanas un naktsmītnes izdevumu atlīdzināšanu vai kompensēšanu darba ņēmējiem, kuri atrodas ārpus savas dzīvesvietas profesionālu iemeslu dēļ. Šie noteikumi attiecas arī uz darbā norīkotajiem darba ņēmējiem. Slovēnijā nav īpašu noteikumu par ceļa, ēdināšanas un naktsmītnes izdevumu atlīdzināšanu darbā norīkotajiem darba ņēmējiem, kas atrodas ārpus savas dzīvesvietas profesionālu iemeslu dēļ[26].

Komisija norāda, ka pastāv zināmas bažas par standartiem neatbilstošiem darbā norīkoto darba ņēmēju izmitināšanas apstākļiem[27].

2.3. Informēšanas pienākumi

Direktīvā noteikts, ka dalībvalstīm (bez liekas kavēšanās un pārredzamā veidā) jāpublicē informācija par nodarbinātības noteikumiem, kas piemērojami saskaņā ar Direktīvas 96/71/EK 3. panta 1. punktu, tai skaitā par atalgojuma pamatelementiem un visiem nodarbinātības noteikumiem, kas piemērojami ilgtermiņā darbā norīkotiem darba ņēmējiem. Dalībvalstīm ir jānodrošina, ka šī vienotajā oficiālajā valsts tīmekļa vietnē sniegtā informācija ir precīza un atjaunināta.

Ja šajā informācijā nav norādīts, kuri nodarbinātības noteikumi ir jāpiemēro, to ņem vērā, kad saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi nosaka sankcijas par to valsts noteikumu pārkāpumiem, kas pieņemti saskaņā ar Direktīvu, ciktāl tas nepieciešams, lai nodrošinātu sankciju samērīgumu.

Lai izpildītu Direktīvā noteiktos pastiprinātos informēšanas pienākumus, dalībvalstis ir izveidojušas valsts tīmekļa vietnes par norīkošanu darbā.

Lielākā daļa dalībvalstu ir pielāgojušas savus tiesību aktus, lai nodrošinātu, ka tad, ja šajās valsts tīmekļa vietnēs sniegtajā informācijā nav norādīts, kuri nodarbinātības noteikumi ir jāpiemēro, piemērotās sankcijas ir samērīgas.

Īrijai, Spānijai, Francijai, Kiprai, Slovēnijai un Slovākijai nav īpašu noteikumu par šādu sankciju samērīgumu. Tomēr dažās no šīm dalībvalstīm samērīgumu praksē panāk ar vispārējiem darba tiesību noteikumiem (Francijā) vai ar darba inspektoru palīdzību (Slovākijā).

Komisija norāda uz trūkumiem dalībvalstu publicētās informācijas saturā, piemēram, uz to, ka ir grūti atrast informāciju par koplīgumiem un ka informācija valstu tīmekļa vietnēs ir nepilnīga

[25] Bulgārija, Čehija, Dānija, Vācija, Igaunija, Grieķija, Spānija, Latvija, Lietuva, Luksemburga, Ungārija, Nīderlande, Austrija, Polija, Portugāle, Rumānija, Slovākija un Somija.
[26] Sk. pievienotā dienestu darba dokumenta 3.1.1.4.4. apakšpunktu.
[27] Sk. 26. zemsvītras piezīmi. ES līmeņa arodbiedrība atbildēs uz anketas jautājumiem par Direktīvas īstenošanu ir norādījusi, ka darbā norīkotie darba ņēmēji pastāvīgi saskaras ar tādiem izmitināšanas apstākļiem, kas ne kvalitatīvo, ne kvantitatīvo elementu ziņā neatbilst standartiem. Sk. arī 6.6.2. punktu pētījumā *Study supporting the monitoring of the Posting of Workers Directive 2018/957/EU and of the Enforcement Directive 2014/67/EU*. Minētajā pētījumā ir uzsvērtas vairākas darba aizsardzības (*OSH*) problēmas, kas saistītas ar darbā norīkoto darba ņēmēju izmitināšanu (piemēram, mītnes vieta var būt sliktas kvalitātes un pārapdzīvota).

vai novecojusi[28]. Tomēr darba devējiem ir būtiski, ka ir pieejama pilnīga un atjaunināta informācija par nodarbinātības noteikumiem (jo īpaši atalgojumu un visiem tā obligātajiem elementiem), kas piemērojami darbā norīkotajiem darba ņēmējiem (arī informācija par koplīgumiem un ilgtermiņa norīkošanu darbā).

Ar Direktīvu (ES) 2019/1152[29] par pārredzamiem un paredzamiem darba apstākļiem ir ieviestas jaunas informācijas prasības darba devējiem, lai nodrošinātu, ka darbā norīkotie darba ņēmēji ir pienācīgi informēti par sava darba uzdevuma galvenajiem darba un nodarbinātības apstākļiem uzņēmējā dalībvalstī. Informācijai valstu tīmekļa vietnēs ir iespējams piekļūt no tīmekļa vietnes "Your Europe"[30].

2.4. Noteikumi par ilgtermiņa norīkošanu darbā

Ar Direktīvu ir ieviesti jauni noteikumi par ilgtermiņa norīkošanu darbā, proti, par gadījumiem, kad faktiskais norīkojuma ilgums pārsniedz 12 mēnešus vai, ja uzņēmums iesniedz motivētu paziņojumu, 18 mēnešus. Šādās situācijās ir jāgarantē visi piemērojamie uzņēmējas dalībvalsts nodarbinātības noteikumi, kas ir noteikti tiesību aktos vai koplīgumos Direktīvas 96/71/EK 3. panta 8. punkta nozīmē, ar diviem izņēmumiem[31].

Gandrīz visas dalībvalstis garantē ilgtermiņā darbā norīkotajiem darba ņēmējiem visus nodarbinātības papildu noteikumus, kas piemērojami saskaņā ar tiesību aktiem un/vai koplīgumiem vai šķīrējtiesas nolēmumiem, kuri ir pasludināti par vispārēji piemērojamiem. Īrijā piemēro vienādus noteikumus visiem darbā norīkotajiem darba ņēmējiem neatkarīgi no norīkojuma ilguma. Savukārt visas pārējās dalībvalstis pieprasa uzņēmumam iesniegt motivētu paziņojumu, ja tie vēlas ilgtermiņa norīkojuma laikposmu pagarināt no 12 mēnešiem līdz 18 mēnešiem.

Komisija atzīmē, ka gan norādes par nodarbinātības papildu noteikumiem, kas piemērojami ilgtermiņā darbā norīkotiem darba ņēmējiem, gan motivētā paziņojuma iesniegšanas termiņš dažādās dalībvalstīs atšķiras[32]. Komisija arī norāda, ka ir jānodrošina, lai valstu tīmekļa vietnēs būtu iekļauta informācija par ilgtermiņa norīkojumiem, — līdz šim tā ne vienmēr ir bijusi sniegta. Tikai pilnīga informācija nodrošina darba devējiem atbilstošu izpratni par piemērojamajiem nodarbinātības noteikumiem un nosacījumiem.

2.5. Vienlīdzīga attieksme pret darbā norīkotiem pagaidu darba aģentūru darba ņēmējiem

Direktīva paredz, ka jautājumos, uz kuriem attiecas Direktīvas 2008/104/EK par pagaidu darba aģentūrām[33] 5. pants, pret darbā norīkotajiem pagaidu darba aģentūru darba ņēmējiem jāizturas tāpat kā pret darba ņēmējiem, ko izīrē tajā dalībvalstī reģistrētas pagaidu darba aģentūras, kurā tiek veikts attiecīgais darbs.

---

[28] Sk. pievienotā dienestu darba dokumenta 3.1.1.4.5. apakšpunktu, jo īpaši par ieinteresēto personu, to vidū darba devēju organizāciju, viedokļiem.

[29] Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2019/1152 (2019. gada 20. jūnijs) par pārredzamiem un paredzamiem darba apstākļiem Eiropas Savienībā (OV L 186, 11.7.2019., 105. lpp.).

[30] Darbinieku norīkošana darbā ārzemēs: pamatnostādnes un sociālā nodrošinājuma noteikumi — "Your Europe" (europa.eu).

[31] Šie divi izņēmumi attiecas uz i) darba līguma noslēgšanas un izbeigšanas procedūrām, formalitātēm un nosacījumiem, ieskaitot konkurences aizlieguma klauzulas, un ii) papildu arodpensiju shēmām.

[32] Plašāku informāciju (arī sociālo partneru viedokļus) skatiet pievienotā dienestu darba dokumenta 3.1.1.4.6.1. apakšpunktā.

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

Gandrīz visas dalībvalstis (izņemot Īriju un Slovēniju) ir ieviesušas pienākumu garantēt darbā norīkotajiem darba ņēmējiem nodarbinātības noteikumus, ko piemēro saskaņā ar Direktīvas 2008/104/EK 5. pantu.

Igaunijā lietotājuzņēmuma pienākums informēt pagaidu darba aģentūru par nodarbinātības noteikumiem, kas attiecas uz pagaidu darba aģentūru darba ņēmējiem, attiecas tikai uz ilgtermiņa norīkošanu darbā un ķēdes norīkošanu, savukārt Malta šo informēšanas pienākumu ir uzlikusi tikai attiecībā uz norīkojuma laikposmiem, kas pārsniedz četras secīgas nedēļas. Zviedrija šo pienākumu uzliek tikai tad, ja pagaidu darba aģentūra to lūdz. Horvātija pieprasa, lai pagaidu darba aģentūra rakstiski apstiprinātu, ka tā ir informēta par nodarbinātības noteikumiem.

Tāpēc Komisija secina, ka dažas dalībvalstis vai nu pienākumu informēt pagaidu darba aģentūru par noteikumiem, ko piemēro pagaidu darba aģentūru darba ņēmējiem, lietotājuzņēmumam uzliek tikai konkrētās situācijās, vai arī ir ievieš informēšanas papildu prasības.

Komisija arī norāda uz nopietnām bažām par to, ka, praktiski piemērojot Direktīvas noteikumus par darbā norīkotiem pagaidu darba aģentūru darba ņēmējiem, var rasties situācijas, kad šādiem darba ņēmējiem var tikt piemēroti mazāk labvēlīgi nosacījumi. Tā cēlonis varētu būt reāls nodoms apiet noteikumus, bet tas tā varētu būt arī tāpēc, ka pagaidu darba aģentūras un lietotājuzņēmums(-i) ir slikti informēti par attiecīgajiem noteikumiem, ko piemēro citās dalībvalstīs, jo īpaši saistībā ar koplīgumiem[34]. Darba devēji ziņojuši, ka pārrobežu darbu (piem., norīkošanu) reglamentējošās tiesību sistēmas sarežģītība var novest pie noteikumu netīšas neievērošanas, jo īpaši mazo uzņēmumu vidū. Tāpēc ir vajadzīga viegli pieejama un saprotama juridiskā informācija[35].

2.6. Ar norīkojumu saistītā komandējuma nauda

Daudzas dalībvalstis[36] ir precizējušas, kuras ar norīkojumu saistītās komandējuma naudas daļas tiek izmaksātas kā atlīdzība par izdevumiem, kas faktiski radušies saistībā ar norīkojumu, un kuras daļas ietilpst atalgojumā.

Saskaņā ar Direktīvu, ja darba attiecībām piemērojamos nodarbinātības noteikumos nav noteikts, vai un kurus ar norīkojumu saistītās komandējuma naudas elementus izmaksā, atlīdzinot faktiskos izdevumus, kas radušies saistībā ar norīkojumu darbā, tad uzskata, ka visa komandējuma nauda tiek izmaksāta kā izdevumu atlīdzinājums. Lielākā daļa dalībvalstu[37] ir iekļāvušas šo noteikumu savos tiesību aktos.

---

[34] 6.1.2. un 6.1.3.1. punkts pētījumā *Study supporting the monitoring of the Posting of Workers Directive 2018/957/EU and of the Enforcement Directive 2014/67/EU*. Sk. arī pievienotā dienestu darba dokumenta 3.1.1.4.6.2. apakšpunktu.

[35] 6.1.3.1. apakšpunkts pētījumā *Study supporting the monitoring of the Posting of Workers Directive 2018/957/EU and of the Enforcement Directive 2014/67/EU* un pievienotā dienestu darba dokumenta 3.1.1.4.6.2. apakšpunkts.

[36] Beļģija, Bulgārija, Vācija, Igaunija, Īrija, Grieķija, Spānija, Francija, Horvātija, Itālija, Kipra, Latvija, Lietuva, Luksemburga, Malta, Nīderlande, Polija, Portugāle, Rumānija, Slovākija un Somija.

[37] Beļģija, Kipra, Dānija, Vācija, Igaunija, Īrija, Grieķija, Spānija, Francija, Horvātija, Itālija, Latvija, Lietuva, Luksemburga, Malta, Nīderlande, Polija, Portugāle, Somija un Zviedrija.

Komisija norāda, ka dažas dalībvalstis[38] savos tiesību aktos nav iekļāvušas īpašu noteikumu, ka ar norīkojumu saistītā komandējuma nauda ir daļa no atalgojuma, ja vien tā netiek izmaksāta kā atlīdzība par izdevumiem, kas faktiski radušies saistībā ar norīkojumu. Turklāt dažu dalībvalstu[39] tiesību aktos vispār nav noteikts vai nav skaidri noteikts, ka darbā norīkotā darba ņēmēja ceļa, ēdināšanas un naktsmītnes izdevumi tiek atlīdzināti saskaņā ar piederības dalībvalsts tiesību aktiem un/vai praksi.

2.7. Koplīgumi

Ar Direktīvu iespēja darbā norīkotajiem darba ņēmējiem piemērot koplīgumus, kas nav padarīti vispārēji piemērojami, ir paplašināta, to dodot arī dalībvalstīm, kurās jau pastāv sistēma koplīgumu pasludināšanai par vispārēji piemērojamiem[40]. Vismaz 4[41] no 18 dalībvalstīm, kas piemēro vispārēji piemērojamus koplīgumus, ir izmantojušas Direktīvā paredzēto iespēju koplīgumus, kas nav vispārēji piemērojami, piemērot arī darbā norīkotajiem darba ņēmējiem.

2.8. Dalībvalstu sadarbība

Direktīvā noteikts, ka dalībvalstīm ir jānodrošina sadarbība starp iestādēm vai struktūrām, kas ir kompetentas uzraudzīt Direktīvas 96/71/EK 3. pantā minētos nodarbinātības noteikumus. Visas dalībvalstis savos tiesību aktos ir iekļāvušas noteikumus par savu kompetento valsts iestāžu un struktūru sadarbību.

2.9. Uzraudzība, kontrole un izpildes panākšana

Direktīvā dalībvalstīm cita starpā prasīts paredzēt efektīvus, samērīgus un atturošus noteikumus par sankcijām, kas piemērojamas par to valsts noteikumu pārkāpumiem, kuri pieņemti saskaņā ar Direktīvu. Visās dalībvalstīs (izņemot Īriju) par to valsts noteikumu pārkāpumiem, ar kuriem īsteno Direktīvu, piemēro administratīvus naudas sodus. Sešas dalībvalstis piemēro kriminālsodus[42]. Komisija norāda, ka sankcijas dažādās dalībvalstīs ir atšķirīgas. Piemēram, maksimālais naudas sods ir no 1100 EUR Latvijā līdz 400 000 EUR Austrijā un 500 000 EUR Vācijā.

3. Apakšuzņēmuma līgumu slēgšana un darba ņēmēju norīkošana darbā

Direktīvas 2. panta 2. punktā ir noteikts, ka Komisijai analīzē par Direktīvas piemērošanu un īstenošanu jāiekļauj novērtējums par to, vai ir vajadzīgi papildu pasākumi, lai nodrošinātu vienlīdzīgus konkurences apstākļus un aizsargātu darba ņēmējus apakšuzņēmuma līgumu slēgšanas gadījumā.

Attiecībā uz apakšuzņēmuma līgumu slēgšanu Izpildes panākšanas direktīvas[43] 12. pantā ir paredzēts atbildības mehānisms. Saskaņā ar šo atbildības mehānismu darbā norīkotais darba ņēmējs var papildus darba devējam vai tā vietā saukt pie atbildības darbuzņēmēju, kuram darba devējs ir tiešs apakšuzņēmējs, attiecībā uz jebkādu nesamaksātu neto atalgojumu vai iemaksām

[38] Čehija, Dānija, Ungārija, Austrija, Slovēnija un Zviedrija.
[39] Beļģija, Čehija, Dānija, Vācija, Īrija, Spānija, Luksemburga, Ungārija, Latvija, Malta, Nīderlande, Austrija, Portugāle, Polija, Slovēnija un Somija.
[40] Sk. pievienotā dienestu darba dokumenta 3.1.1.4.8. apakšpunktu.
[41] Grieķija, Ungārija, Nīderlande un Somija.
[42] Beļģija, Dānija, Igaunija, Grieķija, Francija un Kipra.
[43] Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/67/ES (2014. gada 15. maijs) par to, kā izpildīt Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā, un ar ko groza Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (ES) Nr. 1024/2012 par administratīvo sadarbību, izmantojot Iekšējā tirgus informācijas sistēmu (“*IMI* regula”) (OV L 159, 28.5.2014., 11. lpp.).

sociālo partneru kopīgi pārvaldītos fondos vai struktūrās, ciktāl uz tām attiecas Direktīvas 96/71/EK 3. pants.

Dalībvalstīm šāda atbildība apakšuzņēmuma līgumu slēgšanas gadījumos ir nediskriminējoši un samērīgi jāievieš būvniecības nozarē, un tās var to paredzēt arī citās nozarēs. Tās var arī nediskriminējoši un samērīgi ieviest atbildības noteikumus, kas ir stingrāki darbības jomas ziņā (piemēram, aptver vairāk uzņēmumu, kas iesaistīti apakšuzņēmēju ķēdē, ne tikai tiešo darbuzņēmēju) un tvēruma ziņā (piemēram, aptver vairāk darba nosacījumu, kas noteikti Direktīvas 96/71/EK 3. pantā). Dalībvalstis šo atbildības noteikumu vietā var piemērot arī citus izpildes panākšanas pasākumus, ja tie saskaņā ar ES tiesību aktiem ir pamatoti un samērīgi.

Ņemot vērā šo tiesisko regulējumu, kā arī informāciju, kas savākta un analizēta šā ziņojuma kontekstā, Komisija norāda, ka viena no galvenajām problēmām, kas var ietekmēt darbā norīkoto darba ņēmēju tiesības, kā arī konkurences apstākļu vienlīdzību starp uzņēmumiem, ir garas apakšuzņēmēju ķēdes. Šajās garajās apakšuzņēmēju ķēdēs pārredzamības un pārskatatbildības trūkums var ļoti apgrūtināt piemērojamo noteikumu izpildes panākšanu, jo ir grūti noteikt atbildīgo uzņēmumu. Tādējādi darbuzņēmēja tiešā atbildība var tikt ievērojami samazināta. Tas var ietekmēt arī neizmaksāto algu atgūšanu[44].

Izpildes panākšanas direktīvā paredzētais atbildības mehānisms dod dalībvalstīm iespēju aptvert garākas ķēdes. Tomēr lielākā daļa dalībvalstu šo atbildību ir attiecinājušas tikai uz tiešo darbuzņēmēju un nav to piemērojušas citiem apakšuzņēmēju ķēdes dalībniekiem. 10 dalībvalstis[45] ir ieviesušas pilnas ķēdes atbildību (t. i., atbildību, kas apakšuzņēmuma līgumu slēgšanas gadījumos neaprobežojas tikai ar iepriekšējo ķēdes posmu)[46]. Četras dalībvalstis (Beļģija, Spānija, Francija un Itālija) ir ieviesušas arī papildu pasākumus, piemēram, apakšuzņēmēju līmeņu skaita ierobežojumu apakšuzņēmēju ķēdēs[47].

Turklāt koplīgumu piemērošana var darbā norīkotajiem darba ņēmējiem apakšuzņēmēju ķēdēs nodrošināt citādu aizsardzību un to var izmantot, lai maksātu šādiem darba ņēmējiem saskaņā ar mazāk labvēlīgiem līgumiem[48].

Lai risinātu konstatētās problēmas, dalībvalstis un/vai sociālie partneri varētu pieņemt labu praksi, kas tiem palīdzētu palielināt pārredzamību un atbildību apakšuzņēmēju ķēdēs. Šī labā prakse paredz ierobežot apakšuzņēmēju ķēžu līmeņu skaitu un/vai apakšuzņēmuma līgumu slēgšanas gadījumā piemērojamo atbildību attiecināt uz visu ķēdi, kā arī uzlabot sadarbību starp dalībvalstīm, lai atvieglotu inspekcijas un apkarotu ļaunprātīgu praksi[49].

Šajā nolūkā un pēc šā ziņojuma Komisija varētu apsvērt iespēju ar EDI atbalstu kartēt apakšuzņēmuma līgumu slēgšanas gadījumā piemērojamās atbildības pašreizējo tvērumu dalībvalstīs (t. i., aptvertās nozares, līmeņus un darba nosacījumus). Tā ietvaros varētu tikt

[44] Šajā saistībā sk. 6.7.2. punktu pētījumā *Study supporting the monitoring of the Posting of Workers Directive 2018/957/EU and of the Enforcement Directive 2014/67/EU*, kā arī pievienotā dienestu darba dokumenta 4.2. iedaļu.

[45] Beļģija, Bulgārija, Spānija, Francija, Itālija, Lietuva, Luksemburga, Nīderlande, Austrija un Polija.

[46] Sk. 4.2.2.2. apakšpunktu pētījumā *Study supporting the monitoring of the Posting of Workers Directive 2018/957/EU and of the Enforcement Directive 2014/67/EU*.

[47] Sk. 4.2.2.1. apakšpunktu pētījumā *Study supporting the monitoring of the Posting of Workers Directive 2018/957/EU and of the Enforcement Directive 2014/67/EU*.

[48] Sk. 4.2.2. un 5.3.4. punktu pētījumā *Study supporting the monitoring of the Posting of Workers Directive 2018/957/EU and of the Enforcement Directive 2014/67/EU*.

[49] Vairāk labas prakses piemēru sk. pievienotā dienestu darba dokumenta 4.3. iedaļā.

sniegti norādījumi par stingrāku noteikumu samērīgu un nediskriminējošu piemērošanu valsts līmenī attiecībā uz apakšuzņēmuma līgumu slēgšanas gadījumā piemērojamās atbildības tvērumu (t. i., pilnas ķēdes atbildības noteikšanu vai atbildības attiecināšanu vēl uz citiem nodarbinātības noteikumiem). Komisija pašlaik neuzskata, ka Direktīva konkrēti attiecībā uz apakšuzņēmuma līgumu slēgšanu būtu jāgroza.

4. Trešo valstu valstspiederīgo norīkošana darbā

Šajā iedaļā un attiecīgajā pievienotā dienestu darba dokumenta iedaļā ir izklāstītas galvenās problēmas, kas ietekmē darba apstākļus trešo valstu valstspiederīgo norīkojumos, kā arī daži labas prakses piemēri, kā šīs problēmas var risināt. Tajā nav sniegts pārskats par tiesisko regulējumu, kas reglamentē trešo valstu valstspiederīgo ieceļošanu un uzturēšanos uzņēmējā dalībvalstī.

Darba ņēmēju norīkošanas direktīvas attiecas gan uz darbā norīkotajiem darba ņēmējiem, kas ir ES pilsoņi, gan uz darbā norīkotajiem darba ņēmējiem, kuri ir trešo valstu valstspiederīgie. Tādējādi trešo valstu valstspiederīgos darba ņēmējus, kurus pastāvīgi un ierasti nodarbina pakalpojumu sniedzējs, kas reģistrēts kādā dalībvalstī, var norīkot darbā uz citu dalībvalsti, šai citā dalībvalstī nepakļaujot nevajadzīgām administratīvām formalitātēm, piemēram, pienākumam saņemt apliecinājumu par tiesībām uz nodarbinātību[50].

Lielākajā daļā dalībvalstu darbā norīkotajiem trešo valstu valstspiederīgajiem piemēro tos pašus vispārējos noteikumus par norīkošanu darbā, ar kuriem transponē attiecīgos ES tiesību aktus. Trīs dalībvalstis[51] savā tiesiskajā regulējumā ir ieviesušas īpašus noteikumus par trešo valstu valstspiederīgo norīkošanu darbā. Horvātija un Nīderlande savos tiesību aktos ir skaidri norādījušas, ka personai, kas ir likumīgi nodarbināta dalībvalstī, kurā ir reģistrēts tās darba devējs, nav vajadzīgs apliecinājums par tiesībām uz nodarbinātību. Tāpat Latvijas Darba likumā ir noteikts, ka darba devējam ir jādeklarē, ka darba ņēmējs ir likumīgi nodarbināts nosūtītājā dalībvalstī[52].

Komisija norāda, ka darbā norīkotie trešo valstu valstspiederīgie parasti ir vairāk pakļauti ļaunprātīgai praksei, piemēram, krāpnieciskai norīkošanai darbā, darba tiesību pārkāpumiem, nestabiliem darba apstākļiem, kā arī neatbilstīgām sociālajām iemaksām un sociālo iemaksu neveikšanai[53]. Darbā norīkotie trešo valstu valstspiederīgie parasti arī pieņem atalgojumu, kas ir mazāks par to, kas patiesībā būtu jāizmaksā[54]. Darbā norīkotie trešo valstu valstspiederīgie, šķiet, ir arī pakļauti lielākiem ar nestabiliem dzīves un darba apstākļiem saistītiem riskiem[55].

Turklāt darbā norīkotie trešo valstu valstspiederīgie ir neaizsargātāki nekā darbā norīkotie ES darba ņēmēji, jo viņi var būt atkarīgi no darba devēja saistībā ar apliecinājuma par tiesībām uz

[50] ES Tiesas 1994. gada 9. augusta spriedums *Raymond Vander Elst / Office des Migrations Internationales*, C-43/93, EU:C:1994:310.
[51] Horvātija, Latvija un Nīderlande.
[52] Sk. 2.2.1. punktu ziņojumā *Report on the cooperation practices, possibilities and challenges between Member States – specifically in relation to the posting of third-country nationals, Final Report*, ELA/2022/RS/027/ELA.306-2021/TITLE 3/2.2, 2023. gada februāris.
[53] Sk. 6.5.2. punktu pētījumā *Study supporting the monitoring of the Posting of Workers Directive 2018/957/EU and of the Enforcement Directive 2014/67/EU* un 3.1. punktu ziņojumā *Report on the cooperation practices, possibilities and challenges between Member States – specifically in relation to the posting of third-country nationals, Final Report*, ELA/2022/RS/027/ELA.306-2021/TITLE 3/2.2, 2023. gada februāris.
[54] Sk. 6.5.2. punktu pētījumā *Study supporting the monitoring of the Posting of Workers Directive 2018/957/EU and of the Enforcement Directive 2014/67/EU*.
[55] Sk. 8.5. punktu pētījumā *Study supporting the monitoring of the Posting of Workers Directive 2018/957/EU and of the Enforcement Directive 2014/67/EU*.

nodarbinātību un/vai uzturēšanās atļaujas atjaunošanu[56]. Viņi bieži vien arī neapzinās savas tiesības un saskaras ar valodas barjerām.

Šīs konstatētās situācijas varētu risināt ar vairākiem pasākumiem, piemēram, varētu nodrošināt labāku piekļuvi informācijai par darba tiesībām, kas vērsta uz darbā norīkotiem trešo valstu valstspiederīgajiem darba ņēmējiem[57], uzlabot transnacionālo sadarbību starp izpildstruktūrām un migrācijas iestādēm un pastiprināt darbā norīkošanas noteikumu izpildes panākšanu konkrētās nozarēs, kurās ir daudz darbā norīkoto trešo valstu valstspiederīgo[58].

5. Galvenie secinājumi un iespējamās turpmākās darbības

Tas, ka visas dalībvalstis ir transponējušas Direktīvu, ir uzlabojis darbā norīkoto darba ņēmēju darba nosacījumus, jo īpaši tādās jomas kā atalgojums, vienlīdzīga attieksme pret darbā norīkotajiem pagaidu darba aģentūru darba ņēmējiem un tādu izdevumu atlīdzināšana, kas radušies saistībā ar norīkojumu (piemēram, ceļa, ēdināšanas un naktsmītnes izdevumu atlīdzināšana).

Dalībvalstu tiesību akti būtībā atbilst Direktīvas prasībām. Tomēr Komisija valstu pasākumos, ar kuriem transponē Direktīvu, ir konstatējusi dažādas neatbilstības problēmas, uz kurām varētu vērst turpmākus pasākumus. Šīs problēmas attiecas uz dažādiem Direktīvas noteikumiem, piemēram, divkāršu jeb ķēdes norīkošanu darbā, atalgojumu, diviem jaunajiem uzņēmējas dalībvalsts nodarbinātības noteikumu elementiem, ilgtermiņa norīkošanu darbā, vienlīdzīgu attieksmi pret pagaidu darba aģentūru darba ņēmējiem, ar norīkojumu saistīto komandējuma naudu vai uzraudzību, kontroli un izpildes panākšanu. Komisija turpinās strādāt kopā ar dalībvalstīm, lai nodrošinātu, ka Direktīva tiek pareizi transponēta un piemērota.

Komisija norāda uz dažām grūtībām, kas rodas, nosakot darbā norīkotajiem darba ņēmējiem piemērojamo atalgojumu ar visiem tā obligātajiem elementiem. EDI[59] ciešā sadarbībā ar dalībvalstīm un sociālajiem partneriem varētu izveidot rīku, kas varētu atvieglot darbā norīkoto darba ņēmēju atalgojuma aprēķināšanu un palielināt tā pārredzamību. Šis rīks, kura galvenos elementus varētu noteikt EDI, tiktu izmantots un ieviests valstu līmenī.

Komisija arī norāda uz bažām, kas saistītas ar darbā norīkoto darba ņēmēju iespējamajiem izmitināšanas apstākļiem. Valstu inspekcijas iestādes un sociālie partneri (jo īpaši arodbiedrības) kopā ar EDI varētu izstrādāt mērķorientētas izpratnes veicināšanas kampaņas par tādiem jautājumiem kā darbā norīkoto darba ņēmēju izmitināšanas apstākļu iespējamā neatbilstība standartiem, tostarp sniegt konkrētāku informāciju par darbā norīkoto darba ņēmēju tiesībām uz izmitināšanas apstākļiem uzņēmējās dalībvalstīs (gadījumos, kad konkrētās valsts valstspiederīgajiem tiek nodrošināta izmitināšana) un sankcijām par minēto tiesību neievērošanu.

---

[56] Sk. 3.1. punktu ziņojumā *Report on the cooperation practices, possibilities and challenges between Member States – specifically in relation to the posting of third-country nationals, Final Report*, ELA/2022/RS/027/ELA.306-2021/TITLE 3/2.2, 2023. gada februāris.

[57] Sk. īpaši 3.4.2. punktu ziņojumā *Report on the cooperation practices, possibilities and challenges between Member States – specifically in relation to the posting of third-country nationals, Final Report*, ELA/2022/RS/027/ELA.306-2021/TITLE 3/2.2, 2023. gada februāris.

[58] Sk. arī pievienotā dienestu darba dokumenta 5.2. iedaļu.

[59] EDI iespējamās turpmākās darbības, kas minētas šajā ziņojumā, ietilpst tās pilnvarās palīdzēt dalībvalstīm un Komisijai efektīvi piemērot ar darbaspēka mobilitāti Eiropas Savienībā saistītos ES tiesību aktus un efektīvi panākt to izpildi.

Ir arī būtiski, lai darba devējiem un darba ņēmējiem būtu pieejama pilnīga un atjaunināta informācija par nodarbinātības noteikumiem (jo īpaši atalgojumu un visiem tā obligātajiem elementiem), kas piemērojami darbā norīkotajiem darba ņēmējiem (arī informācija par koplīgumiem un ilgtermiņa norīkošanu darbā). Tāpēc EDI varētu turpināt un pastiprināt darbu ar dalībvalstīm ar mērķi padarīt šo informāciju pārredzamāku, visaptverošāku, atjauninātu un vieglāk pieejamu darbā norīkotajiem darba ņēmējiem un pakalpojumu sniedzējiem.

Komisijai ir radušās nopietnas bažas par Direktīvas noteikumu praktisko piemērošanu darbā norīkotajiem pagaidu darba aģentūru darba ņēmējiem. EDI ciešā sadarbībā ar dalībvalstīm varētu novērst šīs bažas ar iedarbīgāku un plašāku pārrobežu sadarbību un izpildes panākšanas centieniem, kas vērsti uz pagaidu darba aģentūru darbu. Arī sociālie partneri varētu apsvērt iespēju atbalstīt darba inspekciju darbu. Turklāt dalībvalstis varētu pārskatīt spēkā esošos tiesību aktus un to īstenošanu valsts līmenī un/vai ar EDI atbalstu izveidot palīdzības dienestus, kas pagaidu darba aģentūrām un lietotājuzņēmumiem varētu sniegt palīdzību saistībā ar darbā norīkošanas noteikumu piemērošanu.

Komisija norāda, ka dažas dalībvalstis savos tiesību aktos nav iekļāvušas dažus konkrētus noteikumus par komandējuma naudu, kas saistīta ar norīkojumu. Komisija par šo jautājumu un arī par citiem Direktīvas noteikumiem iesaistīsies dialogā ar dalībvalstīm, lai nodrošinātu, ka Direktīva ir transponēta atbilstīgi. Turklāt EDI varētu veicināt tās informācijas pārredzamību, kas attiecas uz norīkojuma komandējuma naudu un ar norīkojumiem saistīto izmaksu atlīdzināšanu dalībvalstīs.

Apakšuzņēmuma līgumu slēgšanas jautājumā apakšuzņēmēju ķēžu līmeņu skaita ierobežošana un/vai apakšuzņēmuma līgumu slēgšanas gadījumā piemērojamās atbildības attiecināšana uz visu ķēdi varētu palīdzēt dalībvalstīm (kā dalībniecēm, uz kurām gulstas galvenā atbildība par darba ņēmēju darbā norīkošanas noteikumu izpildes panākšanu) un attiecīgā gadījumā sociālajiem partneriem samērīgi un nediskriminējoši palielināt pārredzamību un atbildību apakšuzņēmēju ķēdēs. Turklāt Komisija varētu apsvērt iespēju ar EDI atbalstu kartēt apakšuzņēmuma līgumu slēgšanas gadījumā piemērojamās atbildības pašreizējo aptvērumu dalībvalstīs (tostarp sniegt norādījumus par stingrāku noteikumu piemērošanu valsts līmenī attiecībā uz apakšuzņēmuma līgumu slēgšanas gadījumā piemērojamās atbildības tvērumu).

Visbeidzot, EDI varētu būt liela nozīme arī darbā norīkotu trešo valstu valstspiederīgo darba ņēmēju jautājumā, jo tā varētu atvieglot piekļuvi informācijai un atbalstīt dalībvalstis, uzlabojot transnacionālo sadarbību starp valstu izpildstruktūrām[60].

Ņemot vērā galvenos secinājumus un turpmākos pasākumus, kas izklāstīti iepriekš, Komisija šajā posmā nesaskata vajadzību ierosināt grozījumus šajā direktīvā vai Direktīvā 96/71/EK.

Komisija sakarā ar savu plašāko uzdevumu sargāt Līgumus un neskarot šo uzdevumu, turpinās sadarboties ar dalībvalstīm, lai nodrošinātu, ka Direktīva tiek transponēta un piemērota pareizi.

Komisija ar EDI atbalstu turpinās sadarboties ar dalībvalstīm arī darbā norīkošanas noteikumu izpildes panākšanas jomā.

[60] Sk. pievienotā dienestu darba dokumenta 5.2. iedaļu.