Eiropas Savienības
Oficiālais Vēstnesis

LV
C sērija

C/2026/5094

20.10.2026.

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinums

Virzībā uz skaidru ES satvaru trešo valstu valstspiederīgo norīkošanai darbā: nodrošināt reālu norīkošanu, juridisko noteiktību un godīgu konkurenci

(pašiniciatīvas atzinums)

(C/2026/5094)

Galvenais ziņotājs: ***David HAFNER***

Padomnieki	Herwig VERSCHUEREN (II grupas ziņotājam) Jukka AHTELA (I grupai)
Pilnsapulces lēmums	19.2.2026.
Juridiskais pamats	Reglamenta 52. panta 2. punkts
Atbildīgā specializētā nodaļa	Nodarbinātības, sociālo lietu un pilsoniskuma specializētā nodaļa
Pieņemts specializētās nodaļas sanāksmē	25.6.2026.
Pieņemts plenārsesijā	15.7.2026.
Plenārsesija Nr.	607
Balsojuma rezultāts (par / pret / atturas)	196/6/13

1. Secinājumi un ieteikumi

EIROPAS EKONOMIKAS UN SOCIĀLO LIETU KOMITEJA (EESK)

1.1. norāda, ka trešo valstu valstspiederīgo norīkošanu darbā saskaņā ar Līgumā paredzēto regulējumu par pakalpojumu sniegšanas brīvību (Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 56. pants) reglamentē vispārējie ES tiesību akti, kas piemērojami darba ņēmēju norīkošanai darbā un ko veido arī Eiropas Savienības Tiesas (EST) judikatūra. Interpretācijas un īstenošanas atšķirības dalībvalstīs var radīt juridisko nenoteiktību, ļaunprātīgas izmantošanas risku un godīgas konkurences izkropļojumus, kas varētu apdraudēt uzticēšanos iekšējam tirgum un tā leģitimitāti;

1.2. aicina nodrošināt lielāku skaidrību par spēkā esošā ES regulējuma interpretāciju un īstenošanu un konsekventāku piemērošanu, tostarp skaidrākus un pieejamākus norādījumus par attiecīgo judikatūru, lai sniegtu juridisko noteiktību, vienlīdzīgus konkurences apstākļus un darba ņēmēju, kā arī uzņēmumu efektīvu aizsardzību;

1.3. uzsver, ka trešo valstu valstspiederīgo norīkošanai darbā ir jāatbilst patiesai pārrobežu pakalpojumu sniegšanai un to nekad nevar izmantot, lai piešķirtu piekļuvi uzņēmējas dalībvalsts darba tirgum vai nodotu darba ņēmējus cita uzņēmuma rīcībā;

1.4. norāda, ka dalībvalstis, ievērojot LESD 79. panta 5. punktu, saglabā kompetenci noteikt nosacījumus ieceļošanai savos darba tirgos un piekļuvei tiem, un uzsver, ka ļaunprātīgu darbā norīkošana kārtību nedrīkst izmantot, lai apietu šīs kompetences;

1.5. uzsver, ka praktiskās piemērošanas, īstenošanas un izpildes ziņā ir pienācīgi jāprecizē svarīgākie nosacījumi, kas reglamentē trešo valstu valstspiederīgo likumīgu norīkošanu darbā, it īpaši attiecībā uz likumīgu uzturēšanos, pastāvīgu nodarbinātību nosūtītājā dalībvalstī un prasību nemeklēt piekļuvi uzņēmējas dalībvalsts darba tirgum;

1.6. atzinīgi vērtē neseno politisko vienošanos par sociālā nodrošinājuma koordinācijas regulu pārskatīšanu, kas paredz, ka pirms norīkošanas darbā ir jābūt trīs mēnešus ilgai iepriekšējai piesaistei nosūtošās dalībvalsts sociālā nodrošinājuma sistēmai;

1.7. uzsver, ka patiesa norīkošana darbā nozīmē reālu un pārbaudāmu saikni starp darba ņēmēju un nosūtītājas dalībvalsts darba tirgu, un aicina nodrošināt skaidrus un operatīvus kritērijus šādas saiknes novērtēšanai, tostarp tādus elementus kā efektīva nodarbinātība, sociālā nodrošinājuma sistēmu segums un attiecīgā gadījumā nodokļu saistību izpilde un tas, vai darba devējs veic reālu saimniecisko darbību nosūtītājā dalībvalstī, lai izvairītos no pastkastītes uzņēmumiem;. Nesen pieņemtie grozījumi sociālā nodrošinājuma koordinācijas regulās ir svarīgs atskaites punkts, lai novērtētu saikni ar nosūtītājas dalībvalsts darba tirgu;

1.8. norāda uz pierādījumiem par situācijām, kad darba ņēmēji tiek pieņemti darbā vienā dalībvalstī galvenokārt ar mērķi norīkot tos darbā citā dalībvalstī, kas var radīt jautājumus par to, vai ir izpildīta prasība par pastāvīgu nodarbinātību;

1.9. uzsver starpnieku, darbā pieņemšanas ķēžu un pagaidu darba aģentūru pieaugošo lomu trešo valstu valstspiederīgo norīkošanā darbā un aicina uzlabot noteikumu izpildi, lai nodrošinātu, ka šāda kārtība atbilst patiesai pakalpojumu sniegšanai un netiek ļaunprātīgi izmantota, lai veicinātu neatbilstīgu migrāciju, kā arī nenozīmē vienkārši darbaspēka piegādi, tostarp stingrāk piemērojot kritērijus, kas saistīti ar būtiskām darbībām un pastkastītes uzņēmumu novēršanu;

1.10. norāda, ka trešo valstu valstspiederīgo darbā norīkošanas nosacījumu neievērošana var izraisīt nelikumīgas nodarbinātības un uzturēšanās situācijas, radot juridiskus riskus gan darba ņēmējiem, gan darba devējiem, un uzsver, ka dalībvalstīm ir jānodrošina efektīva izpilde;

1.11. uzsver, ka ir svarīgi stiprināt Eiropas Darba iestādes lomu, tostarp pastiprinot tās pilnvaras un nodrošinot, ka tai ir pietiekami resursi it īpaši saskaņotu un kopīgu inspekciju koordinēšanai, mediācijai, informācijas apmaiņai starp dalībvalstīm un tādu darbā norīkošanas modeļu uzraudzībai, kuros iesaistīti trešo valstu valstspiederīgie, tai skaitā izmantojot kopīgus digitālos rīkus un vairāk iesaistot sociālos partnerus. Šajā saistībā EESK atzinīgi vērtē gaidāmo taisnīgas darbaspēka mobilitātes paketi kā iespēju vēl vairāk stiprināt taisnīgu darbaspēka mobilitāti, tostarp izstrādājot Eiropas sociālā nodrošinājuma karti (*ESSPASS*), lai atbalstītu sociālā nodrošinājuma apliecinājumu, it īpaši PD A1 sertifikātu, digitalizāciju un pārrobežu pārbaudi;

1.12. uzsver norīkoto trešo valstu valstspiederīgo darba ņēmēju īpašo neaizsargātību, ko saasina problēmas, kas saistītas ar tiesiskā regulējuma interpretāciju un īstenošanu un nepietiekamu izpildi, un aicina uzlabot piekļuvi informācijai par tiesībām un pienākumiem, tostarp izmantojot mērķtiecīgus informēšanas pasākumus un sadarbību ar sociālajiem partneriem. Tā arī aicina sniegt pienācīgu ES atbalstu, tostarp finansējumu un programmas, lai nodrošinātu efektīvu un pieejamu informāciju un norādījumus darbā norīkotajiem trešo valstu valstspiederīgajiem darba ņēmējiem, aktīvi iesaistot sociālos partnerus, un veikt atbilstošus atbalsta pasākumus, lai veicinātu šo darba ņēmēju tiesību efektīvu īstenošanu.

2. **Vispārīgas piezīmes**

Darbaspēka mobilitāte un pakalpojumu sniegšanas brīvība iekšējā tirgū: tiesiskais regulējums

2.1. Letas ziņojumā ir pamatoti uzsvērts, ka Eiropas vienotais tirgus ir bijis bezprecedenta ekonomikas izaugsmes, konverģences, sociālā progresa un dzīves līmeņa uzlabošanas stūrakmens visā kontinentā ([1]). Darbaspēka mobilitāte ES iekšienē ir būtiska vienotā tirgus panākumu daļa. Tā ietver fizisku personu pārvietošanos Eiropas Savienībā no vienas dalībvalsts uz citu nodarbinātības vai pakalpojumu sniegšanas nolūkā. Tā atspoguļo spēju strādāt citā dalībvalstī, pamatojoties uz darba ņēmēju pārvietošanās brīvību (LESD 45. pants) un pakalpojumu sniegšanas brīvību (LESD 56. pants). Pēdējais attiecas uz tāda uzņēmuma darbību, kas uz ierobežotu laiku nosūta (t. i., "norīko darbā") darba ņēmējus no vienas dalībvalsts uz citu.

([1]) *E. Letta* (2024), *Much More Than a Market*, 14. lpp.

2.2. Darba ņēmēji, kas izmanto darba ņēmēju pārvietošanās brīvību, tiek integrēti uzņēmējas dalībvalsts darba tirgū, savukārt darbā norīkotie darba ņēmēji pārvietojas, izmantojot darba devēja brīvību uz laiku sniegt pakalpojumus, un paliek integrēti nosūtītājas valsts darba tirgū. Trešo valstu valstspiederīgajiem, kas likumīgi strādā un uzturas dalībvalstī, nav tiesību brīvi pārvietoties kā darba ņēmējiem – izņemot noteiktos gadījumos, kas attiecas uz pastāvīgajiem iedzīvotājiem,– taču viņu darba devējs var viņus norīkot darbā.

2.3. Līdz ar vienotā tirgus attīstību arvien vairāk uzņēmumu ir likumīgi izmantojuši darba ņēmēju, tostarp trešo valstu valstspiederīgo, norīkošanu darbā, lai sniegtu pārrobežu pakalpojumus, tādējādi veicinot vienotā tirgus darbību un Eiropas ekonomikas konkurētspēju. Darbā norīkoto darba ņēmēju darba tiesības garantē Darba ņēmēju norīkošanas direktīva 96/71/EK ([2]) (kas grozīta ar Direktīvu (ES) Nr. 2018/957 ([3])), Izpildes direktīva 2014/67/ES ([4]) un Direktīva (ES) Nr. 2020/1057 ([5]) par autotransporta nozarē strādājošo norīkošanu darbā. Darbā norīkoto darba ņēmēju sociālā nodrošinājuma tiesības ir aplūkotas Regulā (EK) Nr. 883/2004 ([6]) un Regulā (EK) Nr. 987/2009 ([7]) par sociālā nodrošinājuma sistēmu koordinēšanu. Šos instrumentus piemēro neatkarīgi no darbā norīkotā darba ņēmēja valstspiederības, un tāpēc tie attiecas arī uz trešo valstu valstspiederīgajiem ([8]). Ja rodas vajadzība, šis tiesiskais regulējums ir zināmā mērā precizēts un papildināts ar EST judikatūru, tostarp par trešo valstu valstspiederīgo norīkošanu darbā.

2.4. Uz trešo valstu valstspiederīgo norīkošanu darbā pārrobežu pakalpojumu sniegšanas nolūkā attiecas vispārējie ES tiesību akti par norīkošanu darbā, jo to nereglamentē atsevišķi ES tiesību akti. Tomēr to veido EST tā dēvētajā *Vander Elst* judikatūrā, kuras pamatā ir darba devēja brīvība sniegt pakalpojumus ([9]). EST ir precizējusi, ka uzņēmēja dalībvalsts nedrīkst darbā norīkotajiem trešo valstu valstspiederīgajiem noteikt pienākumu saņemt iepriekšēju atļauju, piemēram, darba atļauju, jo šie darba ņēmēji jau ir likumīgi nodarbināti nosūtītājā dalībvalstī. EST uzskata, ka šiem darba ņēmējiem nav nodoma iekļūt uzņēmējas dalībvalsts darba tirgū, jo pēc pienākumu izpildes viņi atgriezīsies savā izcelsmes vai dzīvesvietas valstī. Tomēr uzņēmēja dalībvalsts var lūgt pakalpojumu sniedzējam pierādīt, ka darbā norīkotajiem trešo valstu valstspiederīgajiem ir likumīga situācija nosūtītājā dalībvalstī tādās jomās kā uzturēšanās, darba atļauja un sociālā nodrošinājuma segums un ka šie darba ņēmēji savu galveno darbību veic dalībvalstī, kurā pakalpojumu sniedzējs veic uzņēmējdarbību. Viņiem nebūtu jāmeklē piekļuve uzņēmējas dalībvalsts darba tirgum.

2.5. Turklāt EST nosprieda, ka pakalpojumu sniegšanas brīvību nevar izmantot citiem mērķiem kā vien attiecīgā pakalpojuma sniegšanai ([10]). Tas attiecas uz gadījumiem, kad darba ņēmēji veic uzdevumus tā uzņēmuma uzraudzībā un pakļautībā, kas veic uzņēmējdarbību uzņēmējā dalībvalstī. Uzņēmēja dalībvalsts var arī pieprasīt šiem darba ņēmējiem iegūt uzturēšanās atļauju pēc pirmajiem trim mēnešiem, uz ko attiecas Šengenas vīza, lai tā varētu pārbaudīt, vai viņiem ir

([2]) Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 96/71/EK (1996. gada 16. decembris) par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā (OV L 18, 21.1.1997., 1. lpp., ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1996/71/oj).

([3]) Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2018/957 (2018. gada 28. jūnijs), ar ko groza Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā (OV L 173, 9.7.2018., 16. lpp., ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2018/957/oj).

([4]) 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, 2024/159, 28.5.2024., 11. lpp., ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2014/67/oj).

([5]) 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., ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2020/1057/oj).

([6]) Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (EK) Nr. 883/2004 (2004. gada 29. aprīlxis) par sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinēšanu (OV L 166, 30.4.2004., 1. lpp., ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2004/883/oj).

([7]) Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (EK) Nr. 987/2009 (2009. gada 16. septembris), ar ko nosaka īstenošanas kārtību Regulai (EK) Nr. 883/2004 par sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinēšanu (OV L 284, 30.10.2009., 1. lpp., ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2009/987/oj).

([8]) Ar Regulu (ES) Nr. 1231/2010 (OV L 344, 29.12.2010., 1. lpp., ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2010/1231/oj) tika paplašināta sociālā nodrošinājuma koordinēšanas regulu darbības joma, iekļaujot tajā trešo valstu valstspiederīgos, kuri likumīgi uzturas dalībvalstī un atrodas pārrobežu situācijā starp dalībvalstīm. EST ir plaši interpretējusi likumīgas uzturēšanās dalībvalstī nosacījumus, tostarp attiecībā uz trešo valstu valstspiederīgajiem, kuri uz laiku uzturas dalībvalstī uz pagaidu vīzas pamata: EST Lieta C-477/17 *Balandin*.

([9]) Sk. EST judikatūru šādās lietās: C-43/93 *Vander Elst*; C-445/03 *Komisija pret Luksemburgu*; C-244/04 *Komisija pret Vāciju*; C-168/04 *Komisija pret Austriju*; C-91/13 *Essent*; C-18/17 *Danieli*; C-540/22 *SN u. c.*

([10]) Sk. EST judikatūru šādās lietās: C-445/03 *Komisija pret Luksemburgu*; C-244/04 *Komisija pret Vāciju*; C-540/22 *SN u. c.*

likumīga situācija, it īpaši attiecībā uz uzturēšanās nosacījumiem, atļauju strādāt un sociālo nodrošinājumu dalībvalstī, kurā attiecīgais uzņēmums nodarbina šos darba ņēmējus, un lai tā varētu pārliecināties, vai viņi nerada draudus sabiedriskajai kārtībai.

Nepieciešamība pēc vienlīdzīgiem konkurences apstākļiem iekšējā tirgū

2.6. Tomēr šīs judikatūras un piemērojamo ES un valstu tiesību aktu īstenošana ir atkarīga no tā, kā dalībvalstis tos piemēro. Saskaņā ar EDI 2023. gada konstatējumiem ievērojamā skaitā dalībvalstu kompetentās iestādes dažādos veidos piemēro un interpretē noteikumus, kas reglamentē trešo valstu valstspiederīgo norīkošanu darbā, tostarp attiecīgo EST judikatūru par mijiedarbību starp pakalpojumu sniegšanas brīvību, darbā norīkošanas noteikumiem un valstu tiesību aktiem darbaspēka migrācijas jomā ([11]). Tā rezultātā joprojām pastāv zināma nenoteiktība attiecībā uz to kritēriju nevienmērīgu īstenošanu un izpildi, saskaņā ar kuriem trešo valstu valstspiederīgo norīkošana darbā ir likumīga saskaņā ar pakalpojumu sniegšanas brīvību. Lai garantētu godīgu konkurenci, darba standartu efektīvu izpildi un iekšējā tirgus pienācīgu darbību, ir kļuvis svarīgi nodrošināt, ka šie kritēriji ir skaidri un tiek veicināta to pienācīga īstenošana un izpilde. Nenoteiktība darba devējiem, kuri vēlas ievērot tiesību aktus, var apdraudēt vienlīdzīgus konkurences apstākļus vienotajā tirgū un palielināt risku, ka darba ņēmēji var tikt pakļauti ļaunprātīgai praksei.

2.7. Minētais skaidrības trūkums par noteikumu piemērošanu un EST judikatūru var kļūt īpaši problemātisks darbā norīkošanas kārtībā un sarežģītās apakšuzņēmumu līgumu struktūrās, kurās iesaistīti darba tirgus starpnieki vai pagaidu darba aģentūras. Šādās situācijās izpildiestādēm un darba tirgus dalībniekiem var būt grūti nošķirt patiesu pārrobežu pakalpojumu sniegšanu un ļaunprātīgu kārtību, kas apiet valstu darbaspēka migrācijas noteikumus.

2.8. Tajā pašā laikā darbā norīkoto trešo valstu valstspiederīgo skaits pieaug dalībvalstīs, par kurām ir pieejami dati ([12]), un saskaņā ar iekšējiem konstatējumiem par saskaņotām un kopīgām inspekcijām, ko koordinē EDI, pazīmes liecina, ka lietas, kurās iesaistīti darbā norīkotie trešo valstu valstspiederīgie, bieži vien ir saistītas ar būtiskākiem un nopietnākiem pārkāpumiem, tostarp darbā norīkošanas noteikumu pārkāpumiem. Tas varētu nozīmēt, ka trešo valstu darba ņēmēji tiek norīkoti darbā saskaņā ar tādiem scenārijiem, uz kuriem neattiecas šī judikatūra vai Līguma noteikumi par pakalpojumu sniegšanas brīvību. Šādos gadījumos šo darba ņēmēju nodarbinātība un uzturēšanās uzņēmējā dalībvalstī var būt nelikumīga. Līdz ar to darba devējs var tikt sodīts par trešo valstu valstspiederīgo nodarbināšanu bez nepieciešamās atļaujas ([13]), savukārt attiecīgais darba ņēmējs var tikt notiesāts par nelikumīgu nodarbinātību un uzturēšanos ([14]). Šī situācija rada būtiskas juridiskas problēmas visām iesaistītajām pusēm, un tā būtu jārisina, lai rastu piemērotus risinājumus. Dažos gadījumos varētu uzskatīt, ka tiek apdraudēta LESD 79. panta 5. punktā atzītā dalībvalstu kompetence noteikt trešo valstu valstspiederīgo skaitu, kas uzņemti to teritorijā darba meklēšanas nolūkā no trešām valstīm.

2.9. Tāpēc piemērojamā tiesiskā regulējuma īstenošanas mērķtiecīga precizēšana sekmētu godīgu konkurenci, veidotu uzticēšanos darbā norīkošanas sistēmai un ļautu iestādēm konsekventāk un ar lielāku juridisko noteiktību novērtēt, vai trešo valstu valstspiederīgo norīkošana darbā ir patiesa pārrobežu pakalpojumu sniegšana vai negodīga konkurence, kas ļaunprātīgi izmanto vienotā tirgus noteikumus. Norīkošanai darbā piemērojamo nosacījumu precizēšana un norādījumi par izpildi un piemērošanu aizsargātu darba ņēmējus, vienlaikus nodrošinot uzņēmumiem paredzamību, kas tiem vajadzīga, lai droši darbotos vienotajā tirgū, nesaskaroties ar negodīgu konkurenci.

([11]) EDI (2023), *Ziņojums par dalībvalstu sadarbības praksi, iespējām un problēmām, jo īpaši saistībā ar trešo valstu valstspiederīgo norīkošanu darbā*.

([12]) De Wispelaere, F., De Smedt L. & Pacolet, J. (2025), *Posting of workers – Collection of data from the prior declaration tools – Reference year 2023*, *Eiropas Savienības Publikāciju birojs*.

([13]) Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2009/52/EK (2009. gada 18. jūnijs), ar ko nosaka minimālos standartus sankcijām un pasākumiem pret darba devējiem, kas nodarbina trešo valstu valstspiederīgos, kuri dalībvalstīs uzturas nelikumīgi (OV L 168, 30.6.2009., 24. lpp., ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2009/52/oj).

([14]) Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2008/115/EK (2008. gada 16. decembris) par kopīgiem standartiem un procedūrām dalībvalstīs attiecībā uz to trešo valstu valstspiederīgo atgriešanu, kas dalībvalstī uzturas nelikumīgi (OV L 348, 24.12.2008., 98. lpp., ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2008/115/oj).

Darbā norīkoto trešo valstu valstspiederīgo darba ņēmēju raksturīgā neaizsargātība

2.10. Ļaunprātīga darbā norīkošanas kārtība nesamērīgi ietekmē trešo valstu valstspiederīgos ([15]). Dažos gadījumos viņu neaizsargātība var būt saistīta ar viņu juridisko un ekonomisko atkarību no darba devējiem. Šo atkarību var vēl vairāk pastiprināt viņu ierobežotās zināšanas par savām tiesībām, valodas barjeras un nedroši dzīves apstākļi, kas var apgrūtināt darba ņēmēju iespējas aizstāvēt savas tiesības vai ziņot par ļaunprātīgu praksi. Ja tiek iesaistītas dalībvalstis un sociālie partneri, ir iespējams risināt problēmu, kas saistīta ar ierobežotajām zināšanām par norīkoto darba ņēmēju tiesībām, nodrošinot pienācīgas informācijas sniegšanu un palielinot informētību par darba ņēmēju tiesībām, kā arī rīkojot mērķtiecīgas informācijas kampaņas darba devējiem par viņu pienākumiem. Ļaunprātīga prakse ir īpaši izplatīta tādās augsta riska nozarēs kā būvniecība, lauksaimniecība un transports ([16]). Tas rada konkurences izkropļojumus un nostāda uzņēmumus neizdevīgākā situācijā.

Mērogs un modeļi

2.11. Darba ņēmēju norīkošana darbā arvien vairāk kļūst par pakalpojumu sniegšanas sastāvdaļu iekšējā tirgū. Jaunākie pētījumi, kuru pamatā ir dalībvalstu administratīvie dati, liecina, ka šīs parādības pamatā ir skaidri modeļi, nevis atsevišķi gadījumi ([17]). Katru gadu iekšējā tirgū tiek norīkoti darbā aptuveni divi miljoni darba ņēmēju. Šīs plašākās tendences ietvaros arvien lielākā skaitā tiek norīkoti darbā trešo valstu valstspiederīgie. Pēdējo desmit gadu laikā ir ievērojami palielinājies norīkotajiem darba ņēmējiem izsniegto PD A1 sertifikātu skaits, un vairākas dalībvalstis ziņo, ka arvien pieaug to darbā norīkoto darba ņēmēju īpatsvars, kuri ir trešo valstu valstspiederīgie ([18]).

2.12. Valstu administratīvajos avotos un EDI analītiskajos pētījumos gūtie pierādījumi arī liecina, ka trešo valstu valstspiederīgo darba ņēmēju norīkošana darbā nav vienmērīgi izplatīta visā Eiropas Savienībā ([19]). Tā vietā tā ir cieši saistīta ar īpašām darbā pieņemšanas un migrācijas ķēdēm, kas savieno trešās valstis, nosūtītājas dalībvalstis un uzņemošos darba tirgus Eiropas Savienībā.

2.13. Arī darbā norīkojumu sadalījums pa nozarēm liecina par skaidriem modeļiem. Darbā norīkoto trešo valstu valstspiederīgo darba ņēmēju skaits ir īpaši liels darbietilpīgās nozarēs, kuras ietekmē darbaspēka trūkums un kurām raksturīgas apakšuzņēmēju ķēdes un sarežģīta darbaspēka piedāvājuma kārtība, it īpaši būvniecības, lauksaimniecības, loģistikas un dažos ražošanas un pakalpojumu nozaru segmentos ([20]).

2.14. Kopumā pieejamie pierādījumi liecina, ka trešo valstu valstspiederīgo norīkošana darbā nav maznozīmīga vai izolēta parādība, bet gan daļa no iekšējā tirgus darbības. Tas bieži vien apvieno pieņemšanu darbā no valstīm ārpus Eiropas Savienības nosūtītājā dalībvalstī, uzturēšanās un darba atļauju piešķiršanu nosūtītājā dalībvalstī un turpmāku darba ņēmēju norīkošanu darbā citā (saņēmējā) dalībvalstī. Tā rezultātā trešo valstu valstspiederīgo darba ņēmēju norīkošana darbā var ietvert trešo valstu valstspiederīgo darbaspēka neatbilstīgu migrāciju uz uzņēmēju dalībvalsti, un tas varētu radīt plašākus jautājumus par to, vai tiek efektīvi piemēroti ES noteikumi, kas reglamentē darba ņēmēju norīkošanu darbā, kā arī noteikumi par darbaspēka migrāciju no valstīm ārpus Eiropas Savienības.

3. **Īpašas piezīmes**

Saikne starp darba ņēmēju un nosūtītāju dalībvalsti

3.1. Praksē bieži vien var būt grūti noteikt, vai darba ņēmēju var uzskatīt par pastāvīgi nodarbinātu nosūtītājā dalībvalstī. Var rasties situācijas, ka trešo valstu valstspiederīgie tiek pieņemti darbā vienā dalībvalstī un neilgi pēc tam norīkoti darbā citā dalībvalstī, piemēram, kad nosūtošajam uzņēmumam tiek piešķirts līgums iepirkuma procesa ietvaros. Šādos gadījumos darba attiecības nosūtītājā dalībvalstī var pastāvēt tikai ierobežotu laiku pirms norīkošanas darbā, un tas var radīt jautājumus par to, vai darba ņēmēju patiešām var uzskatīt par daļu no minētās dalībvalsts darba tirgus. Papildu norādes ir atrodamas Izpildes direktīvas 2014/67/ES 4. panta 3. punktā, kurā izklāstīti kritēriji, pēc kuriem nosaka, vai

([15]) Letta E. (2024), 104. lpp.; Eiropas Komisija, *Ziņojums par to, kā tiek piemērota un īstenota Direktīva (ES) 2018/957, ar ko groza Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā*, COM(2024) 320; Eiropas Darba iestāde (2023); Eiropas Darba iestāde (2025).
([16]) EDI (2023).
([17]) De Wispelaere et al. (2025).
([18]) Turpat.
([19]) EDI (2025).
([20]) EDI (2023); EDI (2025).

darba ņēmējs uz laiku veic darbu dalībvalstī, kas nav dalībvalsts, kurā viņš parasti strādā. Turklāt nesen saskaņotie grozījumi sociālā nodrošinājuma koordinācijas regulās ievieš prasību par trīs mēnešus ilgu iepriekšēju piesaisti nosūtošās dalībvalsts sociālā nodrošinājuma sistēmai. Izpildes direktīvas 2014/67/ES 4. panta 2. punktā ir arī izklāstīti kritēriji, pēc kuriem nosaka, vai darbā norīkojošais uzņēmums veic būtiskas darbības, kas nav tikai iekšējās vadības un/vai administratīvās darbības, nosūtītājā dalībvalstī ([21]).

3.2. Skaidrāki norādījumi par judikatūras piemērošanu attiecībā uz trešo valstu valstspiederīgo norīkošanu darbā un tās mijiedarbību ar spēkā esošajiem noteikumiem, kas identificē pastāvīgo nodarbinātību nosūtītājā dalībvalstī, varētu palīdzēt uzlabot konsekvenci, kad tiek novērtēts, vai darbā norīkošanas situācijas, kurās iesaistīti trešo valstu valstspiederīgie, ir patiesas, un nodrošināt, ka darbā norīkošanas regulējums tiek piemērots un pienācīgi īstenots saskaņā ar paredzēto mērķi. Saskaņā ar Izpildes direktīvas 2014/67/ES 4. panta 4. punktu minēto elementu novērtējums ir jāpielāgo katram konkrētajam gadījumam un jāņem vērā situācijas īpatnības.

Pagaidu darba aģentūras un darbaspēka piedāvājuma ķēdes

3.3. Nesen veiktā EDI analīzē ir uzsvērta strukturētu darbā pieņemšanas ķēžu pieaugošā nozīme trešo valstu valstspiederīgo norīkošanā darbā visā Eiropas Savienībā ([22]). Trešo valstu valstspiederīgo norīkošana darbā bieži ir daļa no sarežģītām transnacionālām darbaspēka piedāvājuma struktūrām, kurās iesaistīti vairāki starpnieki un apakšuzņēmēji.

3.4. Daudzos gadījumos darba ņēmēji vispirms ienāk vienas dalībvalsts darba tirgū un pēc tam tiek norīkoti darbā citās dalībvalstīs. Šie mobilitātes ceļi var ietvert darbā pieņemšanas aģentūras, darba tirgus starpniekus vai apakšuzņēmēju uzņēmumus, kas koordinē darba ņēmēju pārrobežu norīkošanu darbā.

3.5. Darbā norīkošanas piedāvājuma ķēdes bieži ietver vairākus līgumattiecību slāņus starp saņēmēju uzņēmumu uzņēmējā dalībvalstī, starpniekiem, kas organizē darbaspēka piedāvājumu, un uzņēmumu, kas oficiāli darbojas kā darbā norīkojošais darba devējs nosūtītājā dalībvalstī. Šādās situācijās darba devējs, kas veic uzņēmējdarbību nosūtītājā dalībvalstī, var darboties galvenokārt kā organizatorisks mezgls plašākā darbaspēka piedāvājuma ķēdē, nevis kā uzņēmums, kas nodarbina darba ņēmējus darbībām, kuras veic minētajā dalībvalstī. Dažos gadījumos tas var radīt jautājumus par to, vai joprojām var uzskatīt, ka nosūtošais uzņēmums veic būtiskas darbības nosūtītājas dalībvalsts teritorijā.

3.6. Turklāt pagaidu darba aģentūru un citu starpnieku pieaugošā loma šajā kārtībā var arī radīt būtiskus jautājumus par saikni starp pārrobežu pakalpojumu sniegšanu un valstu darbaspēka migrācijas politiku. Kad aģentūras pieņem darbā trešo valstu valstspiederīgos no valstīm ārpus Eiropas Savienības, organizē viņu ieceļošanu caur vienu dalībvalsti un pēc tam norīko viņus darbā citā dalībvalstī, privātie starpnieki, šķiet, veido piekļuvi uzņēmējas dalībvalsts darba tirgum. Kā norādījušas vairākas dalībvalstis, tas apdraud LESD 79. panta 5. punktā atzītās dalībvalstu tiesības noteikt trešo valstu valstspiederīgo skaitu, kas uzņemti to teritorijā darba meklēšanas nolūkā no trešajām valstīm ([23]). Pastāv risks, ka uzņēmējas dalībvalsts darbaspēka migrācijas politika tiks apieta, (ļaunprātīgi) izmantojot pakalpojumu sniegšanas brīvību.

Briselē, 2026. gada 15. jūlijā

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas
priekšsēdētājs
Séamus BOLAND

([21]) Sk. arī EST Lietu C-784/19 *Team Power Europe* par darbā norīkošanas noteikumu piemērošanu Regulā 883/2004.
([22]) EDI (2025).
([23]) Position paper from the Netherlands, Belgium, Denmark, Germany, Italy, Latvia and Luxembourg – EU policy priorities for the Commission period 2024-2029: Foster genuine and fair posting of third country nationals (TCNs).