

## DARBA ŅĒMĒJU NORĪKOŠANA DARBĀ

“Darbā norīkots darba ņēmējs” ir darba ņēmējs, kuru viņa darba devējs ir uz laiku nosūtījis sniegt pakalpojumu citā ES dalībvalstī. Brīvība veikt uzņēmējdarbību un pakalpojumu sniegšanas brīvība ir Līgumā par Eiropas Savienības darbību (LESD) nostiprinātas pamatbrīvības. Norīkoto darba ņēmēju statusu reglamentē princips “vienāds atalgojums par to pašu darbu tajā pašā vietā”.

### JURIDISKAIS PAMATS

LESD 54. pants un 56. līdz 62. pants.

### MĒRĶI

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

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

### SASNIEGUMI

**A.** Darba ņēmēju norīkošanas direktīvas vēsture:

[Darba ņēmēju norīkošanas direktīva](#) izriet no brīvības sniegt pakalpojumus (LESD 56. pants) un ES apņemšanās likvidēt šķēršļus pārrobežu pakalpojumu brīvai aprītei iekšējā tirgū. Tā kā Eiropas Savienība 1986. gadā paplašinājās, pievienojoties Spānijai un Portugālei, jautājums par pārrobežu pakalpojumu sniegšanu tika izvirzīts iekšējā tirgus debašu priekšplānā. Pēc desmit gadus ilgušā likumdošanas strupceļa Eiropas Savienības Tiesas spriedums (C-113/89), kā arī Austrijas, Somijas un Zviedrijas pievienošanās ES galu galā veicināja direktīvas par norīkoto darba ņēmēju situāciju pieņemšanu.

Pirmā direktīva tika pieņemta 1996. gada 16. decembrī. Tā noteica nodarbinātības un darba apstākļu minimālo nosacījumu pamatnoteikumu kopumu (piemēram, maksimālo darba laiku, minimālo apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu, minimālās algas likmes, veselības aizsardzību un drošību darbā un citus nosacījumus). Attiecībā uz citiem darba attiecību aspektiem turpinātu piemērot nosūtītājvalsts darba tiesību noteikumus. Attiecībā uz sociālo nodrošinājumu darbā norīkotie darba ņēmēji joprojām bija apdrošināti sociālā nodrošinājuma sistēmā savā piederības valstī, ja nosūtīšanas laiks kopumā nepārsniedza divus gadus. Attiecībā uz nodokļu sistēmu nosūtītājvalsts 183 dienas saglabāja tiesības iekasēt ienākuma nodokli un tikai pēc šī perioda beigām šīs tiesības pāriet uzņēmējai valstij.

Līdz ar to darbaspēka izmaksu atšķirības starp vietējiem un norīkotajiem darba ņēmējiem var būt ievērojamas atkarībā no algas līmeņa, sociālā nodrošinājuma iemaksām un maksājamā ienākuma nodokļa.

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

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

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

## **B. Reformas darbības uzlabošanai**

Ņemot vērā šos trūkumus, Komisija turpināja veikt reformas, lai atjauninātu sākotnējo Darba ņēmēju norīkošanas direktīvu un uzlabotu tās izpildi. Šajās reformās tika ņemti

vērā Eiropas Līgumu atjauninājumi un stingrā tendence arvien vairāk izmantot darbā norīkošanu.

Divi galvenie tiesību aktu priekšlikumi:

## 1. Izpildes direktīva 2014/67/ES

Šī [izpildes direktīva 2014/67/ES](#) izveido vienotu tiesisko regulējumu, lai identificētu patiesu darba ņēmēju norīkošanu darbā, un ļauj vienotāk īstenot, piemērot un izpildīt kopējos standartus. Tajā precizēta norīkošanas definīcija un definēti dalībvalstu pienākumi pārbaudīt Darba ņēmēju norīkošanas direktīvas ievērošanu, jo īpaši nozarēs, kurās ir lielāks nelikumīgas profesionālas darbības risks, piemēram, būvniecības vai kravu autopārvadājumu nozarēs. Tās mērķis panākt labāku sadarbību starp valstu iestādēm, kas atbild par norīkošanu darbā, piemērojot pienākumu atbildēt uz palīdzības pieprasījumiem un nosakot termiņus atbildēm uz informācijas pieprasījumiem. Visbeidzot, administratīvos sodus un naudas sodus, ko viena dalībvalsts piemērojusi pakalpojumu sniedzējiem, tagad var izpildīt un atgūt citā dalībvalstī.

## 2. Pārskatītā Darba ņēmēju norīkošanas direktīva

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

Priekšlikums saskarās ar ievērojamu pretestību: 11 dalībvalstu parlamentu palātas iesniedza pamatotu atzinumu, tādējādi ierosinot subsidiaritātes pārbaudi jeb tā dēvēto dzeltenās kartītes procedūru. Lielākajā daļā atzinumu pausta nožēla par to, ka priekšlikums radīs neizdevīgus konkurences apstākļus šo dalībvalstu darba ņēmējiem un ka dalībvalstis zaudētu tiesības lemt par norīkoto pagaidu darbinieku darba un nodarbinātības pamatnosacījumiem, kā paredzēts 2008. gada Direktīvā par pagaidu darba aģentūrām.

Pēc intensīvām sarunām starp Komisiju, Padomi un Eiropas Parlamentu Padome 2018. gada 21. jūnijā pieņēma pārskatīto direktīvu. Pārskatītā Darba ņēmēju norīkošanas direktīva ([Direktīva \(ES\) 2018/957](#)), kas stājas spēkā 2020. gada 30. jūlijā, attiecas uz šādām jomām:

- Ilgtermiņa norīkošana darbā: norīkošana var ilgt līdz pat 12 mēnešiem ar iespējamu sešu mēnešu pagarinājumu (Komisija sākotnēji bija ierosinājusi 24 mēnešus). Pēc šā perioda beigām tiek piemēroti uzņēmējas dalībvalsts darba tiesību noteikumi.
- Atalgojums: visiem vietējiem darba ņēmējiem piemērojamie uzņēmējas valsts noteikumi attiecas arī uz visiem darbā norīkotajiem darba ņēmējiem no pirmās dienas, t. i., ir spēkā princips par vienādu samaksu par vienu un to pašu darbu vienā un tajā pašā vietā. Attiecībā uz citiem atalgojuma elementiem pārskatīšana ievieš skaidrākus noteikumus par pabalstiem, savukārt ceļa, iekārtošanās un uzturēšanās izmaksas nav atskaitāmas no darbinieku algām. Kā noteikts Izpildes direktīvā, informācijai par obligātajiem elementiem, kas veido atalgojumu kādā dalībvalstī, ir jābūt pieejamai vienotā valsts tīmekļa vietnē.

- Darba apstākļi: Dalībvalstis var piemērot lielus, reprezentatīvus reģionālus vai nozaru koplīgumus. Iepriekš tas bija spēkā tikai attiecībā uz vispārēji piemērojamiem koplīgumiem būvniecības nozarē. Attiecībā uz izmitināšanas apstākļiem uzņēmējā valstī ir jāpiemēro esošie valsts noteikumi attiecībā uz vietējiem darba ņēmējiem ārpus savas dzīves vietas profesionālu iemeslu dēļ.
- Norīkotie pagaidu darba aģentūras darbinieki: pārskatītā Darba ņēmēju norīkošanas direktīva nodrošina vienlīdzīgu attieksmi pret norīkotajiem pagaidu darba aģentūru darba ņēmējiem. Arī uz pārrobežu aģentūrām, kuras izīrē darba ņēmējus, attiecas tie paši nosacījumi, ko piemēro valstu pagaidu nodarbinātības aģentūrām.
- Transports: [Direktīva \(ES\) 2020/1057](#) paredz īpašus noteikumus par autotransporta nozarē strādājošo transportlīdzekļu vadītāju norīkošanu darbā. Eiropas Savienības Tiesa 2019. gada 19. decembra spriedumā Dobersberger lietā (C-16/18) no Darba ņēmēju norīkošanas direktīvas piemērošanas jomas izslēdza darba ņēmējus, kas sniedz pakalpojumus starptautiskajos vilcienos.

## C. Citas iniciatīvas

2019. gadā Komisija izveidoja Eiropas Darba iestādi (EDI), lai garantētu darba ņēmēju mobilitātes un sociālā nodrošinājuma noteikumu pareizu piemērošanu. 2023. gadā EDI kopā ar Komisiju sāka īstenot "Norīkošanas programmu 360", kas ir satvars attiecīgo ieinteresēto personu sadarbībai nolūkā uzlabot informācijas apmaiņu, pastiprināt administratīvo sadarbību un uzlabot zināšanas par ES un valstu noteikumiem par darba ņēmēju norīkošanu darbā.

## EIROPAS PARLAMENTA LOMA

Eiropas Parlaments ir bijis virzītājspēks tiesību aktu izstrādē attiecībā uz personu brīvu pārvietošanos un pakalpojumu apriti.

Kopš 2014. gada Parlaments vairākās rezolūcijās ir atgādinājis par nepieciešamību uzlabot Darba ņēmēju norīkošanas direktīvu. Sarunu laikā par Darba ņēmēju norīkošanas direktīvas pārskatīšanu Parlaments īpaši centās panākt, lai par vienādu darbu tiktu maksāts vienāds atalgojums un dalībvalstis varētu piemērot reģionālos, sektoru vai nozaru līmeņa līgumus. Turklāt tas centās rast iespēju, lai dalībvalstis ar pārskatīšanas klauzulas palīdzību ārvalstu uzņēmumiem varētu uzlikt tādas pašas valsts saistības, ja tiek slēgti apakšuzņēmuma līgumi.

2021. gada martā Parlaments pauda bažas par pārskatītās Darba ņēmēju norīkošanas direktīvas nepietiekami saskaņotu īstenošanu, aicinot Komisiju tieši palīdzēt dalībvalstīm visā transponēšanas procesā ar mērķi nodrošināt Eiropas tiesību aktu vienviedīgu īstenošanu. [2021. gada 20. maija rezolūcijā par ES noteikumu ietekmi uz darba ņēmēju brīvu pārvietošanos un pakalpojumu brīvu apriti: darbaspēka mobilitāte ES iekšienē kā instruments darba tirgus vajadzību un prasmju saskaņošanai](#), Parlaments vērsa uzmanību uz mobilo darba ņēmēju, tostarp norīkoto darba ņēmēju, īpaši neaizsargāto stāvokli Covid-19 pandēmijas laikā un aicināja novērst strukturālus trūkumus Eiropas un valstu tiesiskajā regulējumā. Šajā nolūkā Parlaments aicināja uzlabot pārskatītās Darba ņēmēju norīkošanas direktīvas īstenošanu, izpildi un uzraudzību un izveidot vienas pieturas palīdzības aģentūru, kurā darba ņēmēji un darba

devēji varētu piekļūt digitālajiem pakalpojumiem saistībā ar darbaspēka mobilitāti un norīkošanu darbā.

2016. gadā Komisija nāca klajā ar [priekšlikumu Eiropas Parlamenta un Padomes regulai, ar kuru groza Regulu \(EK\) Nr. 883/2004 par sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinēšanu un Regulu \(EK\) Nr. 987/2009, ar ko nosaka īstenošanas kārtību Regulai \(EK\) Nr. 883/2004](#). Viens no priekšlikuma mērķiem bija precizēt kolīziju normas par piemērojamiem tiesību aktiem un saikni starp Regulu par sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinēšanu un Darba ņēmēju norīkošanas direktīvu. Sarunas par priekšlikumu vēl arvien turpinās.

[2021. gada 25. novembra rezolūcijā](#) par Eiropas sociālā nodrošinājuma kartes ieviešanu, lai uzlabotu sociālā nodrošinājuma tiesību un taisnīgas mobilitātes digitālo īstenošanu, Parlaments uzsvēra, ka ir vajadzīgs ES mēroga digitālais instruments visiem mobilajiem darba ņēmējiem, tostarp norīkotajiem darba ņēmējiem. Šāds instruments nodrošinātu sociālā nodrošinājuma tiesību efektīvu identificēšanu, izsekojamību, apkopošanu un pārnēsamību un uzlabotu ES noteikumu par darbaspēka mobilitāti un sociālā nodrošinājuma koordinēšanu taisnīgu un efektīvu izpildi darba tirgū. 2023. gada 6. septembrī Komisija nāca klajā ar [paziņojumu par digitalizāciju sociālās nodrošināšanas koordinācijā](#). Paziņojumā aprakstīti dažādi digitalizācijas jomā izstrādājami projekti, tostarp Eiropas sociālā nodrošinājuma kartes (ESSPASS) projekts. ESSPASS projektā galvenā uzmanība ir pievērsta tiesību dokumentu pieprasīšanas un saņemšanas procesa digitalizācijai un verifikācijai reāllaikā, lai ļautu sociālā nodrošinājuma iestādēm, darba inspekcijām, veselības aprūpes pakalpojumu sniedzējiem un citām attiecīgajām struktūrām nekavējoties pārbaudīt šos dokumentus visā Eiropā.

Norīkošana darbā minēta arī Parlamenta [2024. gada 18. janvāra rezolūcijā par Eiropas Darba iestādes pilnvaru pārskatīšanu](#), kurā tas aicināja paplašināt EDI pilnvaru darbības jomu, iekļaujot tajā trešo valstu valstspiederīgo darbaspēka mobilitāti, īpašu uzmanību pievēršot tam, lai izbeigtu fiktīvu norīkošanu darbā un fiktīvu pašnodarbinātību.

Plašāka informācija par šo tematu atrodama Nodarbinātības un sociālo lietu komitejas [tīmekļa vietnē](#).

Aoife Kennedy  
03/2024