



## IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

ESF projekts 'Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības administratīvās kapacitātes stiprināšana'

4.2.aktivitāte 'Normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze'  
Eiropas Savienības normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze

2015.gada marta ziņojums

## **Direktīva 2014/67/ES (Īstenošanas direktīva) un ieteikumi arodbiedrībām tās ieviešanai**

Rīga, 2015.gads

---

Šis ziņojums ir veidots ar Eiropas Savienības Eiropas Sociālā fonda finansiālu atbalstu. Par ziņojuma saturu atbild Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība.

## **Saturs**

1. Ievads.....	3
2. Direktīvas 2014/67/ES tiesiskais regulējums.....	4
3. Ieteikumi dalībvalstu arodbiedrībām Direktīvas 2014/67/ES normu ieviešanas procesā.....	13
3.1. Vispārīgi ieteikumi.....	13
3.2. Norīkošanas identificēšanas uzlabošana.....	14
3.3. Informācijas pieejamības un apmaiņas uzlabošana.....	20
3.4. Kontroles un administratīvās sadarbības uzlabošana.....	21
3.5. Norīkoto darbinieku aizskarto tiesību aizsardzība.....	27
3.6. Solidārā atbildība apakšuzņēmēju ķēdēs.....	28
3.7. Piespiesto administratīvo sodu un sankciju pārrobežu izpilde.....	29
4. Secinājumi.....	30

## 1. Ievads

Ņemot vērā to, ka viena no Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības (LBAS) būtiskākajām funkcijām ir dalība likumdošanas procesā, atbilstoši Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes nolikumam LBAS piedalās politikas plānošanas dokumentu un normatīvo aktu projektu izskatīšanā.<sup>1</sup> Likumdošanas procesa ietvaros LBAS izskata un piedalās diskusijās arī saistībā ar tiesību aktu projektiem, ar kuriem tiek ieviestas Eiropas Savienības direktīvas ekonomikas un sociālo tiesību jomā. LBAS pēc iespējas informē savas dalīborganizācijas par jaunām Eiropas Savienības direktīvām darba tiesību jomā, lai nodrošinātu LBAS aktīvo iesaisti direktīvu ieviešanas procesā.

LBAS 2014.gada jūlija ziņojuma „*Eiropas Savienības darba tiesību aktualitātes*”<sup>2</sup> tika ziņots, ka 2014.gada 15.maijā ir pieņemta Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/67/ES par to, kā izpildīt Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā (Īstenošanas direktīva) (Direktīva 2014/67/ES).<sup>3</sup> Direktīva 2014/67/ES dalībvalstīm, tostarp, Latvijai, būs jāievieš līdz 2016.gada 18.jūnijam. Tā paredz aktīvu sociālo partneru iesaisti tās ieviešanas procesā.<sup>4</sup> Ņemot vērā to, ka Direktīvas 2014/67/ES normas un to korekta ieviešana Latvijas tiesībās ir būtiska norīkoto darbinieku tiesību aizsardzībai, LBAS un tās dalīborganizācijām ir svarīgi būt informētām par Direktīvas 2014/67/ES saturu, kā arī jautājumiem, kuriem arodbiedrībām ir jāpievērš uzmanība tās pārņemšanas procesā.

Eiropas Arodbiedrību konfederācija (ETUC) un Eiropas Būvniecības un kokapstrādes darbinieku federācija (EFBWW) vairākās darba grupu tikšanās un apmācības pasākumos 2014. un 2015.gadā sniedza savām dalīborganizācijām ieteikumus Direktīvas 2014/67/ES atsevišķu normu pārņemšanai. Ir vērtīgi atspoguļot šos

<sup>1</sup> Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes nolikums. Ar grozījumiem, kas stājās spēkā ar 2006.gada 1.janvāri; 1., 3.punkts.MK 20.09.2005 sēdes protokols Nr.53, 43§.

Pieejams: <http://www.mk.gov.lv/mp/vaditas-padomes/ntsp/>.

<sup>2</sup> LBAS 2014.gada jūlija ziņojuma „Eiropas Savienības darba tiesību aktualitātes.” Pieejams:

[http://www.lbas.lv/upload/stuff/201408/es.darba.tiesibu.aktualitates\\_mickevica\\_31.07.2014\\_final.pdf](http://www.lbas.lv/upload/stuff/201408/es.darba.tiesibu.aktualitates_mickevica_31.07.2014_final.pdf)

<sup>3</sup> 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").

Pieejama: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0067&rid=1>.

<sup>4</sup> Direktīvas 2014/67/ES Preambulas 15., 16., 19., 30., 34., 36.punkts, 5., 6., 9., 11. un 12.pants.

ieteikumus latviešu valodā, lai nodrošinātu efektīvāku LBAS iesaisti Direktīvas 2014/67/ES ieviešanā Latvijas tiesību aktos.

Šis ziņojums ir veltīts Direktīvas 2014/67/ES ieviešanas procesam un ietver īsu apkopojumu par galvenajiem Direktīvas 2014/67/ES punktiem, jautājumiem, kuru ieviešanā LBAS ir nepieciešams pievērst uzmanību, piedaloties likumdošanas procesā un izstrādājot savus priekšlikumus, kā arī komentārus par attiecīgo jautājumu spēkā esošo tiesisko regulējumu Latvijā.

## 2. Direktīvas 2014/67/ES tiesiskais regulējums

Kā paredz Direktīvas 2014/67/ES Preambulas 1.punkts, darba ņēmēju pārvietošanās brīvība, brīvība veikt uzņēmējdarbību un pakalpojumu sniegšanas brīvība ir iekšējā tirgus pamatprincipi, kas noteikti *Līgumā par Eiropas Savienības darbību*<sup>5</sup> (LESD). Eiropas Savienība padziļina minēto principu īstenošanu ar mērķi garantēt vienlīdzīgus noteikumus uzņēmumiem un darba ņēmēju tiesību ievērošanu. Eiropas Parlamenta un Padomes 1996.gada 16.decembra direktīva 96/71/EK *par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā*<sup>6</sup> (Direktīva 96/71/EK) veidoja zināmu kompromisu starp pakalpojumu sniegšanas brīvību un darbinieku tiesību aizsardzību.

Taču Direktīva 96/71/EK tika pieņemta gandrīz divdesmit gadus atpakaļ laikā, kad Eiropas Savienībā (Eiropas Kopienā) bija apvienojušās mazāk dalībvalstu, to starpā vēl nebija tik daudz darbiniekus norīkojošās dalībvalstis, kā tas ir šodien, un darbinieku norīkošanu neraksturoja tādi elementi, kā lielas minimālā atalgojuma atšķirības (šobrīd vienas dalībvalsts minimālā alga var būt līdz pat piecām reizēm lielāka nekā otrās dalībvalsts minimālā alga),<sup>7</sup> jaunas elastīgākas un nedrošas

<sup>5</sup> Līguma par Eiropas Savienību un Līguma par Eiropas Savienības darbību konsolidētas versijas ir pieejamas: [http://www.ecb.europa.eu/ecb/legal/pdf/c\\_32620121026lv.pdf](http://www.ecb.europa.eu/ecb/legal/pdf/c_32620121026lv.pdf).

<sup>6</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 96/71/EK (1996.gada 16.decembris) par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā.

Pieejama: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0071:lv:HTML>.

<sup>7</sup> Skat. Eurostat. Minimum wage statistics.

Pieejams: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Minimum\\_wage\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Minimum_wage_statistics).

nodarbinātības formas, pašnodarbinātības un „viltus pašnodarbinātības” fenomena izplatīšanās, vieglākas uzņēmumu reģistrācijas iespējas, mazo un mikrouzņēmumu skaita pieaugums. Šie faktori veicina sociālo dempingu un iespējas apiet Direktīvas 96/71/EK normas, savukārt ne visu dalībvalstu kontroles pasākumi ļauj novērst darbinieku tiesību pārkāpumus.<sup>8</sup>

Sekojojot darbinieku norīkošanas kolektīvajiem darba strīdiem, Eiropas Savienības tiesas spriedumiem lietās *Viking-Line*,<sup>9</sup> *Laval*,<sup>10</sup> *Rüffert*<sup>11</sup> un *Komisija pret Luksemburgu*<sup>12</sup> un sociālo partneru diskusijai par tiesas interpretāciju un darbinieku norīkošanas tiesiskā regulējuma trūkumiem, Eiropas Komisija uzsāka diskusiju par Direktīvas 96/71/EK tiesiskā regulējuma pilnveidošanu. Direktīva 2014/67/ES ir vairāku gadu diskusiju rezultāts un paredz noteikumus un kontroles mehānismus un garantē norīkoto darba ņēmēju minimālo aizsardzības līmeni, lai uzlabotu Direktīvas 96/71/EK piemērošanu un novērstu tās normu ļaunprātīgu izmantošanu. Direktīvas 2014/67/ES mērķis atbilstoši tās 1.pantam ir garantēt to, ka tiek ievērots pārrobežu pakalpojumu sniegšanai norīkoto darba ņēmēju pienācīgs tiesību aizsardzības līmenis, jo īpaši pakalpojumu sniegšanas dalībvalstī piemērojamo nodarbinātības noteikumu izpilde atbilstoši Direktīvas 96/71/EK 3.pantam, kas paredz minimālo darba tiesību standartu ievērošanu, vienlaikus pakalpojumu sniedzējiem atvieglojot pakalpojumu sniegšanas brīvības izmantošanu un veicinot godīgu konkurenci starp pakalpojumu sniedzējiem, tādējādi atbalstot iekšējā tirgus darbību.

Direktīvas 2014/67/ES pieņemšanas nepieciešamība ir plašs temats, kas tika apskatīts LBAS iepriekšējos ziņojumos.<sup>13</sup> Līdz ar to šī ziņojuma ietvaros turpmāk tiks apskatīti tikai Direktīvas 2014/67/ES galvenie tiesiskā regulējuma punkti.

---

<sup>8</sup> Catelene Passchier, Nīderlandes Arodbiedrību konfederācijas (FNV) viceprezidentes uzruna ETUC un Eiropas Arodbiedrību institūta (ETUI) apmācību kursa „Darbinieku norīkošanas īstenošanas direktīva: ieviešana un ar tās izaicinājumi” (The enforcement Directive on posting of workers: transposition and its challenges) ietvaros, Brisele, 2015.gada 20.-21.janvārī.

<sup>9</sup> 11.12.2007. *International Transport Workers' Federation, Finnish Seamen's Union/Viking Line ABP, Ou Viking Line Eesti* (lieta C-438/05).

<sup>10</sup> 18.12.2007. *Laval un Partneri Ltd/Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundet avd. 1, Byggettan, Svenska Elektrikerförbundet* (lieta C-341/05).

<sup>11</sup> 03.04.2008. *Dirk Rüffert, Objekt und Bauregie GmbH & Co. KG maksātne spējas procesa administrators pret Land Niedersachsen* (lieta C-346/06).

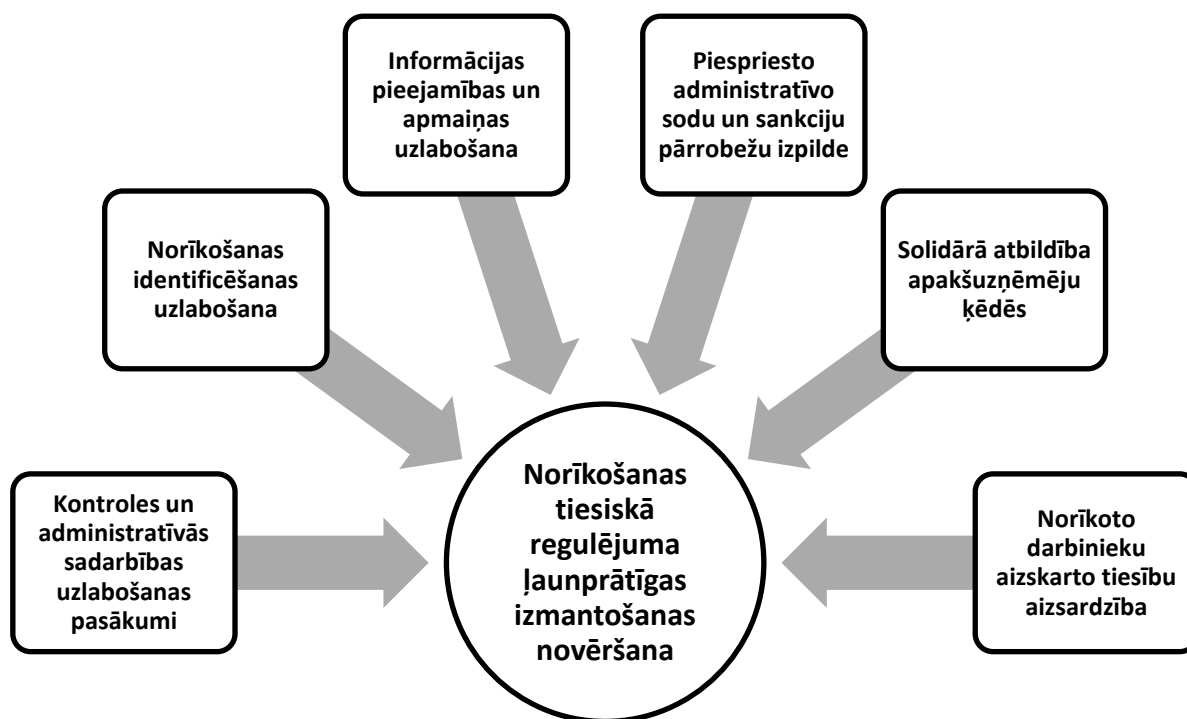
<sup>12</sup> 21.10.2004. *Eiropas Kopienu Komisija pret Luksemburgas Lielhercogisti* (lieta C-445/03).

<sup>13</sup> Saistībā ar Direktīvas 2014/67/ES izstrādes procesu skat. LBAS 2012.gada aprīļa ziņojumu „Eiropas Savienības darbinieku norīkošanas regulējuma pārskatīšana.” Pieejams:

[http://www.lbas.lv/upload/stuff/201205/darbinieku.norikosanas.regulejuma.parskatisana\\_mickevica\\_4.12\\_final.pdf](http://www.lbas.lv/upload/stuff/201205/darbinieku.norikosanas.regulejuma.parskatisana_mickevica_4.12_final.pdf).

Direktīva 2014/67/ES paredz vairākus jauninājumus, kas nepieciešami, lai dalībvalstis pēc iespējas līdzīgāk īstenotu, piemērotu un izpildītu praksē Direktīvu 96/71/EK. Tie ietver elementus norīkojošā uzņēmuma un norīkotā darbinieka identificēšanai, pasākumus, kas uzlabo informācijas pieejamību un apmaiņu dalībvalstīs, pasākumus valstu administratīvās sadarbības uzlabošanai un termiņus informācijas sniegšanai, pasākumus valsts kontrolei un uzraudzībai, mehānismu norīkoto darbinieku aizskarto tiesību aizsardzībai, uzsverot darbinieku pārstāvju lomu, solidārās atbildības apakšuzņēmēju ķēdēs ieviešanu, kā arī nosacījumus un principus piespiesto administratīvo sodu un sankciju pārrobežu izpildei.

Shēma „Norīkošanas tiesiskā regulējuma ļaunprātīgas izmantošanas novēršanas elementi Direktīvas 2014/67/ES normās”



## Norīkošanas identificēšanas uzlabošana

Direktīvas 2014/67/ES 4.pants ievieš tiesisku skaidrību norīkošanas gadījuma konstatēšanā, lai novērstu gadījumus, kad norīkošanu pasniedz kā citu pārrobežu aktivitāti un apiet darbinieku minimālās aizsardzības prasības. Pants sniedz vadlīnijas īslaicīgas norīkošanas un norīkojošā uzņēmuma atpazīšanai.

Direktīvas 2014/67/ES 4.pants uzskaita būtiskus elementus, kurus kompetentām iestādēm ir nepieciešams ņemt vērā, **identificējot norīkojošo uzņēmumu**. Šie elementi ir indikatīvi un palīdz noteikt valsti, kurā uzņēmums veic būtisku darbību pārrobežu kontekstā. Tas ir nepieciešams, lai noteiktu, kurā valsti uzņēmums patiesi darbojas un attiecīgi norīko darbiniekus uz citu valsti. Tas savukārt nepieciešams, lai mazinātu un izskaustu „pastkastīšu uzņēmumu” fenomenu. Būtiskas darbības veikšanas raksturojošie elementi ir:

- a) vieta, kur atrodas uzņēmuma juridiskā adrese un administrācija, birojs, kur tas maksā nodokļus un sociālā nodrošinājuma iemaksas, un kur attiecīgā gadījumā saskaņā ar valsts tiesību aktiem tam ir profesionālās darbības atļauja vai kur tas ir reģistrēts tirdzniecības palātā vai profesionālajās struktūrās;
- b) vieta, kur norīkotie darba ņēmēji pieņemti darbā un no kurienes tie norīkoti;
- c) tiesību akti, kas piemērojami līgumiem, kurus uzņēmums noslēdzis ar saviem darba ņēmējiem, no vienas puses, un ar saviem klientiem, no otras puses;
- d) vieta, kur uzņēmums veic saimniecisko pamatdarbību un nodarbina administratīvo personālu;
- e) izpildīto līgumu skaits dalībvalstī, kurā uzņēmums veic uzņēmējdarbību, un/vai šajā dalībvalstī sasniegtais apgrozījums.

Savukārt, lai identificētu, vai darbinieks ir **norīkotais darbinieks**, Direktīva 2014/67/ES paredz kompetentām iestādēm pienākumu pārbaudīt būtisku informāciju, kura raksturo šādu darba ņēmēja darbu un stāvokli. Iestādēm ir jāņem vērā šādi elementi:

- a) darbs, kas veikts ierobežotu laiku citā dalībvalstī;
- b) datums, kad norīkošana sākas;

- c) vai norīkošana notiek uz dalībvalsti, kas nav valsts, kurā vai no kuras norīkotais darba ņēmējs parasti veic savu darbu;
- d) vai norīkotais darba ņēmējs atgriežas dalībvalstī, no kuras viņš norīkots darbā, vai gaidāms, ka viņš tajā atsāks darbu pēc tam, kad būs pabeigts darbs vai sniegti pakalpojumi, kuru veikšanai viņš bija norīkots;
- e) darbību veids;
- f) vai darba devējs, kurš norīko darba ņēmēju, ir nodrošinājis vai sedzis ceļa, naktsmītnes un uzturēšanās izdevumus;
- g) visi iepriekšējie periodi, kad bijis norīkots tas pats vai cits (norīkotais) darba ņēmējs.

### **Informācijas pieejamības un apmaiņas uzlabošana**

Direktīvas 2014/67/ES 5.pants paredz dalībvalstīm vairākus pienākumus informācijas pieejamības un apmaiņas veicināšanai, lai nodrošinātu to, ka piemērojamie tiesību akti un vispārsaistošie koplīgumi ir bezmaksas visiem viegli pieejami skaidrā, caurskatāmā, labi uztveramā veidā valstu oficiālajās mājaslapās vairākās valodās. Šie pienākumi ietver:

- a) valsts vienotajā oficiālajā tīmekļa vietnē un citos piemērotos veidos skaidri, detalizēti, lietotājam saprotamā veidā un pieejamā formātā norādīt, kuri nodarbinātības noteikumi ir jāpiemēro dalībvalsts teritorijā norīkotajiem darba ņēmējiem;
- b) veikt pasākumus, kas vajadzīgi, lai vienotajā oficiālajā tīmekļa vietnē attiecīgajā dalībvalstī un citos piemērotos veidos darītu vispārēji pieejamu informāciju par to, kuri kolektīvie līgumi ir piemērojami un attiecībā uz ko tos piemēro, un kurus nodarbinātības noteikumus piemēro citu dalībvalstu pakalpojumu sniedzēji, tostarp, ja iespējams, tiek ievietotas saites uz esošām tīmekļa vietnēm un pārējiem kontaktpunktiem, jo īpaši attiecīgajiem sociālajiem partneriem;
- c) darba ņēmējiem un pakalpojumu sniedzējiem informāciju bez maksas darīt pieejamu dalībvalsts oficiālajā valodā un visatbilstošākajās valodās, ņemot vērā tās darba tirgus prasības. Šo informāciju, ja iespējams, sniegt bukleta veidā, kurā ietverts svarīgāko piemērojamo nodarbinātības noteikumu kopsavilkums, tostarp



- arī procedūru aprakstu sūdzību iesniegšanai, un šo informāciju pēc pieprasījuma sniedz formātos, ko var izmantot personas ar invaliditāti;
- d) uzlabot attiecīgās informācijas pieejamību un skaidrību;
- e) norādīt kontaktpersonu, kas sakaru birojā (kompetentā iestāde, ko dalībvalsts izraudzījusies Direktīvā 2014/67/ES un Direktīvā 96/71/EK paredzēto funkciju izpildei) ir atbildīga par informācijas pieprasījumu apstrādi;
- f) atjaunināt par katru valsti sniegto informāciju.

### **Kontroles un administratīvās sadarbības uzlabošana**

Direktīvas 2014/67/ES 3.pants paredz vienu no instrumentiem kontroles un administratīvās sadarbības uzlabošanai, proti, dalībvalstīm ir pienākums saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi **izraudzīties** vienu vai vairākas **kompetentās iestādes** Direktīvā 2014/67/ES un Direktīvā 96/71/EK paredzēto funkciju izpildei un paziņot par tām Eiropas Komisijai.

**Valsts kontroles un uzraudzības pasākumu uzlabošanai** Direktīvas 2014/67/ES 9.pants paredz dalībvalstīm ieviest vairākus pasākumus:

(a) pienākumu deklarēties valsts atbildīgajās kompetentajās iestādēs vēlākais pakalpojumu sniegšanas sākumā, sniedzot attiecīgu informāciju, kas nepieciešama, lai varētu veikt faktisku pārbaudi darbavietā, tostarp šādu informāciju:

- pakalpojumu sniedzēja identitāte;
- paredzamais skaidri identificējamais norīkoto darba ņēmēju skaits;
- darbā norīkošanas paredzamais ilgums, plānotais sākuma un beigu datums;
- darbavietas adrese;
- pakalpojumu veids, kas pamato norīkošanu.

(b) pienākumu glabāt un darīt pieejamus ar norīkošanu saistītus dokumentus saprātīgā laikposmā pēc uzņēmējas dalībvalsts iestāžu pieprasījuma pēc darbā norīkošanas perioda beigām;

(c) pienākumu tulkot minētos dokumentus;

(d) pienākumu iecelt personu, kas ir atbildīga par sakariem ar tās uzņēmējas dalībvalsts kompetentajām iestādēm, kurā tiek sniegti pakalpojumi, un vajadzības gadījumā izsūtīt un saņemt dokumentus un/vai paziņojumus;

(e) pienākumu vajadzības gadījumā iecelt kontaktpersonu, kura darbojas kā pārstāvis un ar kuras starpniecību attiecīgie sociālie partneri var mēģināt mudināt pakalpojumu sniedzēju sākt darba koplīguma slēgšanas sarunas uzņēmējā dalībvalstī.

Kontroles nodrošināšanai Direktīvas 2014/67/ES 10.pants paredz dalībvalstu pienākumu **ieviest pienācīgas un efektīvas pārbaudes un izveidot pārraudzības mehānismus**, kas paredzēti saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi, nodrošinot, ka pārbaudes un kontroles nav diskriminējošas un nesamērīgas. Dalībvalstīm ir iespēja veikt pārbaudes izlases veidā, taču šādām pārbaudēm ir jābalstās uz riska novērtējumu, ko veic kompetentās iestādes. Riska novērtējumā var noteikt darbības nozares, kurās pakalpojumu sniegšanai norīkoto darba ņēmēju nodarbinātība ir koncentrēta viņu teritorijā. Veicot šādu riska novērtējumu, jo īpaši var ņemt vērā lielu infrastruktūras projektu īstenošanu, garas apakšuzņēmēju ķēdes, ģeogrāfisko tuvumu, konkrētu nozaru vajadzības un īpašas problēmas, iepriekšējos pārkāpumus, kā arī dažu darba ņēmēju grupu neaizsargātību.

Saistībā ar dalībvalstu pārrobežu **administratīvās sadarbības uzlabošanu** Direktīvas 2014/67/ES 6.panta 4.punkts paredz dalībvalstu pienākumu nodrošināt, ka pakalpojumu sniedzēji, kuri veic uzņēmējdarbību to teritorijā, sniedz to kompetentajām iestādēm visu informāciju, kas nepieciešama, lai varētu uzraudzīt to darbības saskaņā ar valsts tiesību aktiem un veikt nepieciešamos pasākumus gadījumā, ja šāda informācija netiek sniegta.

Precizitātei Direktīvas 2014/67/ES 6.panta 6.punkts nosaka **termiņus**, kuros sniedz citu dalībvalstu vai Eiropas Komisijas prasīto informāciju elektroniskā veidā:

- a) steidzamos gadījumos, kad ir jāsaņem informācija no reģistriem, piemēram, par PVN reģistrācijas apstiprinājumu, lai pārbaudītu, vai uzņēmējdarbība tiek veikta citā dalībvalstī, – cik iespējams ātri un ne ilgāk par divām darba dienām no pieprasījuma saņemšanas. Steidzamības iemeslus skaidri norāda pieprasījumā, tostarp kādas ziņas minētās steidzamības pamatojumam;

b) attiecībā uz citiem informācijas pieprasījumiem – ilgākais 25 darba dienās no pieprasījuma saņemšanas brīža, ja vien dalībvalstis nav savstarpēji vienojušās par īsāku termiņu.

Vēl viens nosacījums pārrobežu administratīvās sadarbības uzlabošanai ir ietverts Direktīvas 2014/67/ES 8.pantā un paredz dalībvalstīm iespējas ar Eiropas Komisijas palīdzību veikt papildu pasākumus, lai izstrādātu, atvieglotu un sekmētu apmaiņu starp ierēdņiem, kuri atbildīgi par administratīvās sadarbības un savstarpējās palīdzības īstenošanu, kā arī par piemērojamo noteikumu ievērošanas un izpildes pārraudzību. Dalībvalstis var arī veikt papildu pasākumus, lai atbalstītu tās organizācijas, kas sniedz informāciju norīkotajiem darba ņēmējiem. Savukārt, ievērojot sociālo partneru autonomiju, Eiropas Komisija un dalībvalstis var nodrošināt pienācīgu atbalstu tām sociālo partneru attiecīgām iniciatīvām Eiropas Savienības un valstu līmenī, kuru mērķis ir informēt uzņēmumus un darba ņēmējus par piemērojamiem nodarbinātības noteikumiem, kas paredzēti šajā direktīvā un Direktīva 96/71/EK.

### **Norīkoto darbinieku aizskarto tiesību aizsardzība**

Norīkoto darbinieku aizskarto tiesību aizsardzībai Direktīvas 2014/67/ES 11.panta 1.punkts paredz dalībvalstu pienākumu izveidot pieejamus efektīvus mehānismus, ar kuru palīdzību darbā norīkotie darba ņēmēji var iesniegt sūdzības par saviem darba devējiem tieši, kā arī viņiem būtu tiesības sākt tiesvedību vai administratīvo procesu.

Arodbiedrībām ir paredzēta īpaša loma darbinieku tiesību aizstāvēšanā. Direktīvas 2014/67/ES 11.panta 3.punkts paredz dalībvalstu pienākumu nodrošināt, lai arodbiedrības un citas trešās personas, piemēram, apvienības, organizācijas un citas juridiskās personas, kurām saskaņā ar attiecīgo valstu tiesību aktos noteiktajiem kritērijiem ir likumīgas intereses, darbā norīkotā darba ņēmēja vai viņa darba devēja vārdā vai viņus atbalstot, ar viņu atļauju varētu piedalīties jebkurā tiesvedībā vai administratīvajā procesā, kas paredzēts, lai panāktu šīs direktīvas īstenošanu un tajā noteikto pienākumu izpildi.

### **Solidārā atbildība apakšuzņēmēju ķēdēs**

Jauninājums norīkoto darba ņēmēju tiesību aizsardzībā ir solidārās atbildības ieviešana apakšuzņēmēju ķēdēs, kur nozīmīga loma ir sociālajiem partneriem. Atbilstoši Direktīvas 2014/67/ES 12.pantam, dalībvalstis, lai apkarotu krāpšanu un ļaunprātīgu izmantošanu, pēc apspriešanās ar sociālajiem partneriem var noteikt nediskriminējošus un samērīgus papildu pasākumus, lai nodrošinātu to, ka apakšuzņēmēju ķēdēs norīkotais darba ņēmējs līdztekus darba devējam vai darba devēja vietā var saukt pie atbildības darbuņēmēju, pie kura darba devējs ir tiešs apakšuzņēmējs, saistībā ar visu neizmaksāto neto darba samaksu atbilstīgi minimālajām likmēm, kas noteiktas darba samaksai un iemaksām sociālo partneru kopīgi pārvaldītos fondos vai struktūrās. Taču šāda atbildība attiecas tikai uz vienu apakšuzņēmēju posmu, proti, uz darba ņēmēja tiesībām, kuras iegūtas atbilstoši līgumattiecībām starp darbuņēmēju un viņa apakšuzņēmēju.

Šajā sakarā dalībvalstis var gan noteikt stingrākas prasības un lielāku aizsardzību, nodrošinot nediskriminējošu attieksmi un samērību, gan arī noteikt, ka darbuņēmējs, kas uzņēmis valsts tiesību aktos noteiktos uzticamības pārbaudes pienākumus, netiek saukts pie atbildības.

### **Piespriesto administratīvo sodu un sankciju pārrobežu izpilde**

Visbeidzot, lai nodrošinātu Direktīvas 2014/67/ES normu efektīvu īstenošanu, tās 13.-19.pants paredz nosacījumus un principus piespriesto administratīvo sodu un sankciju pārrobežu izpildei. Tas nosaka tiesības vienas valsts kompetentai iestādei lūgt citas dalībvalsts kompetento iestādi atgūt noteikto sodu, īstenot sankcijas (kas uzlikti par piemērojamo noteikumu neievērošanu attiecībā uz darba ņēmēju norīkošanu darbā citā dalībvalstī) vai paziņot lēmumu, ar kuru noteikts sods vai sankcijas, kā arī paredz savstarpējās palīdzības un atzīšanas vispārīgos principus un nosacījumus kompetento iestāžu pieprasījumu par atgūšanu vai paziņošanu iesniegšanai, noraidīšanai un pārtraukšanai.

Savukārt Direktīvas 2014/67/ES 20.pants nosaka dalībvalstu pienākumu paredzēt noteikumus par sodiem, kas piemērojami gadījumos, ja tiek pārkāpti saskaņā ar Direktīvas 2014/67/ES pieņemtie valstu noteikumi, un veikt visus nepieciešamos pasākumus, lai nodrošinātu to īstenošanu un ievērošanu. Paredzētiem sodiem ir jābūt efektīviem, samērīgiem un preventīviem.

### 3. Ieteikumi dalībvalstu arodbiedrībām Direktīvas 2014/67/ES normu ieviešanas procesā

#### 3.1. Vispārīgi ieteikumi

Vispirms ir būtiski atgādināt, ka Eiropas Savienības direktīvas ir sekundārie tiesību akti, kas atbilstoši LESD uzliek saistības attiecībā uz sasniedzamo rezultātu, bet ļauj šo valstu iestādēm noteikt to īstenošanas formas un metodes.<sup>14</sup> Tas nozīmē, ka Latvija, ieviešot direktīvas prasības likumdošanas procesa ietvaros, pati lemj par to, kā un kuros tiesību aktos attiecīgas prasības tiek iestrādātas. Līdz ar to sociālie partneri, piedaloties diskusijās, var sniegt priekšlikumus gan par attiecīgajiem tiesību aktiem, kuros var iestrādāt attiecīgas normas, gan par to saturu.

EFBWW un ETUC aicina arodbiedrības atgādināt atbildīgajām ministrijām, ka ieviešanas procesu nevajadzētu uzskatīt tikai par tehnisku diskusiju. Tā ir jāorganizē pēc iespējas plašākā ieinteresēto personu lokā. Ņemot vērā to, ka arodbiedrībām Direktīvā 2014/67/ES ir paredzētas īpašas funkcijas,<sup>15</sup> nacionālā līmeņa un attiecīgo nozaru arodbiedrībām ir būtiski piedalīties konsultāciju procesā, kas nozīmē, ka tām ir jāizrāda iniciatīva un interese, kā arī jānodrošina atzinumu un viedokļu sniegšana.

Arodbiedrību vadmotīvam Direktīvas 2014/67/ES ieviešanas procesa ir jābūt „Vienāds atalgojums par vienādu darbu!”, lai nodrošinātu to, ka ārvalstu norīkotie darbinieki saņem vienādu atalgojumu līdzvērtīgi ar vietējiem darbiniekiem, piemēram, norīkotie

<sup>14</sup> Līgums par Eiropas Savienības darbību. Konsolidētā versija.

Pieejams: [https://www.ecb.europa.eu/ecb/legal/pdf/c\\_32620121026lv.pdf](https://www.ecb.europa.eu/ecb/legal/pdf/c_32620121026lv.pdf); 288.pants.

<sup>15</sup> Piemēram, Direktīvas 2014/67/ES 5., 8., 11. un 12.pants.

darbinieki no Bulgārijas par vienādu darbu būvniecības objektā Latvijā saņem tādu pašu atlīdzību kā Latvijas darbinieki.

Vēl viens ieteikums no EFBWW un ETUC ir rīkot plašākas diskusijas, kas skar ne tikai darbinieku norīkošanas tiesisko regulējumu, bet arī ar to saistītus jautājumus, piemēram, migrācija, brīva darbaspēka kustība, neregistrēta nodarbinātība, sociālā aizsardzība, darba inspekciju veikspēja un apsekojumu biežums, tiesu sistēmas efektivitāte.

### **3.2. Norīkošanas identificēšanas uzlabošana**

Direktīvas 2014/67/ES 4.pants piedāvā indikatīvus kritērijus norīkojošā uzņēmuma un norīkotā darbinieka identificēšanai. EFBWW iesaka šos kritērijus padarīt par saistošiem tiesību aktos, proti, kompetentām iestādēm ir jābūt pienākamam virspusēji novērtēt un pārbaudīt visus 4.pantā minēto kritērijus.

#### **a) Norīkojošais uzņēmums**

Attiecībā uz norīkojošo uzņēmumu, kompetentām iestādēm ir jāpārbauda:

- kur atrodas uzņēmuma juridiskā adrese un administrācija, birojs, kur tas maksā nodokļus un sociālā nodrošinājuma iemaksas (A1 sertifikāta saņemšanas valsts), un kur attiecīgā gadījumā saskaņā ar valsts tiesību aktiem tam ir profesionālās darbības atļauja vai kur tas ir reģistrēts tirdzniecības palātā vai profesionālajās struktūrās;
- kur norīkotie darba ņēmēji pieņemti darbā un no kurienes tie norīkoti;
- tiesību akti, kas piemērojami līgumiem, kurus uzņēmums noslēdzis ar saviem darba ņēmējiem, no vienas puses, un ar saviem klientiem, no otras puses;
- kur uzņēmums veic saimniecisko pamatdarbību un nodarbina administratīvo personālu;
- izpildīto līgumu skaits dalībvalstī, kurā uzņēmums veic uzņēmējdarbību, un šajā dalībvalstī sasniegtais apgrozījums.

Pēdējais punkts – izpildīto līgumu skaits un apgrozījums – var radīt vienlielākus izaicinājumus. No vienas puses tieši šis kritērijs vislabāk var atspoguļot un pierādīt uzņēmuma būtisko saimniecisko darbību attiecīgajā valstī, no otras puses, to var grūti piemērot kā pamatkritēriju attiecībā uz nesen reģistrētiem maziem un vidējiem uzņēmumiem.

ETUC pievērš arodbiedrību uzmanību tam, ka tiesību aktos ir nepieciešams ietvert pilnīgi visus minētos elementus, nepieļaujot situāciju, ka no piedāvātiem indikatīviem kritērijiem tiek izvēlēti mazāk svarīgi vai kompetentās iestādes var pārbaudīt kritērijus pēc savas izvēles. Pretējā gadījumā šādas pārbaudes nevar būt vispusīgas un nenovērsīs situācijas, kad darbinieku norīkošanu veic uzņēmumi, kuri veic tikai administratīvas funkcijas, patiesībā neveicot saimniecisko darbību („pastkastīšu uzņēmumi”).

Papildus arodbiedrībām ir ieteiks apsvērt iespēju ierosināt tiesību aktos ietvert klauzulu, ka uzņēmums, kurš reģistrācijas valstī neveic vispār vai veic nesvarīgu saimniecisku darbību, savukārt norīkošanas valstī veic regulāru saimniecisku darbību, tiek uzskatīts par uzņēmumu, kas ir dibināts norīkošanas valstī. Attiecīgi uz šo uzņēmumu pilnā mērā attiecas visi norīkošanas valsts nodarbinātības standarti.

## **b) Norīkotais darbinieks**

Atbilstoši Direktīvas 96/71/EK 2.pantam jēdziens "darbā norīkots darba ņēmējs" nozīmē darba ņēmēju, kurš uz ierobežotu laiku veic darbu dalībvalstī, kas nav tā dalībvalsts, kurā viņš parasti strādā. Turklāt jēdziena "darba ņēmējs" definīcija atbilst tai definīcijai, ko piemēro tās dalībvalsts tiesību aktos, kurā darba ņēmējs ir norīkots darbā. Savukārt Direktīva 2014/67/ES precizē šo definīciju, paredzot pienākumu kompetentām iestādēm pārbaudīt šādus elementus:

- vai darbs tiek veikts ierobežotu laiku citā dalībvalstī;
- datums, kad norīkošana sākas;

- vai norīkošana darbā ir uz dalībvalsti, kas nav valsts, kurā vai no kuras norīkotais darba ņēmējs parasti veic savu darbu atbilstoši Regulai (EK) Nr. 593/2008 (Roma I)<sup>16</sup> un/vai Romas konvencijai;<sup>17</sup>
- vai norīkotais darba ņēmējs atgriežas dalībvalstī, no kuras viņš norīkots darbā, vai gaidāms, ka viņš tajā atsāks darbu pēc tam, kad būs pabeigts darbs vai sniegti pakalpojumi, kuru veikšanai viņš bija norīkots;
- darbību veids;
- vai darba devējs, kas norīko darba ņēmēju, ir nodrošinājis vai sedzis ceļa, naktsmītnes un uzturēšanās izdevumus;
- visi iepriekšējie periodi, kad bijis norīkots tas pats vai cits (norīkotais) darba ņēmējs.

Šajā sakarā līdzīgi kā ar norīkojošā uzņēmuma raksturojošiem kritērijiem, ETUC aicina tiesību aktos ietvert pilnīgi visus minētos elementus, nepieļaujot situāciju, ka no piedāvātiem indikatīviem kritērijiem tiek izvēlēti mazāk svarīgi vai kompetentās iestādes var pārbaudīt kritērijus pēc savas izvēles.

Saistība ar kritēriju „darbs tiek veikts ierobežotu laiku citā dalībvalstī” arodbiedrības ir aicinātas pievērst uzmanību jēdzienu „darbs” un „darba attiecības” saturam un viltus pašnodarbinātības situāciju novēršanai. Viltus (fiktīva) pašnodarbinātība notiek, ja persona ir klasificēta kā pašnodarbināta persona, nevis kā darba ņēmējs nolūkā izvairīties no konkrētiem likumā noteiktiem un darba ņēmējiem praksē piemērojamiem pienākumiem, piemēram, darba tiesību aktu ievērošanas un nodokļu un sociālo iemaksu maksāšanas.<sup>18</sup> Tā rodas, kad darba ņēmējs ir formāli deklarēts kā pašnodarbināta persona, kura veic darbu uz pakalpojumu līguma pamata, bet patiesībā darbs, ko tā veic, atbilst visiem kritērijiem, kuri valsts tiesību aktos un praksē raksturo darba attiecības.<sup>19</sup>

<sup>16</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (EK) Nr. 593/2008 ( 2008. gada 17. jūnijs ), par tiesību aktiem, kas piemērojami līgumsaistībām jeb Roma I regula. Pieejama: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/HTML/?uri=CELEX:32008R0593&from=en>.

<sup>17</sup> 1980.gada Romas konvencija par tiesību aktiem, kas piemērojami līgumsaistībām. Skat. <https://www.tm.gov.lv/lv/cits/lv-daliba-es-10-romas-konv-ligums-html>.

<sup>18</sup> Komisijas dienestu darba dokuments Ietekmes novērtējuma kopsavilkums. Pavaddokuments dokumentam Priekšlikums Eiropas Parlamenta un Padomes lēmumam par Eiropas platformas izveidi sadarbības uzlabošanai nedeklarēta darba novēršanā un atturēšanā no tā, Briselē, 9.4.2014. SWD(2014) 138 final. 4.lpp.

<sup>19</sup> Skat. Priekšlikums Eiropas Parlamenta un Padomes Lēmums par Eiropas platformas izveidi sadarbības uzlabošanai nedeklarēta darba novēršanā un atturēšanā no tā (Lēmums). Briselē, 9.4.2014. COM(2014) 221 final. 2014/0124 (COD). (Priekšlikums) Pieejams:



ETUC viltus pašnodarbinātības fenomena izskaušanai un darba attiecību definēšanai tiesību aktos iesaka piemērot SDO rekomendāciju Nr.198 „*Darba attiecību rekomendācija*”<sup>20</sup> un tās II sadaļu, kas sniedz priekšrakstus par darba attiecību identificēšanu, piemēram, iekļauj pazīmi par pakļautības attiecībām starp darba devēju un darbinieku un ekonomiskās atkarības nosacījumu – regulāras samaksas pastāvēšanu. EFBWW aicina tiesību aktos iestrādāt ne tikai darba attiecību definīciju, bet arī skaidras pašnodarbinātības un viltus pašnodarbinātības attiecību definīcijas, kā kritēriju šo divu attiecību nošķiršanai izmantojot pušu gribas izpausmi un attiecību pakļautības raksturu.<sup>21</sup>

Attiecībā uz kritēriju „darbs tiek veikts ierobežotu laiku citā dalībvalstī,” EFBWW aicina precizēt norīkošanas maksimālo ilgumu. Kā analogiju šajā sakarā var izmantot Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (EK) Nr. 883/2004 *par sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinēšanu*<sup>22</sup> un tajā noteikto 24 mēnešu maksimālo ierobežojumu. Regulas 12.pants paredz, ka uz personu, kas kādā dalībvalstī veic darbību nodarbinātas personas statusā tāda darba devēja uzdevumā, kurš parasti tur veic savas darbības, un ko minētais darba devējs ir nosūtījis uz citu dalībvalsti veikt darbu minētā darba devēja uzdevumā, arī turpmāk attiecas pirmās minētās dalībvalsts tiesību akti, ja paredzamais minētā darba ilgums nepārsniedz 24 mēnešus un ja minētā persona nav nosūtīta aizstāt citu turp nosūtītu personu. Dalībvalstis var noteikt arī citu maksimālo norīkošanas ilgumu.

Saistībā ar kritēriju „darba devējs, kas norīko darba ņēmēju, ir nodrošinājis vai sedzis ceļa, naktsmītnes un uzturēšanās izdevumus” EFBWW aicina tiesību aktos ietvert precīzu atsauci uz valsts tiesību aktiem, kas regulē ar norīkošanu saistīto izdevumu atlīdzināšanu darbiniekam.

---

[http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014\\_2019/documents/com/com\\_com%282014%290221\\_/com\\_com%282014%290221\\_lv.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/documents/com/com_com%282014%290221_/com_com%282014%290221_lv.pdf). lpp.2.lpp.

<sup>20</sup> ILO Recommendation nr.198 Employment Relationship Recommendation, 2006. Pieejama: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R198>.

<sup>21</sup> EFBWW-FIEC Joint conclusions and recommendations - of the European social partners in the construction industry on self-employment and bogus self-employment. 2010. Pieejams: <http://www.fiec.eu/en/themes-72/self-employment-and-bogus-self-employment.aspx>.

<sup>22</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (EK) Nr. 883/2004 (2004.gada 29.aprīlis) par sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinēšanu.  
Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:2004R0883:20100501:lv:PDF>.

Kritērijs „norīkošana darbā ir uz dalībvalsti, kas nav valsts, kurā vai no kuras norīkotais darba ņēmējs parasti veic savu darbu” ietver atsauci uz Eiropas Parlamenta un Padomes Regulas (EK) Nr. 593/2008 (Roma I) (Regula Nr.593/2008 (Roma I)) un/vai Romas konvenciju. Šajā sakarā Direktīvas 2014/67/ES Preambulas 11.punkts paredz, ka, ja nav patiesas norīkošanas un rodas tiesību normu kolīzija, būtu pienācīgi jāņem vērā Regula Nr.593/2008 (Roma I) vai Romas konvencijas noteikumi, kuru mērķis ir nodrošināt, ka darba ņēmējiem nedrīkst liegt aizsardzību, ko tiem nodrošina ar tādiem noteikumiem, no kuriem nevar atkāpties ar līgumu vai no kuriem var atkāpties tikai tad, ja tas notiek par labu darba ņēmējiem. Dalībvalstīm būtu jānodrošina, ka tiek ieviesti noteikumi to darba ņēmēju, kuri nav patiesi norīkoti, pienācīgai aizsardzībai.

Regulas Nr.593/2008 (Roma I) 8.pants nosaka, ka ciktāl puses nav izdarījušas izvēli attiecībā uz individuālajam darba līgumam piemērojamiem tiesību aktiem, līgumu reglamentē tās valsts tiesību akti, kurā vai no kuras darbinieks pastāvīgi veic darbu, pildot līgumu. Ja darbinieks uz laiku ir nodarbināts citā valstī, neuzskata, ka ir mainījusies valsts, kurā darbinieks pastāvīgi veic savu darbu. Ja piemērojamos tiesību aktus nevar noteikt atbilstīgi minētajam noteikumam, līgumu reglamentē tās valsts tiesību akti, kurā atrodas uzņēmums, kas pieņēma darbinieku. Ja apstākļi kopumā liecina, ka līgums ir ciešāk saistīts ar citu valsti, piemēro šīs citas valsts tiesību aktus. Savukārt Regulas Nr.593/2008 (Roma I) 9.pants paredz, ka prevalējošas imperatīvas normas ir normas, kuru ievērošanu valsts uzskata par būtisku sabiedrības interešu aizsardzībai, piemēram, savas politiskās, sociālās un ekonomiskās kārtības nodrošināšanai, tiktāl, ka šīs normas piemēro jebkurai situācijai, kura ir to darbības jomā, neatkarīgi no tā, kādi tiesību akti būtu piemērojami līgumam saskaņā ar šo regulu.

Arodbiedrības ir aicinātas sekot līdzi, lai minēta atsauce ir korekti iestrādāta tiesību aktos, kā arī sociālā dempinga novēršanai un darbinieku tiesību pienācīgai aizsardzībai ierosināt paredzēt, ka Direktīvā 96/71/EK noteiktie minimālie darba tiesību standarti, kas ir noteikti valsts tiesību aktos vai vispārsaistošajos koplīgumos, ir prevalējošas imperatīvas normas, kuru ievērošanu valsts uzskata par būtisku sabiedrības interešu aizsardzībai un kuras piemēro visiem attiecīgas valsts uzņēmumiem un ārvalstu uzņēmumiem, kuri norīko darbiniekus uz šo valsti.

**Latvijas tiesību aktos** darbinieku norīkošanas process ir regulēts Darba likumā.<sup>23</sup> Nosūtītais darbinieks atbilstoši Darba likuma 14.panta otrajai daļai ir darbinieks, kas noteiktu laiku veic darbu citā valstī, nevis valstī, kurā viņš parasti veic darbu. Darbinieka definīcija ir sniegta Darba likuma 3.pantā - darbinieks ir fiziskā persona, kas uz darba līguma pamata par nolīgto darba samaksu veic noteiktu darbu darba devēja vadībā. Latvijas Darba likumā noteiktā darbinieka definīcija neietver pašnodarbinātos darbiniekus. Tāpat tiesību aktos nav atrunāts viltus pašnodarbinātības fenomens. Visbeidzot darba likums vai citi tiesību akti neparedz norīkojošā uzņēmuma skaidru definīciju. Līdz ar to arodbiedrības var ierosināt tiesību aktos iestrādāt norīkojošā uzņēmuma definīciju, kā arī skaidrāk definēt darba attiecības un viltus pašnodarbinātības fenomenu atbilstoši ETUC un EFWW ieteikumiem, šādi atvieglojot kritēriju pārbaudi kompetentām iestādēm, kā arī novēršot situācijas, kad darbiniekus, kuri ir viltus pašnodarbinātie, neapstver darbinieku norīkošanas tiesiskā regulējuma aizsardzība.

Saistībā ar valsts tiesību aktiem, kas regulē ar norīkošanu saistīto izdevumu atlīdzināšanu darbiniekam, ir jāuzsver, ka Darba likums neskaidro darbinieku norīkošanas tiesiskā regulējuma un komentējuma izdevumu atlīdzināšanas savstarpējo saistību. Vienīgi atbilstoši Darba likuma 76.pantam darba devējam ir pienākums atlīdzināt tos darbinieka izdevumus, kuri nepieciešami darba veikšanai vai arī ir radušies ar darba devēja piekrišanu, īpaši izdevumus, kas:

- 1) ir saistīti ar darbinieka komandējumu vai darba braucienu;
- 2) darbiniekam radušies, pārceļoties uz citu dzīvesvietu pēc darba devēja iniciatīvas;
- 3) darbiniekam radušies sakarā ar viņam piederoša darba aprīkojuma (kas atbilstoši darba līgumam tiek izmantots darba vajadzībām) nolietojanos (amortizāciju). Taču Darba likums vai citi tiesību akti neskaidro, vai darbinieka norīkošana ir komandējums.

Vienlaikus Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departaments savā 2014.gada 30.septembra spriedumā lietā Nr.SKC-2425/2014 nepārprotami atzina, ka

<sup>23</sup> 20.06.2001. Darba likums. Darbinieku nosūtīšanas direktīvas normas tika iestrādātas Darba likumā no tā pieņemšanas brīža. Informatīvā atsauce uz direktīvu tika iekļauta vēlāk ar 13.10.2005. grozījumiem. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=26019>.

darbinieka norīkošanu uzskata par komandējuma paveidu: tas pilnībā atbilst komandējuma jēdzienam, vienīgi ir šaurāks, jo attiecas tikai uz darba veikšanu ārvalstīs. Tas nozīmē, ka, norīkojot darbinieku uz ārvalstīm, darba devējam ir pienākums atlīdzināt darbiniekam saistībā ar komandējumu radušos izdevumus.<sup>24</sup> Tātad attiecībā uz darbinieku norīkošanu ir jāpiemēro Ministru kabineta noteikumi Nr.969 "Kārtība, kādā atlīdzināmi ar komandējumiem saistītie izdevumi."<sup>25</sup> Ir nepieciešams veidot izpratni darba devēju un darbinieku vidū par Senāta sniegto skaidrojumu, lai veicinātu tiesību normu korektu piemērošanu.

### **3.3. Informācijas pieejamības un apmaiņas uzlabošana**

Saistībā ar pasākumiem informācijas pieejamības un apmaiņas veicināšanai, arodbiedrības ir aicinātas ierosināt, ka informācijas apkopošanu, atjaunošanu un pasniegšanu skaidrā, pārredzamā, pilnīgā un vienkāršā veidā un bez maksas uzņemas valsts institūcijas.

Direktīva 2014/67/ES nesniedz norādījumus attiecībā uz informācijas patiesumu un atbildību par tās nekorektumu. Direktīvā 2014/67/ES sociālajiem partneriem informācijas pieejamības nodrošināšanā ir paredzēta īpaša loma, proti, dalībvalstis nodrošina, ka koplīgumos noteiktos nodarbinātības noteikumus un nosacījumus pieejamā un pārredzamā veidā tiek darīti pieejami pakalpojumu sniedzējiem no citām dalībvalstīm un norīkotajiem darba ņēmējiem, un šā jautājuma risināšanā iesaista sociālos partnerus. Līdz ar to sociālajiem partneriem ir jāpievērš uzmanība atbildības par informācijas korektumu noteikšanai. Tiesību aktos ir ieteicams ietvert atrunu, ka sociālie partneri, sniedzot informāciju par koplīgumos noteiktajiem darba tiesību nosacījumiem, pilda administratīvu atbalsta funkciju un nenes atbildību par informācijas patiesumu.

**Latvijā** informācijas nodrošināšanas funkcijas (sakarū iestāde), saistībā ar darbinieku norīkošanas jautājumiem pilda Nodarbinātības valsts aģentūra. Tā

<sup>24</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2014.gada 30.septembra spriedums lietā Nr.SK-2425/2014.

<sup>25</sup> 12.10.2010. MK noteikumi Nr.969 „Kārtība, kādā atlīdzināmi ar komandējumiem saistītie izdevumi”.

nodrošina informācijas par darba nosacījumiem ievietošanu aģentūras interneta mājas lapā.<sup>26</sup> Sociālajiem partneriem šobrīd nav paredzētas informācijas sniegšanas funkcijas.

Vienlaikus šobrīd Latvijā nav vienotas mājas lapas vai portāla, kurā vienā vietā būtu apkopota vispusīga informācija par darbinieku norīkošanas tiesisko regulējumu Latvijā (tostarp, tiesisko regulējumu saistībā ar nodokļu un sociālās aizsardzības jautājumiem), to praktisko piemērošanu (piemēram, komandējuma un norīkošanas savstarpēja saistību, nodokļu samaksas praktiskajiem aspektiem, A1 sertifikāta saņemšanu), noderīgām saitēm uz citu valstu darba tiesisko regulējumu un citiem ar darbinieku norīkošanu saistītajiem jautājumiem. Būtu nepieciešams izveidot šādu informācijas vietni pēc iespējas ātrāk, lai nodrošinātu izpratnes par darbinieku norīkošanas tiesisko regulējumu uzlabošanu darbinieku un darba devēju vidū.

### **3.4. Kontroles un administratīvās sadarbības uzlabošana**

ETUC un EFBWW pievērš lielu uzmanību Direktīvas 2014/67/ES 9.panta, kas paredz kontroles pasākumus, ieviešanai. Direktīvas 2014/67/E 9.pants pēc savas dabas ir slēgts saraksts – dalībvalstis nevar patvaļīgi noteikt citus kontroles pasākumus. Dalībvalsts var paredzēt pienākumu norīkojošajam uzņēmumam iesniegt vienkāršu deklarāciju, glabāt, darīt pieejamu un iesniegt (arī tulkotus) darba līguma, algas aprēķinu, darba laika uzskaites lapu un algas izmaksu apliecinājošu dokumentu kopijas, iecelt kontaktpersonu un personu, kas ir atbildīga par sakariem ar tās uzņēmējas dalībvalsts kompetentajām iestādēm, kurā tiek sniegti pakalpojumi.

Direktīvas 2014/67/ES 9.pants pieļauj, ka dalībvalstis var noteikt citas administratīvas prasības un kontroles pasākumus:

- gadījumam, ja rastos situācijas vai jauni notikumi, no kuriem izriet, ka esošās administratīvās prasības un kontroles pasākumi nav pietiekami vai efektīvi;
- lai nodrošinātu efektīvu kontroli;

---

<sup>26</sup> Labklājības ministrijas 2004.gada 14.decembra rīkojums Nr.184 „Par sakaru iestādi.”

- ja tie ir pamatoti un samērīgi.

Līdz ar to arodbiedrību primārais uzdevums ir sekot līdzi tam, lai piedāvāti slēgtā saraksta pasākumi tiesību aktos ir ieviesti pārdomāti, efektīvi, tie ir pietiekami stingri un korekti. Savukārt, piedaloties diskusijās par papildus pasākumu ieviešanu atbilstoši Direktīvas 2014/67/ES 9.panta prasībām, ir jāpievērš uzmanība pamatojumam, kāpēc attiecīgi pasākumi ir vajadzīgi, savādāk valsts var nokļūt vairākās tiesvedībās.

### **a) Iepriekšējās deklarēšanas pienākums**

EFBWW pievērš īpašu uzmanību iepriekšējās deklarēšanas pienākumam. Ir svarīgi, lai iepriekšējās deklarēšanas forma ir tehniski detalizēta. Papildus Direktīvas 2014/67/ES 9.pantā noteiktajai obligātai informācijai attiecībā uz pakalpojumu sniedzēja identitāti, norīkoto darba ņēmēju skaitu, norīkošanas paredzamo ilgumu, plānoto sākuma un beigu datumu, darbavietas adresi un pakalpojumu veidu, tai vajadzētu ietvert detalizētu informāciju par darbinieku (vārds, uzvārds, personas kods, mājas adrese, dzimšanas vieta, personas identifikācijas dokumenta dati) un uzņēmumu (nosaukums, reģistrācijas numurs un adrese, vadītājs, persona, kura ir atbildīga par norīkotajiem darbiniekiem).

Ir būtiski, lai tā tiek iesniegta katru reizi, mainoties nodarbinātības nosacījumiem, piemēram, mainās darba izpildes vieta (pilsēta, būvobjekts), tiek nodarbināti papildus norīkotie darbinieki vai darbinieki tiek aizvietoti, tiek veiktas jaunas pakalpojumu sniegšanas aktivitātes.

Visbeidzot ir ieteicams noteikt iepriekšējās deklarēšanas termiņu, lai deklarācija netiek iesniegta pakalpojumu sniegšanas pirmajā dienā. Šāds termiņš var būt, piemēram, viena diena pirms pakalpojumu sniegšanas sākuma.

### **b) Pienākums glabāt dokumentus**

Pienākums glabāt dokumentus ir būtisks, lai valstu inspekcijas varētu veikt efektīvās un ātras pārbaudes darbavietā. Tiesību aktos būtu skaidri jānosaka, ka informācijai

(dokumentiem), kura ir ietverta iepriekšējās deklarēšanas formā, kā arī pierādījumus tam, ka deklarācija tika iesniegta korekti un laicīgi, ir jābūt pieejamai darbu izpildes vietā. EFBWW iesaka papildināt dokumentu sarakstu ar šādiem dokumentiem:

- A1 sertifikāta kopija;
- darba līguma oriģināls;
- pierādījums par darba vides risku novērtēšanu;
- uzturēšanas un darba atļaujas darbiniekiem no ne Eiropas Savienības dalībvalstīm;
- kontaktpersonu un uzņēmuma pārstāvju vārdi uzvārdi.

EFBWW pievērš uzmanību, ka Direktīvas 2014/67/ES 9.pants ļauj glabāt dokumentu kopijas un pauž bažas par lielu dokumentu falsifikācijas gadījumu skaitu. Līdz ar to ir ieteicams paredzēt prasību, ka dokumentu kopijas ir skaidras un pilnīgas un gadījumā, ja, piemēram, Valsts darba inspekcijai rodas šaubas par ārvalstu darba devēja dokumentu patiesumu, šim darba devējam ir pienākums nekavējoties uzrādīt dokumentu oriģinālu.

### **c) Uzņēmuma pārstāvja un kontaktpersonas noteikšana**

Direktīvas 2014/67/ES 9.pants paredz uzņēmumam divu kontaktpersonu iecelšanu:

- personu, kas ir atbildīga par sakariem ar tās uzņēmējas dalībvalsts, kurā tiek sniegti pakalpojumi, kompetentajām iestādēm un vajadzības gadījumā var izsūtīt un saņemt dokumentus;
- kontaktpersonu, kas darbojas kā pārstāvis un kuru ieceļ vajadzības gadījumā.

Kontaktpersona var nebūt tā, kas ir atbildīga par sakariem, un viņai nav jābūt klātesošai uzņēmējā dalībvalstī, bet tai jābūt pieejamai pēc saprātīga un pamatota pieprasījuma.

Ņemot vērā, ka Direktīvas 2014/67/ES 9.panta formulējums ir minimalistisks, arodbiedrībām ir ieteicams ierosināt tiesību aktos paredzēt precīzu uzņēmuma pārstāvja aprakstu, kas ietver pārstāvja lomu un pienākumus.

#### **d) Efektīvas pārbaudes un pārraudzības mehānisms**

Saistībā ar Direktīvas 2014/67/ES 10.pantā paredzēto dalībvalstu pienākumu ieviest pienācīgas un efektīvas pārbaudes un izveidot pārraudzības mehānismu, arodbiedrībām konsultāciju procesā vajadzētu vairāk koncentrēties uz pārraudzības mehānisma darbības rezultātu, nekā uz mehānisma instrumentiem, kā arī pievērst valdību uzmanību darba inspekciju veiktspējai, lai novērstu situācijas, ka darba inspekcijai formāli ir uzlikti pienākumi, taču tai nav cilvēkresursu un finanšu līdzekļu pietiekama daudzuma pārbažu veikšanai.

Savukārt attiecībā uz riska novērtējumu, kas var būt par pamatu pārbažu, tostarp, izlases veida pārbažu veikšanai, arodbiedrībām vajadzētu panākt to, ka tās ir iesaistītas riska novērtējuma veikšanā un sniedz savu viedokli par 10.pantā minētajiem riska faktoriem attiecīgajā valstī (lielie infrastruktūras projekti, kuros pastāv norīkošanas tiesiskā regulējuma ļaunprātīgas izmantošanas risks, pārkāpumi garās apakšuzņēmēju ķēdēs, konkrētu nozaru vajadzības un īpašas problēmas, dažu darba ņēmēju grupu neaizsargātība).

Visbeidzot, tā kā Direktīvas 2014/67/ES 10.pants ietver norādi uz to, ka norīkoto darba ņēmēju nodarbinātības noteikumu un nosacījumu, jo īpaši minimālās darba algas likmju un darba laika nosacījumu, izpildi var pārraudzīt sociālie partneri, sociālajiem partneriem ir iespēja nostiprināt savu īpašu lomu efektīvu pārbažu nodrošināšanā.

#### **e) Administratīvā sadarbība**

Direktīvas 2014/67/ES 8.pants paredz, ka Eiropas Komisija un dalībvalstis var nodrošināt pienācīgu atbalstu tām sociālo partneru attiecīgām iniciatīvām Eiropas Savienības un valstu līmenī, kuru mērķis ir informēt uzņēmumus un darba ņēmējus par piemērojamiem nodarbinātības noteikumiem, kas paredzēti šajā direktīvā un Direktīva 96/71/EK. Līdz ar to arodbiedrībām ir iespēja uzņemties savai kompetencei atbilstošu funkciju, vienlaikus pieprasot finanšu resursus šādas funkcijas efektīvai pildīšanai.



**Latvijas tiesību akti** paredz iepriekšēju deklarēšanas pienākumu, taču tas ir samērā „maigs.” Darba devējam, kas nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, atbilstoši Darba likuma 14.panta ceturtajai daļai ir pienākums pirms darbinieka nosūtīšanas rakstveidā informēt Valsts darba inspekciju par šo nosūtīto darbinieku. Darba likums nenosaka termiņu paziņošanai, bet ietver prasību informēt inspekciju, pirms darbinieks faktiski tiek nosūtīts. Informējot Valsts Darba inspekciju, ir nepieciešams sniegt šādu informāciju:

- 1) darbinieka vārdu un uzvārdu;
- 2) darba uzsākšanas laiku;
- 3) paredzamo nodarbināšanas ilgumu;
- 4) darba veikšanas vietu (ja darba pienākumu veikšana nav paredzēta kādā noteiktā darbavietā, norāda, ka darbinieku var nodarbināt dažādās vietās);
- 5) darba devēja pārstāvi Latvijā, kurš ir pilnvarots pārstāvēt darba devēju Latvijas valsts iestādēs un tiesā;
- 6) personu, kuras labā tiks veikts darbs (pakalpojuma saņēmēju);
- 7) apliecinājumu par to, ka nosūtītais darbinieks, kas ir trešo valstu pilsonis, likumīgi strādā pie darba devēja Eiropas Savienības dalībvalstī, Eiropas Ekonomikas zonas valstī vai Šveices Konfederācijā.

Informācijas iesniegšanai nav paredzēta speciālā vai elektroniska forma. Informācija iesniedzama, ievērojot vispārējas dokumenta noformēšanas prasības, kuras ir ietvertas Ministru kabineta noteikumos Nr.916 "*Dokumentu izstrādāšanas un noformēšanas kārtība*."<sup>27</sup> Līdz ar to arī netiek uzturēta speciālā norīkoto darbinieku elektroniskā datu bāze.

Par darba tiesisko attiecību regulējošo normatīvo aktu pārkāpšanu, tostarp tiesību normu attiecībā uz darbinieku norīkošanu pakāpšanu, darba devējiem ir paredzēta administratīvā atbildība *Administratīvo pārkāpumu kodeksa*<sup>28</sup> 41.pantā. Atbilstoši 41.panta pirmajai daļai par darba tiesiskās attiecības regulējošo normatīvo aktu pārkāpšanu izsaka brīdinājumu vai uzliek naudas sodu darba devējam juridiskajai personai no septiņdesmit līdz tūkstoš simt euro. Administratīvo pārkāpumu kodekss

<sup>27</sup> 28.09.2010. MK noteikumi Nr.916 „Dokumentu izstrādāšanas un noformēšanas kārtība” Pieejami: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=219491>.

<sup>28</sup> 07.12.1984. Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodekss. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=89648>.

neparedz specifisku atbildību par darbinieku norīkošanas tiesiskā regulējuma pārkāpumiem, tostarp, par norīkoto darbinieku neregistrēšanu.

Ņemot vērā esošā tiesiskā regulējuma stingruma trūkumu, arodbiedrībām ir ieteicams pievērst īpašu uzmanību iepriekšējās deklarēšanas pienākuma precizēšanai, nosakot detalizētas prasības deklarēšanas formai, termiņu deklarācijas iesniegšanai, kas varētu būt viena diena pirms paredzamo darbu sākuma, kā arī ierosināt iepriekšējās elektroniskās deklarēšanas sistēmas izstrādāšanu, kas atvieglotu informācijas pieejamību un nodrošinātu caurspīdīgumu un efektīvāku kontroli.

Savukārt Darba likuma 40.panta vienpadsmitā daļa jau šobrīd paredz darba devējam pienākumu nodrošināt noslēgto darba līgumu uzrādīšanu pēc uzraudzības un kontroles institūciju pieprasījuma. Arodbiedrībām būtu ieteicams paredzēt pienākumu glabāt un uzrādīt citus minētus dokumentus un to tulkojumus, proti, A1 sertifikāta kopijas, uzturēšanas un darba atļaujas darbiniekiem no ne Eiropas Savienības dalībvalstīm, kā arī darba devēja kontaktpersonu un uzņēmuma pārstāvju vārdus uzvārdus un kontaktinformāciju.

Uzraudzību un kontroli darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības jomā, tostarp darba tiesisko prasību ievērošanu darba attiecībās ar uz Latviju norīkotajiem ārvalstu darbiniekiem, īsteno Valsts darba inspekcija saskaņā ar *Valsts darba inspekcijas likumu*.<sup>29</sup> Atbilstoši Valsts darba inspekcijas likuma 3. un 4.pantam inspekcija uzrauga un kontrolē, lai darba devēji, jebkuras citas personas, kas faktiskos apstākļos uzskatāmas par darba devējiem, komersanti un to pilnvarotas personas, kā arī uzņēmumi (organizatoriskas vienības, kurās strādā nodarbinātie) un darbavietas, ievērotu darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības normatīvo aktu prasības, veic darbā notikušo nelaimes gadījumu izmeklēšanu un vienotu reģistrāciju un veic pasākumus, lai sekmētu domstarpību novēršanu starp darba devēju un darbiniekiem.

Vienlaikus Valsts darba inspekcijas pārskatos nav atsevišķās sadaļas par pārbaudēm un apsekojumiem Latvijas uzņēmumos, kuri veic norīkošanu uz ārvalstīm, vai arī uzņēmumos, kuri Latvijā nodarbina ārvalstu nodarbinātus darbiniekus.

<sup>29</sup> 19.06.2008 Valsts darba inspekcijas likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=177910>.

Arodbiedrībām būtu jāpievērš likumdevēja uzmanība Valsts darba inspekcijas kapacitātei (finanšu un cilvēkresursiem) stiprināšanas nepieciešamībai, nodrošinot tai iespējas nodarbināt lielāku inspektoru skaitu, kuriem ir nepieciešamās iemaņas un prasmes (piemēram, angļu valodas zināšanas) darbam ar ārvalstu darba inspekcijām un ārvalstu uzņēmumiem, kā arī šo inspektoru apmācībai darbinieku norīkošanas jautājumos.

### **3.5. Norīkoto darbinieku aizskarto tiesību aizsardzība**

Saistībā ar Direktīvas 2014/67/ES 11.pantā paredzēto pienākumu dalībvalstīm nodrošināt, ka visiem darbā norīkotajiem darba ņēmējiem, kuri uzskata, ka piemērojamo noteikumu nepiemērošanas rezultātā viņi ir cietuši zaudējumus, pat pēc tam, kad darba attiecības, ir beigušās, būtu pieejami efektīvi mehānismi, ar kuru palīdzību viņi var iesniegt sūdzības par saviem darba devējiem tieši, kā arī viņiem būtu tiesības sākt tiesvedību vai administratīvo procesu, arodbiedrībām ir jāpievērš likumdevēja uzmanība darbinieku aizsardzībai no darba devēja vajāšanas. Proti, aizsardzības mehānismam ir jāparedz, ka darbinieks neklūst par darba devēja izrēķināšanās upuri saistībā ar iesniegto prasības pieteikumu.

Direktīvas 2014/67/ES 11.pants paredz īpašu lomu arodbiedrībām norīkoto darbinieku aizskarto tiesību aizsardzībā. Tas nozīmē, ka dalībvalstīm ir jānodrošina, lai arodbiedrības norīkotā darba ņēmēja vārdā vai, viņu atbalstot, ar viņa atļauju varētu piedalīties jebkurā tiesvedībā vai administratīvajā procesā, kas paredzēts, lai panāktu Direktīvā 2014/67/ES un Direktīvā 96/71/EK noteikto pienākumu izpildi. Šajā sakarā arodbiedrībām iesaka paredzēt šī nosacījuma skaidru ietveršanu valsts tiesību aktos, pēc iespējas nodrošinot norīkoto darbinieku pārstāvības tiesības arī bez šo darbinieku atļaujas. Papildus ir ieteicams paredzēt arodbiedrības tiesības piekļūt darbavietām un objektiem, kuros ir nodarbināti norīkotie darbinieki, lai sniegtu iespēju pārliecināties par šo darbinieku darba apstākļiem, uzrunāt tos un sniegt atbalstu, ja tas ir nepieciešams.

**Latvijas tiesības** jau šobrīd paredz arodbiedrību tiesības pārstāvēt savus biedrus. Atbilstoši Arodbiedrību likuma<sup>30</sup> 12.pantam arodbiedrības savas kompetences ietvaros bez īpaša pilnvarojuma pārstāv un aizstāv savu biedru tiesības un intereses. Tāpat arī Darba strīdu likuma<sup>31</sup> 8.pants paredz, ka arodbiedrībām ir tiesības bez īpaša pilnvarojuma pārstāvēt savus biedrus individuālu tiesību strīdu izšķiršanā, kā arī celt prasību tiesā savu biedru interesēs.

Arodbiedrībām ir nepieciešams saglabāt šo nosacījumu attiecībā uz norīkoto darbinieku – arodbiedrības biedru aizstāvēšanu, ierosinot tiesību aktā ietvert atsauces uz minētajiem tiesību aktiem. Jo īpaši LBAS būtu jāpievērš uzmanība diskusijām saistībā ar advokātu procesu civilprocesā pirmās un otrās instances tiesās ieviešanu Latvijā,<sup>32</sup> stiprinot LBAS nostāju, ka arodbiedrībām nepārprotami jā saglabā tiesības pārstāvēt savus biedrus darba strīdos tiesā.

Papildus arodbiedrībām savā starpā būtu nepieciešams rīkot diskusiju attiecībā uz to, kā panākt ārvalstu norīkoto darbinieku, kuri nav arodbiedrības biedri, tiesību aizsardzību Latvijā. Iespējamie risinājumi varētu būt ārvalstu norīkoto darbinieku uzrunāšana un aicināšana kļūt par attiecīgas nozares arodbiedrības biedriem, kā arī efektīva sadarbība ar attiecīgo valstu arodbiedrībām, tostarp, savstarpēja biedru statusa atzīšana. Tāpat arodbiedrības var apsvērt ierosināt tiesību aktos noteikt arodbiedrību tiesības piekļūt darbavietām un objektiem, kuros ir nodarbināti norīkotie darbinieki, atbilstoši iepriekšminētajam ieteikumam.

### **3.6. Solidārā atbildība apakšuzņēmēju ķēdēs**

Pēc dalībvalstu arodbiedrību atziņām Direktīvas 2014/67/ES 12.pants veido vislielāko izaicinājumu Direktīvas 2014/67/ES normu ieviešanā. Vairākās Eiropas Savienības dalībvalstīs tā jau ir ieviesta solidārā atbildība apakšuzņēmēju ķēdēs.

<sup>30</sup> 06.03.2014. Arodbiedrību likums. Stājas spēkā: 01.11.2014. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=265207>.

<sup>31</sup> 26.09.2002. Darba strīdu likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=67361>.

<sup>32</sup> Skat. Satversmes Tiesas 2014.gada 7.februāra spriedumu lietā Nr.2013-04-01; Onževs M., Rimša A. „Cik pamatota ir monopoltiesību piešķiršana advokātiem.” Jurista Vārds, 2013., Nr. 15(766); „TM: Diskusijas par advokātu procesa ieviešanu kasācijas instancēs notiek vairāku gadu garumā,” 2013. gada 2.marts. Pieejams: <http://www.diena.lv/latvija/zinas/tm-diskusijas-par-advokatu-procesa-ieviesanu-kasacijas-instances-notiek-vairaku-gadu-garuma-13996390>.

Ņemot vērā to, ka solidārās atbildības noteikšana apakšuzņēmēju ķēdēs ir plašs temats, un, sniedzot ieteikumus ir nepieciešams apskatīt esošo dalībvalstu pieredzi un labo praksi, ieteikumiem 12.panta pārņemšanai tiks veltīts atsevišķs ziņojums.

### **3.7. Piespriesto administratīvo sodu un sankciju pārrobežu izpilde**

Direktīvas 2014/67/ES 13.-18.pants paredz nosacījumus administratīvo sodu un sankciju pārrobežu izpildei. Kriminālsodi nav ietverti Direktīvas 2014/67/ES tvērumā. Arodbiedrību uzmanību pievērš iespējām noteikt papildus aizsardzības pasākumus, piemēram, prasības nodrošinājumu.

Visbeidzot, ieviešot Direktīvas 2014/67/ES 20.pantā noteikto pienākumu paredzēt noteikumus par sodiem, kas piemērojami gadījumos, ja tiek pārkāpti pieņemtie valstu noteikumi, arodbiedrībām ir jāsniedz priekšlikumi attiecībā uz to, lai paredzētie sodi ir efektīvi, samērīgi un preventīvi. Šādiem sodiem ir jābūt piespriestiem nekavējoties un jābūt tādiem, kas attur uzņēmumus, kuri izdarīja pārkāpumus, no atkārtotu pārkāpumu veikšanas.

**Latvijas tiesību akti** paredz prasības nodrošinājumu pirms prasības celšanas. Civilprocesa likuma<sup>33</sup> 139.-143.panti regulē prasības nodrošinājuma pieteikumu iesniegšanu, prasības nodrošinājuma jautājumu izskatīšanu, pieņemto lēmumu pārsūdzēšanu un izpildi. Arodbiedrībām būtu nepieciešams pievērst uzmanību tam, kā Direktīvas 2014/67/ES ieviešanā piespriesto administratīvo sodu un sankciju pārrobežu izpildes tiesisko regulējumu var sasaitīt ar Civilprocesa likuma prasības nodrošinājuma tiesisko regulējumu.

---

<sup>33</sup> 14.10.1998. Civilprocesa likuma. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=50500>.

#### **4. Secinājumi**

Direktīva 2014/67/ES ir būtisks instruments norīkoto darbinieku tiesību aizsardzībā. Tās mērķis ir garantēt, ka tiek ievērots pārrobežu pakalpojumu sniegšanai norīkoto darba ņēmēju pienācīgs tiesību aizsardzības līmenis. LBAS ir jāpievērš īpaša uzmanība Direktīvā 2014/67/ES ietvertu elementu iestrādāšanai Latvijas tiesību aktos: norīkojošā uzņēmuma un norīkotā darbinieka identificēšanas kritērijiem, pasākumiem, kas uzlabo informācijas pieejamību un apmaiņu dalībvalstīs, pasākumiem valstu administratīvās sadarbības uzlabošanai, pasākumiem valsts kontrolei un uzraudzībai, norīkoto darbinieku aizskarto tiesību aizsardzības mehānismam (uzsverot darbinieku pārstāvju lomu), solidārās atbildības apakšuzņēmēju ķēdēs ieviešanai, kā arī piespiesto administratīvo sodu un sankciju pārrobežu izpildes nosacījumiem un principiem. Šo elementu iestrādāšanai ir būtiski ņemt vērā iepriekš izklāstītās Eiropas līmeņa arodbiedrību sniegtās vadlīnijas.

Vienlaikus, kā norāda Eiropas līmeņa arodbiedrības, Direktīvā 2014/67/ES pietrūkst stingru kontroles pasākumu, solidārā atbildība ir paredzēta tikai vienai nozarei un vienam posmam, nav skaidras norīkojošā un norīkotā darbinieka definīcijas (tā paredz tikai indikatīvus kritērijus), nav paredzētas papildus kompetences darba inspekcijām, to funkcijām un kapacitātei nodrošināt norīkojošo uzņēmumu apsekošanu un efektīvu administratīvu sadarbību. Tāpat Direktīva 2014/67/ES nerisina nedeklarētas nodarbinātības un viltus pašnodarbinātības problēmas, neatrisina neskaidrības saistībā ar Eiropas Savienības dalībvalstu atšķirīgu sociālās aizsardzības un nodokļu tiesisko regulējumu.

Tas viss nozīmē, ka dalībvalstu arodbiedrībām, tātad arī Latvijas arodbiedrībām, ir nepieciešams panākt ļoti efektīvi Direktīvas 2014/67/ES normu ieviešanu tiesību aktos, kā arī jāveicina diskusijas par iepriekšminētajiem neatrisinātajiem jautājumiem. Ja arodbiedrības neizrādīs iniciatīvu un neinvestēs laika un cilvēkresursus ar Direktīvas 2014/67/ES normu ieviešanu saistītajā likumdošanas procesā, Direktīvas 2014/67/ES normas var tikt pārņemtas tikai tehniski un nekādas pārmaiņas un uzlabojumi norīkoto darbinieku tiesību aizsardzībā nenotiks.

Vienlaikus Direktīvas 2014/67/ES ieviešanas process paver iespējas arodbiedrībām nostiprināt savu lomu norīkoto darbinieku tiesību aizsardzībā, piemēram, uzņemoties norīkoto darbinieku informēšanas funkcijas, par to saņemot atbilstošu finanšu atbalstu, informējot valdību un Valsts darba inspekciju par norīkošanas tiesiskā regulējuma apiešanas gadījumiem un shēmām un sniedzot priekšlikumus par kontroles pasākumu un tiesiskā regulējuma uzlabošanu, kā arī pārstāvēt norīkotus darbiniekus darba strīdos un iegūstot jaunus biedrus un sadarbības iespējas ar citu valstu arodbiedrībām.

N.Mickeviča  
31.03.2015.