



Briselē, 2017. gada 24. oktobrī
(OR. en)

13612/17

Starpiestāžu lieta:
2016/0070 (COD)

SOC 677
EMPL 518
COMPET 698
MI 744
CODEC 1668
JUSTCIV 252

PIEZĪME

Sūtītājs:	Padomes Ģenerālsekretariāts
Saņēmējs:	delegācijas
Iepr. dok. Nr.:	13153/17
K-jas dok. Nr.:	6987/16 - COM(2016) 128 final + ADD 1 - ADD 2
Temats:	Priekšlikums – EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA, ar ko groza Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 96/71/EK (1996. gada 16. decembris) par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā – vispārēja pieeja

Pielikumā pievienots vispārējās pieejas teksts saistībā ar iepriekš minēto direktīvu, par ko Padome (*EPSCO*) panāca vienošanos savā 3569. sanāksmē 2017. gada 23. oktobrī.

Izmaiņas salīdzinājumā ar Komisijas priekšlikumu (dok. 6987/16) ir norādītas **treknrakstā**, svītrojumi ir norādīti ar [...]; izmaiņas salīdzinājumā ar prezidentvalsts iepriekšējo kompromisa priekšlikumu (dok. 13153/17 I pielikums) un par kurām panākta vienošanās Padomes sanāksmē, ir norādītas **pasvītrotā treknrakstā**, svītrojumi ir norādīti ar [...].

[...]

EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA

(datums),

**ar ko groza Direktīvu 96/71/EK [...] par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu
sniegšanas jomā**

(Dokuments attiecas uz EEZ)

EIROPAS PARLAMENTS UN EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

ņemot vērā Līgumu par Eiropas Savienības darbību un jo īpaši tā 53. panta 1. punktu un 62. pantu,

ņemot vērā Eiropas Komisijas priekšlikumu,

pēc leģislatīvā akta projekta nosūtīšanas valstu parlamentiem,

ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinumu ¹,

saskaņā ar parasto likumdošanas procedūru,

¹ OV C 75, 10.3.2017., 81. lpp.

tā kā:

- (1) Darba ņēmēju pārvietošanās brīvība, brīvība veikt uzņēmējdarbību un pakalpojumu sniegšanas brīvība ir iekšējā tirgus pamatprincipi, kas [...] noteikti Līgumā par Eiropas Savienības darbību (LESD). Savienība padziļina minēto principu īstenošanu, **kuras** mērķis ir garantēt vienlīdzīgus noteikumus uzņēmumiem un darba ņēmēju tiesību ievērošanu.
- (2) Pakalpojumu sniegšanas brīvība ir arī uzņēmumu tiesības sniegt pakalpojumus citā dalībvalstī, uz kuru uzņēmumi uz laiku var norīkot savus darba ņēmējus, lai tur sniegtu [...] pakalpojumus.
- (3) Saskaņā ar **Līguma par Eiropas Savienību** 3. pantu Savienībai **ir jāveicina** sociālais taisnīgums un aizsardzība. **Saskaņā ar** LESD 9. pantu [...] Savienībai, **nosakot un īstenojot politiku un darbības, ir jāņem vērā prasības, kas saistītas** ar augsta nodarbinātības līmeņa **veicināšanu**, atbilstīga sociālās aizsardzības līmeņa nodrošināšanu un sociālās atstumtības **apkarošanu**.
- (4) Teju divdesmit gadus pēc **Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 96/71/EK** ² pieņemšanas **ir kļuvis** nepieciešams izvērtēt, vai tā vēl aizvien nodrošina pareizo līdzsvaru starp vajadzību veicināt pakalpojumu sniegšanas brīvību un vajadzību aizsargāt darbā norīkoto darba ņēmēju tiesības.
- (5) Kopš dibināšanas līgumiem **Savienības** tiesībās **ir** nostiprināts princips, kas paredz vienlīdzīgas iespējas, un ir aizliegta jebkāda diskriminācija valstspiederības dēļ. Vienādas darba samaksas princips ir īstenots ar sekundārajiem tiesību aktiem, un minētais princips attiecas ne tikai uz vīriešiem un sievietēm, bet arī uz darba ņēmējiem ar līgumu uz **noteiktu** laiku un salīdzināmiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem, uz nepilna laika un pilna laika darba ņēmējiem **un** uz pagaidu darba aģentūras darba ņēmējiem un salīdzināmiem lietotājuuzņēmuma darba ņēmējiem.

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.).**

- (6) [...]
- (7) [...]
- (7.a) Kompetentajām valsts iestādēm saskaņā ar saviem valsts tiesību aktiem un/vai praksi būtu jāvar pārliecināties, ka [...] apstākļi mājoklī, ko darbā norīkotiem darba ņēmējiem nodrošina darba devēji, atbilst attiecīgajiem valsts noteikumiem, kas ir spēkā uzņēmējā dalībvalstī un kas varētu būt piemērojami arī darbā norīkotajiem darba ņēmējiem.
- (7.b) Darbā norīkotajiem darba ņēmējiem, kurus no pastāvīgās darba vietas tās dalībvalsts teritorijā, uz kuru viņi ir norīkoti, uz laiku nosūta uz citu darba vietu, būtu jāsaņem vismaz tāda pati komandējuma nauda [...] vai atlīdzība, kas darba ņēmējiem, kuri atrodas ārpus dzīvesvietas profesionālu iemeslu dēļ, paredzēta ceļa, dzīvokļa un uzturēšanās izdevumu segšanai un kādu piemēro vietējiem darba ņēmējiem minētajā dalībvalstī. Tam būtu jāattiecas arī uz izmaksām, kas radušās darbā norīkotam darba ņēmējam, kad viņam ir jāceļo uz savu pastāvīgo darba vietu vai no tās dalībvalstī, uz kuras teritoriju viņš ir norīkots darbā. Tomēr pamata aizsardzības tiesības nebūtu jāattiecina uz komandējuma naudu vai uz tādu izdevumu atlīdzināšanu, kas saistīti ar [...] to, ka darba ņēmējs, kas ir norīkots darbā Direktīvas 96/71/EK 1. panta 3. punkta izpratnē, neatrodas dalībvalstī, kurā viņš parasti strādā. Būtu jāizvairās no dubultas ceļa, dzīvokļa un uzturēšanās izmaksu segšanas.
- (8) Norīkošana darbā ir īslaicīga pēc būtības, un darbā norīkotais darba ņēmējs pēc tam, kad ir pabeidzis darbu, kuram viņš ticis norīkots, parasti atgriežas izcelsmes valstī. Tomēr, ņemot vērā dažu norīkojumu ilgumu un atzīstot saikni starp uzņēmējvalsts darba tirgu un uz tik ilgiem laikposmiem darbā norīkotiem darba ņēmējiem, ir jānosaka, ka gadījumos, kad norīkojums pārsniedz 12 mēnešus, uzņēmējvalstīm būtu jānodrošina, lai uzņēmumi, kas to teritorijā norīko darbā darba ņēmējus, nodrošinātu papildu noteikumu kopumu, kas obligāti jāpiemēro visiem darba ņēmējiem tajā dalībvalstī, kurā darbs tiek veikts.

- (9) Lielāka darba ņēmēju aizsardzība ir jānodrošina tādēļ, lai garantētu brīvību sniegt pakalpojumus taisnīgi gan īstermiņā, gan ilgtermiņā, jo īpaši novēršot Līgumos paredzēto tiesību pārkāpšanu. Tomēr noteikumi, ar kuriem nodrošina šādu darba ņēmēju aizsardzību, nevar skart tādu uzņēmumu, kas norīko darba ņēmējus uz citas dalībvalsts teritoriju, tiesības atsaukties uz brīvību sniegt pakalpojumus, arī tajos gadījumos, kad norīkojums darbā pārsniedz 12 mēnešus. Tādēļ jebkuriem noteikumiem, ko piemēro darba ņēmējiem saistībā ar norīkojumu, kas pārsniedz 12 mēnešus, ir jāatbilst minētajai brīvībai. No pastāvīgās judikatūras izriet, ka pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojumi ir [...] pieļaujami **tikai** tad, ja tie ir pamatoti ar būtiskām vispārējām interesēm un **ja tie ir** samērīgi un vajadzīgi.
- (9.a) Papildu noteikumu kopumam, kas jānodrošina tam uzņēmumam, kurš darba ņēmējus norīko darbā uz citu dalībvalsti, būtu jāattiecas arī uz tiem darba ņēmējiem, kuri tiek norīkoti darbā ar mērķi aizvietot citus norīkotos darba ņēmējus, – lai nodrošinātu, ka šādas aizvietošanas netiek izmantotas, lai izvairītos no citkārt piemērojamiem noteikumiem.
- (9.b) Šai direktīvai, tāpat kā Direktīvai 96/71/EK, nebūtu jāskar Eiropas Parlamenta un Padomes Regulas (EK) Nr. 883/2004 ³ un Regulas (EK) Nr. 987/2009 piemērošana ⁴.

³ Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (EK) Nr. 883/2004 (2004. gada 29. aprīlis) par sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinēšanu (OV L 166, 30.4.2004., 1. lpp.).

⁴ 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.).

- (10) **Nemot vērā** starptautisko autopārvadājumu izteikti mobilo darba raksturu, **šīs direktīvas** īstenošana **šajā nozarē** raisa īpašus juridiskus jautājumus un grūtības, **[...] kuras** **Mobilitātes tiesību aktu kopuma ietvaros tiks risinātas ar īpašiem noteikumiem attiecībā uz autopārvadājumiem, pastiprinot arī cīņu pret krāpšanu un launprātīgu izmantošanu.**
- (11) Konkurētspējīgā iekšējā tirgū pakalpojumu sniedzēji konkurē, ne tikai ņemot vērā darbaspēka izmaksas, bet arī **pamatojoties uz** tādiem faktoriem kā ražība un efektivitāte vai ražojumu un pakalpojumu kvalitāte un inovācija.
- (11.a) Šai direktīvai nekādi nebūtu jāietekmē dalībvalstīs un Savienības līmenī atzīto pamattiesību īstenošana, tostarp tiesības vai brīvība streikot vai veikt citu rīcību, kas saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi paredzēta konkrētajās dalībvalstu darba attiecību sistēmās. Šai direktīvai arī nebūtu jāietekmē tiesības apspriest, noslēgt un izpildīt kolektīvos līgumus, kā arī kolektīvi rīkoties saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi.
- (12) Paredzēt noteikumus par atalgojumu saskaņā ar saviem tiesību aktiem un/vai praksi ir dalībvalstu kompetencē. [...]
- (12.a) Jēdzienā "atalgojums" būtu jāiekļauj visi minimālo algu likmju elementi, kurus noteikusi Eiropas Savienības Tiesa, taču ne tikai šie elementi.

(12.b) [...] Kad salīdzina darbā norīkotajam darba ņēmējam maksāto atalgojumu ar atalgojumu, kas pienākas saskaņā ar tās dalībvalsts tiesību aktiem un/vai praksi, uz kuras teritoriju darba ņēmējs ir norīkots darbā, būtu jāņem vērā atalgojuma bruto summa. Būtu jāsalīdzina atalgojuma kopējās bruto summas, nevis atsevišķi obligātie atalgojuma elementi, kas paredzēti 3. panta 1. punktā [...]. Tomēr, lai nodrošinātu pārredzamību un palīdzētu kompetentajām iestādēm veikt pārbaudes un kontroles, elementiem, kas ir daļa no atalgojuma, ir jābūt pietiekami detalizēti identificējamiem saskaņā ar nosūtītājas dalībvalsts tiesību aktiem un praksi. Kā paredzēts Direktīvas 96/71/EK 3. panta 7. punktā, komandējuma nauda, kas saistīta ar attiecīgo norīkojumu, būtu jāuzskata par atalgojuma daļu. Tāpēc, veicot salīdzinājumu, šāda komandējuma nauda būtu jāņem vērā, izņemot gadījumus, kad tā attiecas uz faktiskiem izdevumiem, kas saistīti ar norīkojumu darbā, piemēram, ar ceļa, dzīvokļa un uzturēšanās izdevumiem.

(12.c)(jauns) Komandējuma nauda, kas saistīta ar attiecīgo norīkojumu darbā, bieži kalpo vairākiem mērķiem. Ciktāl tās mērķis ir atlīdzināt izdevumus, kas radušies saistībā ar norīkojumu darbā, piemēram, izdevumus par ceļu, dzīvokli un uzturēšanos, Direktīvā 96/71/EK ir noteikts, ka to neuzskata par atalgojuma daļu. Ņemot vērā ar attiecīgo norīkojumu saistītās komandējuma naudas būtiskumu, būtu jāizvairās no tā, ka nav skaidrs, kuras ar norīkojumu saistītās komandējuma naudas daļas tiek piešķirtas kā izdevumu atlīdzinājums. Šāda komandējuma nauda būtu jāuzskata par tādu, ko izmaksā kā atlīdzību par izdevumiem, izņemot gadījumus, kad noteikumos, kas izriet no normatīvajiem vai administratīvajiem aktiem, kolektīvajiem līgumiem vai līgumiskas vienošanās, ko piemēro darba attiecībām, ir noteikts, kuras komandējuma naudas daļas tiek piešķirtas kā izdevumu atlīdzinājums.

- (13) Atalgojuma **un citu darba noteikumu** elementiem, ko paredz valsts tiesību akti vai vispārpiemērojami darba kolektīvie līgumi, vajadzētu būt skaidriem un pārredzamiem visiem pakalpojumu sniedzējiem **un darbā norīkotajiem darba ņēmējiem**. Tāpēc **papildus Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2014/67/ES ⁵ 5. panta prasībām** ir pamatoti noteikt dalībvalstīm pienākumu publicēt atalgojuma pamatelementus **un papildu noteikumu kopumu, kas piemērojami ilgtermiņa norīkojumam [...]**, vienotajā oficiālajā tīmekļa vietnē, kā paredzēts **minētajā pantā. [...]** Kad pakalpojumu sniedzējam, ievērojot samērīgumu, tiek noteiktas jebkādas sankcijas par to, ka tas nav ievērojis darbā norīkotajiem darba ņēmējiem garantējamās darba noteikumus, jo īpaši varētu ņemt vērā, vai vienotajā valsts tīmekļa vietnē ievietotā informācija par darba noteikumiem tiek sniegta saskaņā ar Direktīvas 2014/67/ES 5. panta noteikumiem, tostarp ievērojot sociālo partneru autonomiju. [...]
- (14) [...]
- (14.a) [...]
- (14.b jauns) Ar darbā norīkošanu saistītas krāpšanas apkarošanas kontekstā Eiropas platformai sadarbības stiprināšanai nolūkā novērst nedeklarētu darbu ⁶ **(izveidota ar Lēmumu (ES) 2016/344)**, savu pilnvaru ietvaros būtu jāpiedalās krāpšanas gadījumu – kas attiecīgā gadījumā būtu jāanonimizē – uzraudzībā un novērtēšanā, jāuzlabo dalībvalstu administratīvās sadarbības īstenošana un efektivitāte, jāveido brīdināšanas mehānismi un ar palīdzību un atbalstu jāpiedalās pastiprinātā sakaru biroju administratīvajā sadarbībā un informācijas apmaiņā starp tiem. Pildot minētos uzdevumus, platformai ir cieši jāsadarbojas ar Ekspertu komiteju par darba ņēmēju norīkošanu darbā.

⁵ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/67/ES (2014. gada 15. maijs) par to, kā izpildīt Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā, un ar ko groza Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (ES) Nr. 1024/2012 par administratīvo sadarbību, izmantojot Iekšējā tirgus informācijas sistēmu ("IMI regula") (OV L 159., 28.5.2014., 11. lpp.).

⁶ **Eiropas Parlamenta un Padomes Lēmums (ES) 2016/344 (2016. gada 9. marts) par Eiropas platformas izveidi sadarbības stiprināšanai nolūkā novērst nedeklarētu darbu (OV L 65, 11.03.2016., 12. lpp.)**.

(14.c jauns) Dažām ar darbā norīkošanu saistītām krāpšanas un ļaunprātīgas izmantošanas situācijām ir pārrobežu raksturs, tāpēc ir pamatoti ar konkrētiem pasākumiem tiekties pastiprināt pārrobežu dimensiju attiecīgo dalībvalstu kompetento iestāžu veiktajās pārbaudēs, pieprasījumos un informācijas apmaiņā. Šādā nolūkā administratīvās sadarbības ietvaros, kas paredzēta Direktīvā 96/71 un Direktīvā 2014/67/ES, jo īpaši 7. panta 4. punktā, valstu kompetento iestāžu rīcībā vajadzētu būt līdzekļiem, kas nepieciešami, lai brīdinātu par šādām situācijām un apmainītos ar informāciju šo krāpšanas gadījumu novēršanai un apkarošanai. Eiropas platforma savu pilnvaru robežās ir attiecīgais satvars, ar kura palīdzību veicināt informācijas apmaiņu starp dalībvalstīm un to sadarbību.

(15) Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvā 2008/104/EK ⁷ par pagaidu darba aģentūrām ir pausts princips, ka darba un nodarbinātības pamata nosacījumiem, ko piemēro pagaidu darba aģentūru darba ņēmējiem, vajadzētu būt vismaz tādiem, kādus piemērotu šādiem darba ņēmējiem, ja lietotājuzņēmums pats tos būtu pieņēmis darbā veikt šo pašu darbu. **Minētais** princips būtu jāattiecina arī uz pagaidu darba aģentūru darba ņēmējiem, kuri norīkoti darbā citā dalībvalstī. **Ja tiek piemērots minētais princips, lietotājuzņēmumam būtu jāinformē pagaidu darba aģentūra par darba nosacījumiem un atalgojumu, ko tas piemēro saviem darba ņēmējiem. Dalībvalstis ar zināmiem nosacījumiem var paredzēt izņēmumus vienlīdzīgas attieksmes / vienlīdzīgas samaksas principam, ievērojot Pagaidu darba aģentūru direktīvas 5. panta 2. un 3. punktu. Ja tiek piemērots šāds izņēmums, pagaidu darba aģentūrai nav vajadzīga informācija par lietotājuzņēmuma darba nosacījumiem, un tāpēc nebūtu jāpiemēro informācijas prasība. Lai darba ņēmējam dotu iespēju darbā norīkotajam darba ņēmējam attiecīgā gadījumā piemērot labvēlīgākus darba noteikumus, dalībvalstīm būtu jānodrošina, ka lietotājuzņēmums pagaidu darba aģentūras informē par tādiem darbā norīkotiem darba ņēmējiem, kuri uz laiku strādā citā dalībvalstī, nevis tajā, uz kuru viņi norīkoti darbā.**

⁷ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2008/104/EK (2008. gada 19. novembris) par pagaidu darba aģentūrām (OV L 327, 5.12.2008., 9. lpp.).

- (16) Saskaņā ar dalībvalstu un Komisijas 2011. gada 28. septembra kopīgo politisko deklarāciju par skaidrojošiem dokumentiem ⁸ dalībvalstis ir apņēmušās pamatotos gadījumos paziņojumam par saviem transponēšanas pasākumiem pievienot vienu vai vairākus dokumentus, kuros izskaidrota saikne starp direktīvas elementiem un attiecīgajām daļām valsts transponēšanas instrumentos. Attiecībā uz šo direktīvu likumdevējs šādu dokumentu nosūtīšanu uzskata par pamatotu,

IR PIEŅĒMUŠI ŠO DIREKTĪVU.

1. pants

Grozījumi Direktīvā 96/71/EK

[...] Direktīvu 96/71/EK groza šādi:

(1) [...]

(2) direktīvas 3. pantu groza šādi:

a) panta 1. punktu aizstāj ar šādu:

"1. Dalībvalstis nodrošina, **neatkarīgi no tiesību akta, ko piemēro** darba attiecībām, **ka** 1. panta 1. punktā minētie uzņēmumi nodrošina darba ņēmējiem, **kas ir** norīkoti to teritorijā, darba noteikumus, kas attiecas uz šādiem jautājumiem, kurus tajā dalībvalstī, kurā darbu veic, nosaka:

- ar normatīviem vai administratīviem noteikumiem un/ vai
- ar kolektīviem līgumiem vai šķīrējtiesas nolēmumiem, kas ir pasludināti par vispārēji piemērojamiem 8. punkta nozīmē:

⁸ OV C 369, 17.12.2011., 14. lpp.

- a) maksimālais darba un minimālais atpūtas laiks;
- b) minimālais apmaksātais ikgadējais atvaļinājums;
- c) atalgojums, tai skaitā likmes par virsstundām; šo apakšpunktu nepiemēro papildu arodpensiju shēmām;
- d) darba ņēmēju izīrēšanas nosacījumi, jo īpaši darba ņēmēju piegāde, ko veic pagaidu darbavietas;
- e) veselības aizsardzība, drošība un higiēna darbā;
- f) aizsardzības pasākumi attiecībā uz grūtnieču vai sieviešu pēcdzemdību periodā, bērnu un jauniešu darba noteikumiem;
- g) vienlīdzīga attieksme pret vīriešiem un sievietēm un citi diskrimināciju izslēdzoši noteikumi;
- ga) [...]
- gb) **komandējuma nauda [...] vai izdevumu atlīdzināšana, lai darba ņēmējiem, kuri atrodas ārpus dzīvesvietas profesionālu iemeslu dēļ, segtu ceļa, dzīvokļa un uzturēšanās izdevumus; šo punktu piemēro tikai ceļa, dzīvokļa un uzturēšanās izmaksām, kas radušās darbā norīkotam darba ņēmējam, kad viņam dalībvalstī, uz kuras teritoriju viņš ir norīkots darbā, ir jāceļo uz savu pastāvīgo darba vietu vai no tās, vai arī kad darba devējs viņu uz laiku no viņa darba vietas nosūta uz citu darba vietu. To nepiemēro komandējuma naudai vai tādu izdevumu atlīdzināšanai, kas saistīta ar to, ka darba ņēmējs, kas ir norīkots darbā 1. panta 3. punkta izpratnē, neatrodas dalībvalstī, kurā viņš parasti strādā.**

Šajā direktīvā atalgojuma **jēdzienu nosaka tās dalībvalsts, kuras teritorijā darba ņēmējs ir norīkots, valsts tiesību akti un/vai prakse**, un tas ir visi obligātie atalgojuma elementi saskaņā ar valsts normatīvajiem vai administratīvajiem aktiem, kolektīvajiem līgumiem vai šķīrējtiesas nolēmumiem, kas ir pasludināti par vispārēji piemērojamiem, un/vai gadījumā, ja nav sistēmas kolektīvu līgumu vai šķīrējtiesas nolēmumu pasludināšanai par vispārēji piemērojamiem, citiem kolektīvajiem līgumiem vai šķīrējtiesas nolēmumiem 8. punkta otrās daļas nozīmē **minētajā** dalībvalstī [...].

Neskarot Direktīvas 2014/67/ES 5. pantu, dalībvalstis [...] **minētajā pantā norādītajā** vienotajā oficiālajā valsts tīmekļa vietnē publicē informāciju par:

- a) **atalgojuma pamatelementiem saskaņā ar 3. panta 1. punkta pirmās daļas c) apakšpunktu; un**
- b) **visiem darba noteikumiem saskaņā ar 3. panta 1. punkta -a) apakšpunktu;**

Ja informācijā, kas ievietota vienotajā oficiālajā valsts tīmekļa vietnē, nav ievērota Direktīvas 2014/67/ES 5. pantā noteiktā prasība norādīt, kuri darba noteikumi ir jāpiemēro, šo apstākli var ņemt vērā saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi, kad tiek noteiktas sankcijas gadījumā, ja ir pārkāpti valsts noteikumi, kas pieņemti, ievērojot šo direktīvu.

aa) pantam pievieno šādu punktu:

"1.(-a) Ja faktiskais norīkojuma ilgums pārsniedz 12 mēnešus, dalībvalstis, neatkarīgi no tā, kādus tiesību aktus piemēro darba attiecībām, nodrošina, ka 1. panta 1. punktā minētie uzņēmumi to teritorijā darbā norīkotajiem darba ņēmējiem papildus šā panta 1. punktā minētajiem darba noteikumiem garantē visus piemērojamos darba noteikumus, kas dalībvalstī, kurā darbu veic, ir noteikti:

- a) ar normatīviem vai administratīviem noteikumiem un/ vai**
- b) ar kolektīviem līgumiem vai šķīrējtiesas nolēmumiem, kas ir pasludināti par vispārēji piemērojamiem 8. punkta nozīmē.**

Šā punkta pirmo daļu nepiemēro šādiem jautājumiem:

- a) darba līguma noslēgšanas un izbeigšanas procedūras, formalitātes un nosacījumi, tostarp konkurences aizlieguma klauzulas;**
- b) papildu arodpensiju shēmas.**

Tā dalībvalsts, kurā tiek sniegts pakalpojums, pamatojoties uz pakalpojumu sniedzēja pamatotu paziņojumu, laikposmu, pirms kura stājas spēkā šā punkta noteikumi, pagarina līdz 18 mēnešiem.

Ja 1. panta 1. punktā minētais uzņēmums norīkotu darba ņēmēju aizstāj ar citu norīkotu darba ņēmēju, kas veic to pašu uzdevuma tajā pašā vietā, norīkojuma ilgums šā punkta nolūkā ir attiecīgo atsevišķo darba ņēmēju norīkojumu laikposmu kumulatīvais ilgums.

Šā panta nolūkā "tā pašā uzdevuma tajā pašā vietā" jēdzienu nosaka, cita starpā ņemot vērā sniedzamā pakalpojuma un veicamā darba būtību un darba vietas adresi(-es)."

b) [...]

c) pantam pievieno šādu punktu:

"1.b Dalībvalstis nodrošina, ka uzņēmumi, kas minēti 1. panta 3. punkta

c) apakšpunktā, garantē darbā norīkotajiem darba ņēmējiem noteikumus, kurus, ievērojot [...] Direktīvas 2008/104/EK 5. **pantu**, piemēro pagaidu darba ņēmējiem, ko izīrējušas pagaidu darba aģentūras, kas veic uzņēmējdarbību tajā dalībvalstī, kurā darbs tiek veikts.

Dalībvalstis nodrošina, ka lietotājuzņēmums 1. panta 3. punkta c) apakšpunktā minētos uzņēmumus informē:

1) par noteikumiem, ko tas piemēro darba apstākļiem un atalgojumam, ciktāl uz to attiecas šā punkta pirmā daļa, un

2) par darbā norīkotiem darba ņēmējiem, kuri uz laiku strādā citā dalībvalstī, nevis tajā dalībvalstī, uz kuru viņi norīkoti darbā.";

ca) panta 7. punktu aizstāj ar šādu:

"7. Šā panta 1.–6. punkta noteikumi nekavē piemērot tādus darba noteikumus, kas ir labvēlīgāki darba ņēmējiem.

Komandējuma naudu, kas saistīta ar attiecīgo norīkojumu, uzskata par atalgojuma daļu, ja vien to neizmaksā, atlīdzinot tādus faktiskos izdevumus saistībā ar norīkojumu darbā kā ceļa, dzīvokļa un uzturēšanās izdevumi. Ja no darba attiecībām piemērojamiem darba noteikumiem neizriet tas, vai un tādā gadījumā kurus ar attiecīgo norīkojumu saistītās komandējuma naudas elementus izmaksā, atlīdzinot izmaksas, vai tas, kuri no šiem elementiem ir daļa no atalgojuma, tad uzskata, ka visa komandējuma nauda tiek izmaksāta kā atlīdzinājums par tādiem izdevumiem, kas faktiski radušies saistībā ar norīkojumu darbā."

d) panta 9. punktu **groza šādi:**

"Neskarot 3. panta 1.b punktu, dalībvalstis var paredzēt, ka 1. panta 1. punktā minētie uzņēmumi nodrošina darba ņēmējiem, kas minēti 1. panta 3. punkta c) apakšpunktā, noteikumus, kas nav 3. punkta 1.b apakšpunktā minētie noteikumi un ko piemēro pagaidu darba ņēmējiem tajā dalībvalstī, kurā darbu veic."

e) [...] panta 10. punktu **aizstāj ar šādu:**

"10. Šī direktīva neliedz dalībvalstīm saskaņā ar Līgumu piemērot valsts uzņēmumiem un citu valstu uzņēmumiem, pamatojoties uz vienlīdzīgu attieksmi, darba noteikumus jautājumos, kas nav minēti 1. punkta pirmajā daļā, attiecībā uz sabiedriskās kārtības noteikumiem."

(3) pielikuma pirmo daļu **groza šādi:**

"Pie 3. pantā minētajām darbībām pieder visi būvdarbi, kas saistīti ar ēku celtniecību, remontēšanu, apkopi, pārveidošanu vai nojaukšanu, un jo īpaši šādi darbi:"

2. pants

- 1) Dalībvalstis **3 gadu laikā pēc šīs direktīvas stāšanās spēkā pieņem un publicē** normatīvos un administratīvos aktus, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības [...]. Dalībvalstis **nekavējoties** dara **Komisijai** zināmu [...] **minēto noteikumu** tekstu.

[...] Tās piemēro minētos noteikumus pēc **4 gadiem** no šīs direktīvas stāšanās spēkā. Līdz minētajam datumam [...] Direktīvu 96/71/EK turpina piemērot redakcijā, kas pastāv pirms grozījumiem, kuri ieviesti ar šo direktīvu.

Kad dalībvalstis pieņem minētos **noteikumus**, tajos ietver atsauci uz šo direktīvu vai šādu atsauci pievieno to oficiālai publikācijai. Dalībvalstis nosaka, kā izdarāma šāda atsauce.

- 2.(-a)(jauns)**Šo direktīvu piemēro autotransporta nozarē, sākot no dienas, kad stājas spēkā tiesību akts, ar ko groza Direktīvu 2006/22/EK attiecībā uz kontroles prasībām un paredz konkrētus noteikumus attiecībā uz Direktīvu 96/71/EK un Direktīvu 2014/67/ES saistībā ar autovadītāju norīkošanu autotransporta nozarē.**

2. Dalībvalstis dara Komisijai zināmus to tiesību aktu galvenos noteikumus, ko tās pieņem jomā, uz kuru attiecas šī direktīva.
3. **Komisija pārskata šīs direktīvas piemērošanu un īstenošanu. 8 gadu laikā pēc šīs direktīvas stāšanās spēkā Komisija iesniedz ziņojumu par direktīvas piemērošanu un īstenošanu Eiropas Parlamentam, Padomei un Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un vajadzības gadījumā ierosina nepieciešamos grozījumus un izmaiņas šajā direktīvā.**

3. pants

Šī direktīva stājas spēkā [divdesmitajā] dienā pēc tās publicēšanas *Eiropas Savienības Oficiālajā Vēstnesī*.

4. pants

Šī direktīva ir adresēta dalībvalstīm.

Strasbūrā,

*Eiropas Parlamenta vārdā –
priekšsēdētājs*

*Padomes vārdā –
priekšsēdētājs*
