



Briselē, 21.12.2017.
COM(2017) 797 final

2017/0355 (COD)

Priekšlikums

EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA

par pārredzamiem un paredzamiem darba nosacījumiem Eiropas Savienībā

{SWD(2017) 478 final} - {SWD(2017) 479 final}

PASKAIDROJUMA RAKSTS

1. PRIEKŠLIKUMA KONTEKSTS

Kopš pieņemta Direktīva 91/533/EEK par darba devēja pienākumu informēt darbiniekus par darba līguma vai darba attiecību nosacījumiem ("Rakstiskā paziņojuma direktīva"), darba tirgus ir būtiski mainījies. Pēdējos 25 gados darba tirgū ir vērojama arvien lielāka elastība. 2016. gadā ceturtdaļa no visiem darba līgumiem bija "nestandarta" nodarbinātības veidos, un pēdējo desmit gadu laikā vairāk nekā puse no visām jaunajām darbvietām tika izveidotas "nestandarta" nodarbinātībā¹. Digitalizācija ir veicinājusi jaunu nodarbinātības veidu izveidi, savukārt demogrāfiskās pārmaiņas ir veicinājušas lielāku darbaspēka daudzveidību. Ar jauniem nodarbinātības veidiem kopsolī ejošā elastība ir būtisks jaunu darbvietu izveides un darba tirgus izaugsmes dzinulis. Kopš 2014. gada izveidotas vairāk nekā pieci miljoni darbvietu, no kurām gandrīz 20 % – jaunos nodarbinātības veidos. Jaunu nodarbinātības veidu pielāgojamība ekonomiskās situācijas izmaiņām ļāva attīsties jauniem uzņēmējdarbības modeļiem, tostarp sadarbīgajā ekonomikā, un ir piedāvājusi ienākt darba tirgū cilvēkiem, kuri agrāk būtu apietī. Nodarbinātības līmenis ES ir tik augsts kā vēl nekad – nodarbināti ir 236 miljoni vīriešu un sieviešu.

Tomēr šīs tendences ir izraisījušas arī nestabilitāti un lielāku paredzamības trūkumu dažās darba attiecībās, īpaši attiecībā uz darbiniekiem, kas strādā īpaši nestabilās situācijās. Neatbilstošs tiesiskais regulējums pakļauj nestandarta nodarbinātībā strādājošos neskaidrai vai negodīgai praksei un apgrūtina tiesību īstenošanu. Aptuveni no 4 līdz 6 miljoniem darbinieku strādā ar pieprasījuma līgumiem un periodiska darba līgumiem, un daudziem darbiniekiem trūkst skaidrības par to, kad un cik ilgi būs jāstrādā. Gandrīz uz miljonu darbinieku attiecas ekskluzivitātes klauzulas, kas tiem liedz strādāt cita darba devēja labā². Tikai ceturtdaļa no pagaidu darbiniekiem pāriet uz darbu pastāvīgā amatā, un piespiedu nepilna laika darba īpatsvars līdz 2016. gadam ir sasniedzis aptuveni 28 %³. Elastīgāki darba režīmi var radīt neskaidrību par piemērojamajām tiesībām⁴.

Reaģējot uz izveidojušos situāciju, dažas dalībvalstis ir paredzējušas jaunus noteikumus un valsts sociālie partneri ir izstrādājuši jaunus koplīgumus, kā rezultātā visā ES vērojams aizvien daudzveidīgāks tiesiskais regulējums. Tas palielina uz konkurenci balstītu risku, kura pamatā ir zemāku sociālo standartu ievērošana, kas rada nelabvēlīgas sekas arī darba devējiem, kurus ietekmē pārmērīgas konkurences spiediens, un dalībvalstīm, kuras ir pakļautas nodokļu ieņēmumiem un sociālā nodrošinājuma iemaksām. Uzdevums ir nodrošināt, lai ES konkurētspējas pamatā esošie dinamiskie, inovatīvie darba tirgi tiktu strukturēti tādā veidā, kas nodrošina pamata aizsardzību visiem darbiniekiem, ilgtermiņa produktivitātes pieaugumu darba devējiem un ļautu panākt labākus dzīves apstākļus un darba nosacījumus visā ES.

Šī iniciatīva ir viena no Komisijas galvenajām darbībām, kas seko Eiropas sociālo tiesību pīlāram, ko Eiropas Parlaments, Padome un Komisija kopīgi izsludināja 2017. gada

¹ Nestandarta darbs ietver pastāvīgu nepilna laika, pagaidu pilna laika un nepilna laika darbu.

² *Centre for Strategy and Evaluation Services and Public Policy and Management Institute* veiktais pētījums *Study to support Impact Assessment on the Review of the Written Statement Directive*.

³ ES Darbaspēka apsekojums (ES-28, 2016.).

⁴ Komisijas paziņojums "Eiropas sadarbīgās ekonomikas programma" COM(2016)356 final.

17. novembrī Ģēteborgā sociālajā samītā par taisnīgām darbvietām un izaugsmi⁵. Pīlārs kalpo par kompasu atjauninātajai augšupējai sociālo standartu konverģencei mūsdienu darba pasaules mainīgajā realitātē. Šī direktīva galvenokārt palīdz īstenot pīlāra 5. principu “Droši un pielāgojami darba apstākļi” un 7. principu “Informācija par nodarbinātības nosacījumiem un aizsardzība atlaišanas gadījumā”⁶. Par šo iniciatīvu tika paziņots 2017. gada 13. septembra Komisijas priekšsēdētāja Ž.K. Junkera un priekšsēdētāja pirmā vietnieka F. Timmermansa nodomu vēstulē, un tā ir daļa no Komisijas darba programmas.

Priekšlikumā risināti divi savstarpēji saistīti jautājumi. Pirmkārt, Direktīvas 91/533/EEK novērtēšana, kas veikta saskaņā ar Komisijas Normatīvās atbilstības un izpildes programmu (*REFIT*)⁷ un kas konstatēja nepilnības direktīvas aptverto personu lokā un materiālajā piemērošanas jomā, kā arī norādīja, kā varētu uzlabot tās efektivitāti. Otrkārt, sabiedriskajā apspriešanā par Eiropas sociālo tiesību pīlāru⁸ tika uzsvērtas atšķirības starp ES pašreizējiem tiesību aktiem sociālajā jomā un jaunākajām tendencēm darba tirgū. Tas tika uzsvērts arī Eiropas Parlamenta 2017. gada janvāra rezolūcijā par sociālo tiesību pīlāru. Eiropas Parlaments aicināja paplašināt esošos minimālos standartus attiecībā uz jauna veida darba attiecībām un uzlabot ES tiesību aktu izpildi, palielināt tiesisko noteiktību visā vienotajā tirgū un novērst diskrimināciju, papildinot spēkā esošos ES tiesību aktus, lai nodrošinātu katram darbiniekam īstenojamu tiesību pamata kopumu neatkarīgi no līguma vai darba attiecību veida⁹. Eiropas Parlamenta 2017. gada jūlija rezolūcija par darba apstākļiem un nestabilu nodarbinātību aicina Komisiju pārskatīt Rakstiskā paziņojuma direktīvu, lai ņemtu vērā jaunus nodarbinātības veidus¹⁰. Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja un Reģionu komiteja savos atzinumos par sociālo tiesību pīlāru uzsvēra nepilnības saistībā ar darbinieku aizsardzību un vajadzību rīkoties ES līmenī, lai veidotu pamatu taisnīgiem darba nosacījumiem un panāktu līdzsvaru starp elastīgumu un drošību¹¹.

Attiecīgi 2017. gada 26. aprīlī un 2017. gada 21. septembrī Komisija sāka divus apspriešanas posmus ar Eiropas sociālajiem partneriem par Savienības rīcības iespējamo ievirzi un saturu, kā tas paredzēts Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 154. pantā¹². Sociālie partneri nesāka dialoga procesu ar mērķi izveidot līgumattiecības, tostarp nolīgumus, šajā jautājumā, kā paredzēts LESD 155. pantā. Balstoties uz viedokļiem, kas pausti, apspriežoties ar sociālajiem partneriem, Komisija nāk klajā ar šo direktīvas priekšlikumu saskaņā ar LESD noteikumiem.

Ierosinātās direktīvas **vispārīgais mērķis** ir veicināt drošāku un paredzamāku nodarbinātību, vienlaikus nodrošinot darba tirgus pielāgojamību un uzlabojot dzīves apstākļus un darba nosacījumus.

⁵ <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13129-2017-INIT/lv/pdf>.

⁶ 7. princips: “Stājoties darba attiecībās, darbiniekiem ir tiesības uz rakstisku informāciju par viņu tiesībām un pienākumiem konkrētajā nodarbinātības situācijā, arī pārbaudes periodā [...]”.

⁷ *REFIT* novērtējums par Rakstiskā paziņojuma direktīvu (Direktīva 91/533/EEK) – SWD(2017) 205 *final*.

⁸ Ziņojums par sabiedrisko apspriešanu, pavaddokuments dokumentam “Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai “Eiropas sociālo tiesību pīlāra izveide””, SWD(2017) 206 *final*.

⁹ Eiropas Parlamenta 2017. gada 19. janvāra rezolūcija par Eiropas sociālo tiesību pīlāru.

¹⁰ Eiropas Parlamenta 2017. gada 4. jūlija rezolūcija par darba apstākļiem un nestabilu nodarbinātību.

¹¹ Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas 2017. gada 25. janvāra atzinums SOC/542. Reģionu komitejas 2017. gada 11. oktobra atzinums par Eiropas sociālo tiesību pīlāru.

¹² C(2017)2611 *final* un C(2017)6121 *final*.

Konkrētie mērķi, ar kuru palīdzību būtu jāsasniedz vispārīgais mērķis, ir:

- 1) uzlabot darbinieku piekļuvi informācijai par darba nosacījumiem;
- 2) uzlabot darba nosacījumus visiem darbiniekiem, jo īpaši tiem, kas nodarbināti jaunos un nestandarta nodarbinātības veidos, vienlaikus saglabājot iespējas darba tirgus pielāgojamībai un inovācijai;
- 3) uzlabot atbilstību darba nosacījumu standartiem, uzlabojot izpildi; un
- 4) uzlabot darba tirgus pārredzamību, vienlaikus novēršot pārmērīgu slogu uzņēmumiem neatkarīgi no to lieluma.

Ierosinātā direktīva aizstās Rakstiskā paziņojuma direktīvu ar jaunu instrumentu, kas nodrošina darba nosacījumu pārredzamību visiem darbiniekiem un nosaka jaunas svarīgas tiesības, lai uzlabotu darba nosacījumu paredzamību un drošību, it īpaši tiem, kas ir nestabilā nodarbinātībā. Tas tiek īstenots, sniedzot II nodaļā atjauninātu būtisku informāciju par darba attiecībām visiem darba ņēmējiem Savienībā, tostarp aptuveni 2–3 miljoniem, kuri pašlaik nav ietverti Rakstiskā paziņojuma direktīvas darbības jomā, kā rezultātā dalībvalstu tiesību aktos ir jādefinē jēdziens “darba ņēmējs” un “darba attiecības”. Direktīvas aptverto personu loks tiks precizēts, definējot jēdzienu “darbinieks”, pamatojoties uz Eiropas Savienības Tiesas (Tiesa) iedibināto judikatūru darbinieka statusa noteikšanai, un tiks paplašināts, samazinot dalībvalstu iespējas neiekļaut darbiniekus, kas uzņēmušies īstermiņa vai gadījuma darba attiecības. Ar jaunu minimālo prasību kopumu III nodaļā ir noteikts jebkura pārbaudes perioda ilguma ierobežojums, vispārīgs noteikums, saskaņā ar kuru darbiniekam nevar liegt strādāt cita darba devēja labā ārpus darba grafika, tiesības uz lielāku darba laika paredzamību un saprātīgu, iepriekšēju brīdinājumu darbiniekiem ar mainīgu darba grafiku, iespēju pieprasīt pāreju uz paredzamāku un drošāku nodarbinātības veidu un tiesības saņemt obligātās apmācības bez maksas. Tiesību pamatā ir noteikumi, kas risina trūkumus Direktīvas 91/533/EEK īstenošanā un pielāgo izpildes pasākumus no citiem elementiem ES tiesību aktos sociālajā jomā, kas risina pielīdzināmas situācijas¹³.

Tā vietā, lai pievērstos konkrētam nodarbinātības veidam, kā tas ir direktīvās par nepilna laika darbu, noteikta laika darbu vai pagaidu darba aģentūru darbu¹⁴, ierosinātā direktīva nodrošinās pamatlīmeņa vispārējo aizsardzību visos esošajos un turpmākajos līguma veidos. Šāda direktīva būs efektīvāks instruments nekā atsevišķas likumdošanas iniciatīvas, kuras vērstas uz konkrētu nodarbinātības veidu un kuras var viegli kļūt neaktuālas straujo darba tirgus pārmaiņu ietekmē. Ar ierosināto direktīvu būtu jānosaka tiesiskais regulējums jauno, pielāgojamo nodarbinātības veidu turpmākai pozitīvai attīstībai.

Gaidāms, ka šis priekšlikums piedāvās vairākas priekšrocības. Visi darbinieki, tostarp tie, kas nodarbināti, balstoties uz īslaicīgām un gadījuma darba attiecībām, gūs labumu no skaidrības par saviem darba nosacījumiem un jauniem minimālajiem standartiem. Lai gan visai iespējams, ka darba devēji varētu zaudēt zināmu elastību peļņas daļā, viņi varētu gūt labumu no ilgtspējīgākas konkurences ar lielāku tiesisko noteiktību un no motivētāka un ražīgāka darbaspēka ar lielāku līgumsaistību stabilitāti un ilgāku saglabāšanas posmu. Sabiedrībai

¹³ Direktīva 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija), Direktīva 2000/43/EK, ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības, un Direktīva 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju.

¹⁴ Padomes Direktīva 97/81/EK (nepilna laika darbs), Padomes Direktīva 1999/70/EK (noteikta laika darbs), Direktīva 2008/104/EK (pagaidu darba aģentūru darbs).

kopumā labumu sniegtu plašāka bāze nodokļu un sociālā nodrošinājuma iemaksu aprēķināšanai.

- **Atbilstība spēkā esošajiem noteikumiem attiecīgajā politikas jomā**

Ierosinātā direktīva papildina šādus ES sekundāros tiesību aktus:

Direktīva 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā

Ierosinātās direktīvas 6. pantā noteikta rakstiskā informācija, kas sniedzama tiem darbiniekiem, kas nosūtīti uz ārzemēm, tostarp tiem, kas norīkoti uz citu ES dalībvalsti, balstoties uz attiecīgajiem Direktīvas 96/71/EK noteikumiem, kā ieteikts *REFIT* novērtējumā.

Padomes Direktīva 97/81/EK par nepilna darba laika darbu un Padomes Direktīva 1999/70/EK par darbu uz noteiktu laiku

Ar ierosinātās direktīvas 10. pantu papildina abu minēto direktīvu noteikumus, kuri orientēti īpaši uz nepilna laika darbiniekiem un noteikta laika darbiniekiem, nosakot darbiniekam iespēju pieprasīt nodarbinātības veidu ar paredzamākiem un drošākiem darba nosacījumiem, ja tas ir iespējams, kā arī saņemt no darba devēja rakstisku atbildi.

Direktīva 2008/104/EK par pagaidu darba aģentūru darbu

REFIT novērtējumā tika konstatēts, ka Rakstiskā paziņojuma direktīvā varētu labāk ņemt vērā Direktīvas 2008/104/EK noteikumus, nepārprotami ietverot aģentūru darbiniekus un skaidri norādot, ka lietotāju uzņemumam ir pienākums tieši informēt aģentūras darbinieku par darba nosacījumiem. Tas atspoguļots ierosinātās direktīvas 2. pantā, kurā noteikti kritēriji darbinieka un darba devēja statusa noteikšanai, un 1. pantā, kurā noteikts, ka darba devēja funkcijas var pildīt vairāk nekā viena struktūra.

Turklāt ierosinātās direktīvas III nodaļas noteikumi atbalsta tiekšanos uz tādu darba laika organizēšanu, kurā nodrošināta darbinieku drošība un veselības aizsardzība, kā izklāstīts Direktīvā 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem.

Komisija norāda, ka uz stažieriem jau attiecas aizsardzība saskaņā ar Padomes 2014. gada 10. marta Ieteikumu par stažēšanās kvalitātes sistēmu. Komisija ir ierosinājusi līdzīgu sistēmu attiecībā uz mācekļiem¹⁵.

Izpildes noteikumi, kas iekļauti ierosinātās direktīvas 13. – 18. pantā, izriet no spēkā esošajiem ES sociālās jomas tiesību aktu noteikumiem un papildina tos, kā izklāstīts ierosinātās direktīvas pantos aprakstošajā iedaļā.

- **Atbilstība citām Savienības politikas jomām**

Ierosinātā direktīva veicina šādu Eiropas sociālo tiesību pīlārā izklāstīto principu īstenošanu.

1. princips. *Izglītība, apmācība un mūžizglītība [Vispārīgā un profesionālā izglītība un mūžizglītība]* Tiek paplašinātas 3. pantā noteiktās informācijas prasības, attiecinot tās arī uz apmācību, ko nodrošina darba devējs, un 11. pantā dalībvalstīm ir noteikts pienākums nodrošināt, ka darba devēji sniedz bezmaksas obligāto apmācību saviem darbiniekiem, kā noteikts attiecīgajos Savienības vai valsts tiesību aktos vai koplīgumos.

¹⁵ COM(2017) 563 final.

2. princips. *Dzimumu līdztiesība*. Jaunos un nestandarta nodarbinātības veidos iesaistītais darbspēks, kas varētu gūt īpašu labumu no ierosinātās direktīvas III līdz VI nodaļā izveidotajām materiālajām tiesībām, pārsvarā ir sievietes¹⁶. Tādējādi direktīva veicinās principu, kas paredz uzlabot vienlīdzīgu attieksmi un iespējas attiecībā uz dalību darba tirgū.

5. princips. *Droša un pielāgojama nodarbinātība [Droši un pielāgojami darba apstākļi]*. Ierosinātās direktīvas darbības jomas paplašināšana, kā noteikts 1. un 2. pantā, attiecas uz principu, kas paredz, ka darbiniekiem ir tiesības uz taisnīgu un vienādu attieksmi tādos aspektos kā darba nosacījumi, sociālās aizsardzības pieejamība un apmācība “neatkarīgi no nodarbinātības attiecību veida un ilguma”. Ar ierosinātās direktīvas vispārējo saturu ir paredzēts rast līdzsvaru, palielinot darbinieku tiesības un saglabājot darba devējiem “elastību, kas vajadzīga, lai ātri pielāgotos ekonomiskās situācijas izmaiņām”, kā minēts 5. principa b) punktā, tostarp paredzot iespēju grozīt minimālās prasības attiecībā uz darba nosacījumiem ar kopīgumu palīdzību (12. pants). Ierosinātā direktīva attiecas arī uz 5. principa d) punktu: “Novērš nodarbinātības attiecības, kuru rezultātā rodas nedroši darba apstākļi, tostarp aizliedz nestandarta līgumu izmantošanu. Jebkura pārbaudes laika ilgums ir samērīgs.” Jaunās materiālās tiesības uz lielāku paredzamību, tiesības pieprasīt jaunu nodarbinātības veidu, kā arī ekskluzivitātes klauzulu un nesavienojamības klauzulu izmantošanas ierobežojumi attiecas uz pirmo daļu. Pārbaudes laika sešu mēnešu ierobežojuma noteikšana attiecas uz otro daļu.

7. princips. *Informācija par nodarbinātības nosacījumiem un aizsardzība atlaišanas gadījumā*. Ierosinātā direktīva stiprina pašreizējo pienākumu sniegt rakstisku informāciju, paplašinot un atjauninot tās informācijas piemērošanas jomu, kas sniedzama kā minimums, un samazinot tās sniegšanas termiņu no 2 mēnešiem līdz darba attiecību pirmajai dienai, tādējādi reaģējot uz aspektu 7. principa a) punktā, kurā teikts, ka informācija jāsniedz, “stājoties darba attiecībās.”

8. princips. *Sociālais dialogs un darbinieku dalība*. Saskaņā ar LESD 154. pantu notika apspriešanās ar sociālajiem partneriem par Savienības rīcības iespējamo ievirzi pārskatīt Rakstiskā paziņojuma direktīvu, un to atbildes tika ņemtas vērā, izstrādājot Komisijas priekšlikumu. Ierosinātās direktīvas 12. pants paredz elastību attiecībā uz III nodaļā noteikto minimālo prasību grozīšanu ar kopīgumu, ciktāl rezultāts atbilst ierosinātās direktīvas piešķirtajai kopējai aizsardzībai.

Citas iniciatīvas, kas sniedz ieguldījumu Eiropas sociālo tiesību pilāra īstenošanā, ir cieši saistītas un papildina šo ierosināto direktīvu, proti, priekšlikums tiesību aktam par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem (COM(2017)253 *final*), apspriešanās ar sociālajiem partneriem par darba ņēmēju un pašnodarbināto piekļuvi sociālajai aizsardzībai (C(2017) 2610 *final* un C(2017) 7773 *final*) un skaidrojošs paziņojums par darba laiku (C(2017)2601 *final*). Ar priekšlikumu direktīvai par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem ieviestas tiesības darbiniekiem ar bērniem līdz vismaz 12 gadu vecumam aprūpes nolūkā pieprasīt elastīgu darba režīmu; tādā gadījumā darba devējiem ir pienākums izvērtēt un atbildēt uz pieprasījumiem pēc elastīga darba režīma, ņemot vērā gan darba devēju, gan darbinieku vajadzības, un pamatot šāda pieprasījuma atteikumu. Darba devējiem būtu pienākums izskatīt un atbildēt uz pieprasījumiem atgriezties pie sākotnējā darba modeļa. Ierosinātā direktīva par pārredzamiem un paredzamiem darba nosacījumiem to papildinātu, radot darbiniekiem iespēju pieprasīt drīzāk drošāku nevis elastīgāku darba veidu.

¹⁶ ES Darbspēka apsekojums (ES-28, 2016.).

Visbeidzot, ir ņemts vērā priekšlikums pārskatīt Direktīvu par darba ņēmēju norīkošanu darbā (COM(2016)128 *final*) un priekšlikumi saskaņā ar Transporta mobilitātes tiesību aktu kopumu, ko pieņēma 2017. gada 31. maijā, konkrēti nosakot īpašus noteikumus autotransporta nozarē strādājošo transportlīdzekļu vadītāju norīkošanai darbā (COM(2017)278 *final*).

2. JURIDISKAIS PAMATS, SUBSIDIARITĀTE UN PROPORCIONALITĀTE

• Juridiskais pamats

Priekšlikums ir balstīts uz LESD 153. panta 2. punkta b) apakšpunktu, kurā paredzēta tādu direktīvu pieņemšana, ar kurām nosaka minimālās prasības, cita starpā attiecībā uz “darba apstākļiem”, kā noteikts LESD 153. panta 1. punkta b) apakšpunktā, vienlaikus vairoties uzlikt tādus administratīvus, finansiālus un juridiskus ierobežojumus, kas traucētu veidoties un attīstīties mazajiem un vidējiem uzņēmumiem.

• Subsidiaritāte

ES līmenī ar Direktīvu 91/533/EEK ir noteikti informēšanas pienākumi attiecībā uz darba nosacījumiem. Minētās direktīvas *REFIT* novērtējumā tika apstiprināts, ka saskaņā ar subsidiaritātes principu šajā jomā joprojām ir nepieciešama ES līmeņa rīcība. Lai šo direktīvu saskaņotu ar norisēm darba tirgū kopš tās pieņemšanas 1991. gadā un lai novērstu *REFIT* novērtējumā konstatētās nepilnības, ir vajadzīgi grozījumi.

III nodaļā noteiktās papildu materiālās tiesības ir pamatotas ES līmenī, ciktāl tikai dalībvalstu rīcība, reaģējot uz jauniem un nestandarta nodarbinātības veidiem, nespētu nodrošināt tāda paša līmeņa aizsardzību pārredzamības un paredzamības ziņā un varētu palielināt atšķirības starp dalībvalstīm ar potenciālu konkurenci, pamatojoties uz sociālajiem standartiem. Tādēļ uzņēmums turpinātu konkurēt nevienlīdzīgos konkurences apstākļos, kas varētu kavēt iekšējā tirgus darbību.

Ierosinātās direktīvas pamatā ir minimāla dalībvalstu sistēmu saskaņošana, kas respektē dalībvalstu kompetenci noteikt augstākus standartus un sniedz sociālajiem partneriem iespēju ar koplīgumu dažādi kombinēt materiālās tiesības un pienākumus. Saskaņā ar LESD 153. panta 2. punkta b) apakšpunktu tādējādi ar minimālām prasībām tiks atbalstītas un papildinātas dalībvalstu darbības pakāpeniskai īstenošanai.

• Proporcionalitāte

Proporcionalitātes princips tiek pilnībā ievērots, jo priekšlikuma darbības joma attiecas tikai uz to, lai nodrošinātu darbiniekiem konsekventu informāciju par darba nosacījumiem un lai nodrošinātu darbinieku pamattiesības, kuru trūkums varētu izraisīt strauju sociālo standartu lejupslīdi. Ierosinātā direktīva ietver sloga mazināšanas un atbilstības veicināšanas pasākumus. Kā norādīts ietekmes novērtējumā, ņemot vērā uzkrātos un ilgtermiņa ieguvumus drošākas nodarbinātības, augstākas produktivitātes un vienkāršotu procedūru ziņā gan darbiniekiem, gan darba devējiem, izmaksas ir saprātīgas un pamatotas, nodrošinot atbilstību plašākiem ES sociālajiem centieniem.

Priekšlikums atstāj dalībvalstu ziņā iespēju saglabāt vai noteikt darbiniekiem labvēlīgākus standartus, ņemot vērā savas valsts situācijai raksturīgās īpatnības, un ar koplīgumu palīdzību ļauj veikt grozījumus materiālo tiesību sastāvā. Tādējādi priekšlikums paredz elastību attiecībā uz faktisko īstenošanas pasākumu izvēli.

• Instrumenta izvēle

LESD 153. panta 2. punkta b) apakšpunktā kopā ar 153. panta 1. punkta b) apakšpunktu ir skaidri noteikts, ka direktīvas ir juridisks instruments, ko izmanto, lai noteiktu minimālās prasības attiecībā uz darba nosacījumiem, kuras dalībvalstīm pakāpeniski jāīsteno.

3. **EX-POST NOVĒRTĒJUMU, APSPRIEŠANĀS AR IEINTERESĒTAJĀM PERSONĀM UN IETEKMES NOVĒRTĒJUMU REZULTĀTI**

- **Ex-post novērtējumi / spēkā esošo tiesību aktu atbilstības pārbaude**

2017. gada aprīlī tika publicēts *REFIT* novērtējums par Rakstiskā paziņojuma direktīvu¹⁷. Tajā secināja, ka visas ieinteresētās personas uzskata direktīvu par **aktuālu** un ka dalībvalstīs un nozarēs ir vidēja līdz augsta **atbilstība** direktīvai. Šī direktīva lielā mērā **efektīvi** sasniedz savus mērķus. Tās efektivitāti varētu uzlabot, pārskatot tās darbības jomu, lai nodrošinātu plašāku darba ņēmēju loka aptvērumu, iekļaujot jaunus nodarbinātības veidos strādājošos, saīsinot darbinieku informācijas sniegšanai noteikto divu mēnešu termiņu un uzlabojot izpildi, pārskatot tiesiskās aizsardzības līdzekļus un sankcijas neatbilstības gadījumos. Attiecībā uz **iedarbīgumu** direktīvas transponēšana, šķiet, neradīs uzņēmumiem ievērojami lielākas izmaksas. Attiecībā uz ārējo **saskaņotību** ir iespējams panākt vēl lielāku konvergenci ar noteikumiem, kas attiecas uz norīkotajiem darba ņēmējiem, pagaidu darba aģentūru darbiniekiem un stažieriem.

Novērtējumā tika apstiprināts, ka direktīva sniedz nepārprotamu **ES pievienoto vērtību**. Ir būtiski noteikt ES līmenī minimālos standartus attiecībā uz informāciju darba ņēmējiem, jo tas veicina noteiktību gan darba devējiem, gan darba ņēmējiem un novērš dalībvalstu nelabvēlīgu lejupslīdi darba nosacījumu aspektā. Tādējādi arī pieaug paredzamība uzņēmumiem un tiek veicināta darbinieku mobilitāte iekšējā tirgū.

- **Apspriešanās ar ieinteresētajām personām**

No 2016. gada 26. janvāra līdz 20. aprīlim Komisija rīkoja sabiedrisko apspriešanos par Rakstiskā paziņojuma direktīvu. Šo atbilžu kopsavilkums ir pievienots *REFIT* novērtējumam.

No 2016. gada marta līdz decembrim notika atklāta sabiedriskā apspriešana par Komisijas priekšlikumu par Eiropas sociālo tiesību pīlāru. Šī sabiedriskā apspriešana skaidri parādīja¹⁸, ka pieaug vajadzība definēt un piemērot pienācīgas tiesības daudziem darbiniekiem jaunu un nestandarta darba tiesisko attiecību veidos. Šādas līgumiskas attiecības rada cilvēkiem iespējas iekļūt vai palikt darba tirgū, un to piedāvātā elastība var būt nozīmīgs faktors personiskas izvēles veikšanā. Tomēr neatbilstīgs regulējums nozīmē, ka daudzi cilvēki darbā ir iestrēguši juridiskās nepilnībās, kuru dēļ viņus var pakļaut neskaidrai vai negodīgai praksei un viņiem var būt grūti īstenot savas tiesības.

Saskaņā ar LESD 154. pantu Komisija īstenoja divu posmu apspriešanos ar **sociālajiem partneriem** par Rakstiskā paziņojuma direktīvas iespējamu pārskatīšanu.

¹⁷ COM(2017) 205 *final*.

¹⁸ Sk. apspriešanās sākšanas paziņojumu COM(2016)127 *final* un ziņojumu par sabiedrisko apspriešanu SWD(2017)206 *final*, 18. – 21. lpp.

Jautājumā par vajadzību pēc likumdošanas darbības, lai pārskatītu Direktīvu 91/533/EEK, sociālo partneru viedokļi atšķīrās, un viņiem neizdevās vienoties par tiešu sarunu sākšanu nolūkā noslēgt nolīgumu Savienības līmenī.

Abos posmos **arodbiedrības** pauda atbalstu ierosinājumam precizēt un paplašināt direktīvas aptverto personu loku, jo īpaši novēršot šķēršļus iekļaušanai aptverto personu lokā un iekļaujot kritērijus, kas palīdzētu noteikt darba attiecību esamību. Turklāt tās argumentēja par labu pašnodarbināto iekļaušanai direktīvas piemērošanas jomā. Attiecībā uz informācijas paketi arodbiedrības piekrita sarakstam, kas ierosināts Komisijas apspriešanās dokumentā, un pauda atbalstu turpmākiem paketes papildinājumiem. Tās aicināja sniegt rakstiskos paziņojumus pirms darba sākšanas vai nekavējoties pēc līguma parakstīšanas. Tika atzīta vajadzība uzlabot sankciju un tiesiskās aizsardzības līdzekļu pieejamību, tostarp aicinot gadījumos, kad darba devējs neiesniedz rakstisku paziņojumu, ieviest nodarbinātības prezumpciju. Visbeidzot, tās pārliecinoši atbalstīja jaunu tiesību minimumu ar mērķi uzlabot darba nosacījumu pārredzamību un paredzamību. Tomēr arodbiedrības pieprasīja vairāk tiesību nekā izklāstītas otrajā apspriešanās dokumentā, tostarp pilnīgi aizliegt tādus līgumattiecību veidus, kas darbiniekiem negarantē minimālo apmaksāto stundu skaitu un tiesības uz pienācīgu atalgojumu.

Abos posmos **darba devēju organizācijas** iebilda pret direktīvas piemērošanas jomas paplašināšanu un darbinieka definīcijas iekļaušanu, pamatojoties uz bažām saistībā ar uzņēmējdarbības elastību un darbvietu radīšanas potenciālu, kā arī subsidiaritātes principu. Vairākums neatbalstīja ne informācijas paketes grozīšanu, ne noteiktā 2 mēnešu termiņa saīsināšanu. Neviena organizācija neatbalstīja ES līmeņa izmaiņas sankciju un tiesiskās aizsardzības sistēmā. Ar pavisam nedaudziem izņēmumiem darba devēju organizācijas neatbalstīja jaunu tiesību minimuma iekļaušanu pārskatītajā direktīvā. Šī iemesla dēļ tās nevēlējās paust viedokli par konkrēto tiesību minimumu, kas izklāstītas apspriešanās dokumentā, apgalvojot, ka šādi jautājumi ietilpst valsts kompetencē un ka ES rīcība minētajās jomās nav nepieciešama vai pat ir pretrunā subsidiaritātes principam.

- **Ekspertu atzinumu pieprasīšana un izmantošana**

Komisija piešķīra līgumu ar uzdevumu analizēt izmaksas un ieguvumus, ko varētu radīt pārskatītajā direktīvā ietvertie iespējamie ES pasākumi. Tā arī pārskatījusi dažus galvenos analīzes avotus un datus par jaunu un nestandarta nodarbinātību, jo īpaši tos, ko apkopojis Eiropas Parlaments¹⁹, Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds (*Eurofound*)²⁰, Starptautiskā Darba organizācija (SDO)²¹ un Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija (ESAO)²².

- **Ietekmes novērtējums**

Ietekmes novērtējumu 2017. gada 29. novembrī apsprieda ar Regulējuma kontroles padomi (RKP). RKP sniedza pozitīvu atzinumu un komentārus, kuri ņemti vērā, vēl vairāk precizējot

¹⁹ Eiropas Parlaments, Politikas A departaments, (2016) Nestabila nodarbinātība: modeļi, tendences un politikas stratēģijas Eiropā.

²⁰ *Eurofound* (2015), "Jauni nodarbinātības veidi", Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga; *Eurofound* (2017), "Nestandarta nodarbinātības aspekti Eiropā", *Eurofound*, Dublina.

²¹ "Nestandarta nodarbinātība pasaulē: izprast problēmas, izstrādāt perspektīvas", Starptautiskais Darba birojs — Ženēva: SDO. 2016.

²² ESAO "Nodarbinātības perspektīva 2014. gadā", "Nestandarta nodarbinātība, darba drošība un darba tirgus dalījums".

piemērošanas jomu, risinājumu variantu izvēli un šīs iniciatīvas gaidāmos ieguvumus, kā arī paskaidroja, kā varētu mazināt šīs iniciatīvas potenciāli neparedzētās sekas²³.

Šajā priekšlikumā ierosināto pasākumu kombinācija ietekmes novērtējumā tika izvērtēta kā visefektīvākā, iedarbīgākā un saskaņotākā. Vēlamo pasākumu kombinācijas kvantitatīvā analīze liecina, ka gaidāmi ievērojami uzlabojumi dzīves apstākļos un darba nosacījumos. Īpaši jāatzīmē, ka direktīvas aptverto personu lokā tiks iekļauti vismaz 2–3 miljoni nestandarta nodarbinātībā strādājošu darbinieku. Aptuveni 4–7 miljoniem darbinieku labāka paredzamība varētu labvēlīgi ietekmēt viņu darba un privātās dzīves līdzsvaru un veselību. Aptuveni 14 miljoni darbinieku varētu pieprasīt jaunu nodarbinātības veidu. Bez ekskluzivitātes klauzulas aptuveni 90 000–360 000 pēc pieprasījuma strādājošo darba ņēmēju varēs meklēt papildu darbu un nopelnīt papildu EUR 355–1424 miljonus gadā. Tiktu apstiprinātas darbinieku tiesības saņemt bezmaksas obligātās apmācības, un viņiem būtu vieglāk pieejami tiesiskās aizsardzības līdzekļi. Darba devēji varētu būt ieguvēji no ilgtspējīgākas konkurences, lielākas tiesiskās noteiktības un vispārējas pārredzamības uzlabošanās darba tirgos. Skaitļos neizteiktie ieguvumi darba devējiem ietver ilgāku darba ņēmēju saglabāšanas posmu un lojalitāti, veselīgākas darba attiecības, mazāk sūdzību un tiesai nodoto lietu, labāku resursu plānošanu, kas veicina vispārējās ražības kāpināšanu.

Paredzamās izmaksas saistībā ar vēlamo risinājuma variantu kombināciju ir darba devējiem: jauna vai pārskatīta rakstiska paziņojuma izsniegšanas izmaksas ir paredzēts EUR 18–153 diapazonā attiecībā uz MVU un EUR 10–45 diapazonā attiecībā uz lielākiem uzņēmumiem. Uzņēmumiem būtu arī vienreizējās izmaksas saistībā ar iepazīšanos ar jauno direktīvu: vidēji EUR 53 attiecībā uz MVU un EUR 39 attiecībā uz lielāku uzņēmumu. Paredzams, ka izmaksas saistībā ar atbildi uz pieprasījumiem par jaunu nodarbinātības veidu, būs līdzīgas tām, kas saistītas ar jauna rakstiska paziņojuma izsniegšanu. Darba devēji var rēķināties arī ar dažām nelielām, netiešām izmaksām (juridiskas konsultācijas, pārskatītas grafiku sastādīšanas sistēmas, laiks cilvēkresursu pārvaldībai, informācija personālam). Elastība tiks zaudēta tikai peļņas daļā (t. i., attiecībā uz mazu daļu no darba devējiem, kas plaši izmanto viselastīgākos nodarbinātības veidus). Vēlamāko risinājuma variantu kombinācijā ir ņemta vērā neparedzētā ietekme un ietverti riska mazināšanas pasākumi. Nav paredzama būtiska kopēja ietekme uz algām, lai gan pazemināta nepietiekama nodarbinātība, retāks ekskluzivitātes klauzulu lietojums un paredzamāki darba nosacījumi var ļaut cerēt uz lielākiem individuālajiem ienākumiem. Paredzams, ka darbiniekiem nekādas izmaksas neradīsies.

Konkrētā ietekme katrā dalībvalstī būtu atkarīga no vairākiem faktoriem, tostarp nepieciešamo tiesību aktu pielāgojumu īpatsvara, nestandarta nodarbinātības veidu izplatības un no plašāka sociālekonomiskā konteksta. Kopumā ieguvumus varētu gaidīt nedeklarētā darba apjoma samazinājuma ziņā, jo ierosinātie pasākumi veicinās pārbaudi un izpildi. ES līmenī oficiālajā ekonomikā iekļautā nedeklarētā darba apjoma vērtība tiek lēsta aptuveni EUR 40–120 miljoni gadā. Saistītie ieguvumi palielinātos nodokļu ieņēmumos varētu būt EUR 8–25 miljoni gadā un samazinātos sociālā nodrošinājuma maksājumos – EUR 4–24 miljoni gadā. Nodokļu ieņēmumos iespējams arī pieaugumu aptuveni EUR 46–185 miljonu apmērā gadā, jo pēc pieprasījuma strādājošie darbinieki varēs meklēt papildu nodarbinātību. Skaitļos neizteiktie ieguvumi varētu ietvert augstāku produktivitāti, labāku darbaspēka pielāgojamību, lielāku mobilitāti gan vietējos darba tirgos, gan visā ES un lielāku sociālo kohēziju. Pieejamāki tiesiskās aizsardzības līdzekļi varētu uzlabot tiesiskā regulējuma piemērošanas konsekvenci. Var rēķināties ar dažām pieticīgām, vienreizējām transponēšanas un notiekošās īstenošanas izmaksām, jo būs jāpielāgo dalībvalstu tiesiskie regulējumi.

²³

Sk. ietekmes novērtējuma I pielikumu.

- **Normatīvā atbilstība un vienkāršošana**

Tā kā šī ir spēkā esoša tiesību akta pārskatīšana, Komisija ir izskatījusi iespējas vienkāršot un samazināt slogu. Analīze liecina, ka no direktīvas izrietošās izmaksas ir pieticīgas, un nav iesniegti pierādījumi, ka būtu pieejamas lētākas iespējas sasniegt tos pašus mērķus ar tādu pašu efektivitāti. Tomēr pastāv iespēja precizēt un palielināt darba līgumu pārredzamību un juridisko paredzamību. Direktīvas darbības jomas precizēšana padarīs tiesisko regulējumu labāk saprotamu un paredzamāku. Turklāt direktīvā ir iekļauti konkrēti vienkāršošanas elementi. Ņemot vērā ierobežoto datu pieejamību, vienkāršošanas elementi nav izteikti skaitliskā izteiksmē, bet izskaidroti visā paskaidrojuma rakstā. Attiecībā uz jaunu pienākumu noteikšanu mazajiem un vidējiem uzņēmumiem ir paredzēts atvieglots režīms pieprasījumiem pāriet uz citu nodarbinātības veidu, un, lai darba devējiem samazinātu slogu un sniegtu informāciju par valsts tiesību aktiem un noteikumiem, kā arī par attiecīgajiem koplīgumiem pieejamā formātā, ir paredzētas rakstisko paziņojumu veidnes un paraugi. Balstoties uz ietekmes novērtējumu, šādi mazināšanas pasākumi varētu pazemināt rakstiskā paziņojuma sagatavošanas izmaksas par 30 %–40 %.

- **Pamattiesības**

Šā priekšlikuma mērķi ir saskaņā ar Eiropas Savienības Pamattiesību hartu, jo īpaši tās 31. pantu par godīgiem un taisnīgiem darba apstākļiem, kurā paredzēts, ka “ikvienam darba ņēmējam ir tiesības uz veselībai nekaitīgiem, drošiem un cilvēka cieņai atbilstīgiem darba apstākļiem”.

4. IETEKME UZ BUDŽETU

Priekšlikums neparedz papildu resursu izmantošanu no Eiropas Savienības budžeta.

5. CITI ELEMENTI

- **Uzraudzības, novērtēšanas un ziņošanas kārtība**

Divu gadu laikā pēc direktīvas pieņemšanas dalībvalstīm direktīva jātransponē un ar Valsts izpildes pasākumu datubāzes (*MNE-Database*) starpniecību Komisijai jāpaziņo valsts transponēšanas pasākumi. Saskaņā ar LESD 153. panta 3. punktu dalībvalstis transponēšanu ar koplīgumu palīdzību var uzticēt sociālajiem partneriem.

Lai varētu novērtēt iniciatīvas vispārīgo un konkrēto mērķu sasniegšanas iedarbīgumu, Komisija ir noteikusi progresa pamatrādītājus, kas paredzēti īstenošanas sekmju uzraudzībai²⁴. Komisija šos rādītājus regulāri uzraudzīs, un tie kalpos par pamatu Komisijas novērtējumam un ziņošanai par direktīvas ietekmi astoņus gadus pēc tās stāšanās spēkā.

²⁴

Izraudzītie pamatrādītāji lielākoties ir ņemti no salīdzināmu datu avotiem (*Eurostat*, *ESAO*), bet, ja attiecīgu rādītāju nav, informāciju var iegūt no valstu datiem. Precīzs rādītāju saraksts ir iekļauts ietekmes novērtējumā.

- **Konkrēto priekšlikuma noteikumu detalizēts skaidrojums**

I nodaļa. Vispārīgi noteikumi

1. pants – Mērķis, priekšmets un piemērošanas joma

Saskaņā ar 3. punktu dalībvalstis var nepiemērot direktīvas noteikumus darba attiecībām, kas nepārsniedz 8 stundas mēnesī. Ar šo atkāpi aizstāj esošās izslēgšanas iespējas no Direktīvas 91/533/EEK 1. panta aptverto personu loka (darba attiecībām, kas nepārsniedz vienu mēnesi, vai darba nedēļas, kas nepārsniedz 8 stundas, vai kam ir gadījuma un/vai īpašs raksturs), kas saskaņā ar *REFIT* novērtējumu piemērotas nekonsekventi un izslēgušas arvien lielāku skaitu darbinieku²⁵. Šā panta 4. punktā noteikts, ka, ja darba stundas nav noteiktas iepriekš, piemēram, nodarbinātībā pēc pieprasījuma, šī atkāpe nebūtu jāpiemēro, jo darba ilgums nav zināms.

Saskaņā ar 5. punktu “darba devēja” definīciju 2. pantā papildina ar precizējumu, ka ierosinātās direktīvas nolūkā darba devēja funkciju var pildīt vairāk nekā viena struktūra. Piemēram, pagaidu darba aģentūras darbinieka gadījumā 3. pantā noteiktās informācijas prasības var daļēji pildīt pagaidu darba aģentūra un daļēji – lietotāju uzņēmums. Lai neradītu nesamērīgu slogu privātām mājsaimniecībām, dalībvalstis var nepiemērot tiesības pieprasīt jaunu darba veidu un tiesības saņemt obligātās apmācības bez maksas, kā arī piemērot labvēlīgas prezumpcijas gadījumā, ja trūkst informācijas par fiziskām personām, kuras nodarbina mājsaimniecības pakalpojumu jomā nodarbinātās personas.

Direktīvā 2009/13/EK, ar ko īsteno sociālo partneru nolīgumu par 2006. gada Konvenciju par darbu jūrniecībā un groza Direktīvu 1999/63/EK, un Direktīvā (ES) 2017/159, ar ko īsteno sociālo partneru nolīgumu par Konvenciju par darbu zvejniecībā, ir ietverti īpaši noteikumi par jūrnieku darba līgumiem un zvejnieku darba līgumiem. Tādēļ 1. panta 7. punktā precizēts, ka ierosinātās direktīvas II nodaļu piemēro, neskarot minētās direktīvas.

2. pants — Definīcijas

Ar šo pantu nosaka kritērijus darba ņēmēja statusa noteikšanai ierosinātās direktīvas nolūkā. Šie kritēriji balstās uz tādu Tiesas judikatūru, kāda tā bijusi kopš lietas C-66/85 *Lawrie-Blum*, kā nesen atgādināts lietā C-216/15 *Ruhrlandklinik*. Ir nepieciešams precizēt šādus kritērijus, ņemot vērā *REFIT* novērtējuma konstatējumus par to, ka Rakstiskā paziņojuma direktīvas piemērošanas joma dalībvalstu vidū atšķiras atkarībā no tajās definētajiem jēdzieniem “darba ņēmējs”, “darba attiecības” un “darba līgums”²⁶, un risku izslēgt aizvien vairāk darba ņēmēju, kuri iesaistīti nestandarta nodarbinātības veidos, piemēram, mājsaimniecībā nodarbinātus darbiniekus, pēc pieprasījuma strādājošus darbiniekus, periodiska darba veicējus, uz kuponu sistēmu balstīta darba ņēmējus un platformā nodarbinātos darbiniekus. Ierosinātā direktīva attiektos uz šādiem darbiniekiem, ciktāl tie atbilst iepriekš noteiktajiem kritērijiem²⁷.

²⁵ SWD(2017) 205 *final*, 25. lpp.

²⁶ SWD(2017) 205 *final*, 21., 25. lpp. un 50. zemsivītras piezīme.

²⁷ Sk. arī Komisijas paziņojumu “Eiropas sadarbīgās ekonomikas programma”, COM(2016)356 *final*, 2.4. punkts.

II nodaļa – Informācija par darba attiecībām

3. pants – Informācijas sniegšanas pienākums

Ar šiem noteikumiem atjaunina Rakstiskā paziņojuma direktīvas 2. pantā noteiktās minimālās informācijas prasības, ņemot vērā *REFIT* novērtējuma²⁸ rezultātus un sociālo partneru ieguldījumu, ieviešot jaunus elementus attiecībā uz:

- pārbaudes laika ilgumu un nosacījumiem (3. panta.2. punkta f) apakšpunkts);
- tiesībām uz apmācību (3. panta 2. punkta g) apakšpunkts);
- noteikumiem par virsstundu darbu un atalgojumu, ņemot vērā Eiropas Savienības Tiesas spriedumu lietā C-350/99 *Lange*, ka šāda informācija ir daļa no “darba attiecību būtiskiem aspektiem”, par kuriem darbinieks būtu jāinformē rakstiski (3. panta 2. punkta k) apakšpunkts);
- pamatinformāciju par mainīgu darba grafiku noteikšanu, lai ņemtu vērā aizvien biežāku šādas darba organizācijas veidu, piemēram, gadījuma vai nulles stundu līgumu, vai darba sadarbīgajā ekonomikā, sastopamību (3. panta 2. punkta l) apakšpunkts);
- informāciju par sociālā nodrošinājuma sistēmu(-ām), kas saņem sociālās iemaksas (3. panta 2. punkta n) apakšpunkts).

Turklāt ir modernizētas informācijas prasības attiecībā uz darba vietu (3. panta 2. punkta b) apakšpunkts), lai varētu paredzēt tādus nodarbinātības veidus kā platformas darbu, kurā darba devējs nenosaka darba vietu, un ir iekļauta darba attiecību izbeigšanas procedūra (3. panta 2. punkta i) apakšpunkts).

4. pants — Informācijas sniegšanas termiņi un līdzekļi

Ar 1. punktu pašreizējo Direktīvas 91/533/EEK 3. pantā noteikto rakstiska paziņojuma sniegšanas divu mēnešu maksimālo termiņu aizstāj ar darba attiecību pirmo dienu saskaņā ar Eiropas sociālo tiesību pīlāra 7. principu, kā minēts iepriekš. Tajā arī noteikts, ka paziņojumu var sniegt elektroniski.

Lai darba devējiem samazinātu slogu un saskaņā ar ieteikumu *REFIT* novērtējumā²⁹, ar 2. un 3. punktu dalībvalstīm tiek noteikts pienākums izstrādāt rakstisko paziņojumu veidnes un paraugus un sniegt informāciju par valsts tiesību aktiem un noteikumiem, kā arī attiecīgajiem koplīgumiem darba devējiem pieejamā formātā.

5. pants – Darba attiecību grozījumi

Ar šo noteikumu atjaunina Direktīvas 91/533/EEK 5. pantu “Darba līguma vai darba attiecību elementu pārveidošana”, lai noteiktu, ka visas izmaiņas 3. pantā paziņotajos darba nosacījumos, vai informācijā, kas sniegta saskaņā ar ierosinātās direktīvas 6. pantu, ir jānosūta ne vēlāk kā dienā, kad šīs izmaiņas stājas spēkā, nevis līdz pat divus mēnešus vēlāk, kā paredzēts pašreizējā direktīvā.

6. pants – Papildu informācija darbiniekiem, kuri norīkoti vai nosūtīti uz ārvalstīm

²⁸ SWD(2017) 205 *final*, 24. lpp.

²⁹ SWD(2017) 205 *final*, 29. lpp.

Ar šo noteikumu atjaunina Direktīvas 91/533/EEK 4. pantu “Darbinieku nosūtīšana uz citu valsti”, lai to saskaņotu ar attiecīgajiem noteikumiem Direktīvā 96/71/EK par norīkotajiem darba ņēmējiem un ar to saistīto Direktīvas 2014/67/ES īstenošanu. Lai darba devējiem samazinātu slogu, šajā pantā noteiktos pienākumus piemēro tikai tad, ja darba ilgums ārzemēs pārsniedz četras secīgas nedēļas, ja vien dalībvalstis nenosaka citādi. Pirms darbinieka pirmās aizbraukšanas sniegtā informācija var attiekties uz vairākiem sagrupētiem darba uzdevumiem, un izmaiņu gadījumā to var grozīt.

III nodaļa – Minimālās prasības attiecībā uz darba apstākļiem

7. pants – Pārbaudes laika maksimālais ilgums

Ar šo noteikumu nosaka pārbaudes laika maksimālo sešu mēnešu ilgumu, izņemot gadījumus, kad ilgāku pārbaudes periodu pamato ar darba veida īpatnībām, piemēram, vadošs amats, vai ja tas ir darba ņēmēja interesēs, piemēram, pagarinājums pēc ilgstošas slimības.

Šis noteikums atspoguļo Eiropas sociālo tiesību pīlāra 5. principa d) punktu: “5. principa d) punkts: Jebkura pārbaudes laika ilgums ir samērīgs.”

8. pants – Paralēla nodarbinātība

Šajā pantā paredzēts, ka neviens darba devējs darba ņēmējam nevar liegt strādāt cita darba devēja labā (t.s. ekskluzivitātes vai nesavienojamības klauzulas), ja vien tas nav pamatots ar leģitīmiem iemesliem, piemēram, lai aizsargātu komercnoslēpumus vai izvairītos no interešu konflikta.

9. pants – Darba minimālā paredzamība

Šajā pantā noteikts, ka, ja darba ņēmējam ir mainīgs darba grafiks, kur darba uzdevumu izpildes laiku galvenokārt nosaka darba devējs nevis darba ņēmējs,

a) darba devējam jāpaziņo šādiem darbiniekiem stundas un dienas, kad viņiem var būt jāstrādā. Tas ļautu darbiniekiem izmantot laiku, uz ko neattiecas šādas atsaucē stundas/dienas, citā nodarbinātībā, izglītībā vai lai pildītu aprūpes pienākumus. Darbinieki var piekrist strādāt ārpus atsaucē stundām un dienām, bet viņiem nav pienākuma to darīt, un atsacīšanās gadījumā pret viņiem nodarīt kaitējumu (sk. 16. pantu);

b) darbiniekiem nevar prasīt strādāt, ja tie no sava darba devēja saņem mazāk nekā saprātīgu iepriekšēju paziņojumu, kā iepriekš izklāstīts rakstiskajā paziņojumā. Viņi var tam piekrist, bet atsacīšanās gadījumā pret viņiem nedrīkst nodarīt kaitējumu (sk. 16. pantu). Dažādās nozarēs var būt atšķirīga izpratne par saprātīgu, iepriekšēju paziņojumu.

Šos noteikumus nepiemēro gadījumos, kad darba devējs nosaka izpildāmos uzdevumus, bet darbinieks var brīvi noteikt laika grafiku, kurā viņš šo uzdevumu paveic.

10. pants – Pāreja uz citu nodarbinātības veidu

Šajā pantā noteikts, ka darba ņēmēji, kur tas iespējams, varēs pieprasīt drošāku un paredzamāku darba veidu, piemēram, darbinieki, kas vēlas pāriet uz pilna laika darba attiecībām vai darba attiecībām ar lielāku garantēto, apmaksāto stundu skaitu vai stabilāku darba grafiku. Darba devējiem ir pienākums sniegt rakstisku atbildi.

Darba devējiem – fiziskām personām, mikrouzņēmumiem, maziem un vidējiem uzņēmumiem – būs trīs mēneši, lai atbildētu, savukārt lielākiem uzņēmumiem – viens mēnesis, lai tādējādi samazinātu slogu mazākiem uzņēmumiem, kuriem var nebūt tādas pašas piekļuves specializētiem cilvēkresursu pārvaldības pakalpojumiem. Turklāt atbildēt uz turpmākiem lūgumiem, ko tas pats darbinieks iesniedzis darba devējam, kas ir fiziska persona vai mikrouzņēmums, mazs vai vidējs uzņēmums, varētu notikt mutiski, ja atbildes pamatojums paliek nemainīgs.

Šis noteikums atspoguļo Eiropas sociālo tiesību pīlāra 5. principa a) punktu: “Veicina pāreju uz beztermiņa nodarbinātības formām.”

11. pants – Apmācība

Ar šo noteikumu nodrošina, ka darba devēji bez maksas iekasēšanas no darbiniekiem nodrošina viņiem apmācību, lai varētu veikt savus uzdevumus, kas tiem jāsniedz saskaņā ar Savienības vai valstu tiesību aktiem vai koplīgumiem.

IV nodaļa — Koplīgumi

12. pants — Koplīgumi

Ar šo noteikumu ļauj veikt grozījumus minimālajos standartos, kas noteikti 7. līdz 11. pantā (t. i., materiālajās tiesībās, bet ne informācijas paketē), izmantojot koplīgumus, kas noslēgti starp sociālajiem partneriem saskaņā ar valstu tiesību aktiem vai praksi. Darbinieku vispārējais aizsardzības līmenis nedrīkst būt zemāks par to, kas paredzēts 7. – 11. pantos kopā.

V nodaļa — Horizontāli noteikumi

13. pants – Atbilstība

Šajā noteikumā līdztekus 16. – 18. pantam ievērota tā pati pieeja, ko likumdevējs pieņēmis Direktīvā 2006/54/EK, Direktīvā 2000/43/EK un Direktīvā 2000/78/EK.

13. panta noteikumi liek dalībvalstīm nodrošināt, ka tiek veikti nepieciešamie grozījumi individuālajos līgumos vai koplīgumos, uzņēmumu iekšējās kārtības noteikumos un citi pasākumi, lai tos saskaņotu ar ierosinātās direktīvas noteikumiem. Šis pienākums neattiecas uz grozījumiem minimālajos standartos, kas noteikti no 7. līdz 11. pantā, kas noteikti saskaņā ar 12. pantu.

14. pants – Juridiskā prezumpcija un agrīnas strīdu izšķiršanas mehānisms

Ar šo pantu, pamatojoties uz pašreizējo labo praksi dalībvalstīs, paredz divas citas tiesiskās aizsardzības iespējas, ja nav sniegta visa vai daļa no 3. pantā minētās informācijas – vai nu

- izmantot labvēlīgas prezumpcijas proporcionāli trūkstošajai informācijai, tostarp vismaz prezumpciju par beztermiņa darba attiecībām, ja nav sniegta informācija par darba attiecību ilgumu, prezumpciju par pilna laika amatu, ja nav sniegta informācija par garantētajām, apmaksātajām stundām, un pārbaudes laika neesamības prezumpciju, ja nav sniegta informācija par pārbaudes laika esamību vai ilgumu; vai
- piekļūt administratīvajai procedūrai, saskaņā ar kuru kompetentajai iestādei (kas var būt jau esoša struktūra, piemēram, darba inspekcija vai tiesu iestāde) ir pilnvaras noteikt

lietas faktus, lai liktu darba devējam sniegt trūkstošo informāciju un piemērotu naudas sodu, ja tas netiek darīts.

Šis noteikums attiecas uz nepilnībām esošajos mehānismos, kas apzinātas *REFIT* novērtējumā, kurā tika secināts, ka pārsūdzības sistēmas, kas balstās tikai uz prasībām par zaudējumu atlīdzību, ir mazāk efektīvas nekā sistēmas, kas balstās arī uz cita veida sankcijām, piemēram, vienreizējiem maksājumiem³⁰.

Gadījumos, kad nepareizu vai iztrūkstošu informāciju var viegli atrisināt, lai izvairītos no oficiālas tiesiskās aizsardzības procedūras sloga, par jebkādu informācijas trūkumu vispirms jāziņo darba devējam, kuram trūkstošā informācija jāsniedz 15 dienu laikā.

15. pants — Tiesības uz pārsūdzību

Ar šo noteikumu nosaka principu, ka dalībvalstīm jānodrošina, ka valsts tiesību sistēmas sniedz piekļuvi efektīvai un objektīvai strīdu izšķiršanai un tiesībām uz pārsūdzību, un, vajadzības gadījumā, kompensācijai attiecībā uz ierosinātajā direktīvā noteikto tiesību pārkāpumiem. Šis noteikums atspoguļo Eiropas sociālo tiesību pīlāra 7. principu.

16. pants – Aizsardzība pret nelabvēlīgu attieksmi vai sekām

Ar šo noteikumu dalībvalstīm tiek noteikts pienākums sagādāt darba ņēmējiem, kas sūdzas par saskaņā ar šo direktīvu pieņemto normu pārkāpumiem, pienācīgu tiesisku aizsardzību pret jebkādu nelabvēlīgu attieksmi vai sekām no darba devēja puses.

17. pants – Aizsardzība pret atlaišanu no darba un pierādīšanas pienākums

Ja darbinieks uzskata, ka ir atlaists vai tam piemēroti pasākumi ar līdzvērtīgu iedarbību (piemēram, pēc pieprasījuma strādājošiem darbiniekiem vairs netiek piedāvāts darbs), pamatojoties uz to, ka šis darbinieks ir piemērojis vai īstenojis šajā direktīvā paredzētās tiesības, un var sniegt šo apgalvojumu apstiprinošus lietas faktus, ar šo noteikumu darba devējam tiek uzlikts pienākums pierādīt, ka atlaišanas vai iespējamās nelabvēlīgās attieksmes pamatā bijuši citi objektīvi iemesli.

18. pants – Sankcijas

Ar šo noteikumu dalībvalstīm tiek noteikts pienākums paredzēt iedarbīgas, samērīgas un preventīvas sankcijas par šīs direktīvas uzlikto saistību pārkāpumiem un raudzīties, ka sankcijas tiek piemērotas.

VI nodaļa – Nobeiguma noteikumi

19. pants — Labvēlīgāki noteikumi

Šis ir standartnoteikums, kas ļauj dalībvalstīm paredzēt augstāku aizsardzības līmeni, nekā garantēts ierosinātajā direktīvā, un nepieļaut tā izmantošanu, lai pazeminātu esošos standartus tajā pašā jomā.

20. pants — Īstenošana

³⁰ SWD(2017) 205 final, 26. lpp.

Ar šo noteikumu nosaka maksimālo laikposmu, kāds ir dalībvalstu rīcībā, lai minēto direktīvu transponētu nacionālajos tiesību aktos un attiecīgos tekstus paziņotu Komisijai. Noteiktais laikposms ir divi gadi pēc spēkā stāšanās dienas. Turklāt tas akcentē, ka saskaņā ar LESD 153. panta 3. punktu, ja sociālie partneri to lūdz un ja vien dalībvalstis sper visus soļus, kas nepieciešami, lai tās vienmēr varētu garantēt rezultātus, ko šī direktīva tiecas sasniegt, dalībvalstis šīs direktīvas īstenošanu var uzticēt sociālajiem partneriem.

21. pants – Pārejas pasākumi

Ar šo pantu paredz pāreju no Direktīvas 91/533/EEK un ierosinātās direktīvas stāšanos spēkā.

22. pants – Komisijas veikta pārskatīšana

Ar šo standartnoteikumu Komisijai noteikts pienākums ziņot likumdevējam par šīs direktīvas piemērošanu, tostarp novērtējumu par iespējamo nepieciešamību pārskatīt un atjaunināt direktīvu.

23. pants – Atcelšana

Ar šo noteikumu nosaka datumu, ar kuru tiek atcelta Direktīva 91/533/EEK, precizējot, ka visas atsauces uz atcelto direktīvu uzskatāmas par atsaucēm uz jauno direktīvu.

24. pants — Stāšanās spēkā un 25. pants — Adresāti

Ar šiem standartnoteikumiem paredz, ka direktīvai jāstājas spēkā divdesmitajā dienā pēc tās publicēšanas *Oficiālajā Vēstnesī* un ka tā ir adresēta dalībvalstīm.

Priekšlikums

EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA

par pārredzamiem un paredzamiem darba nosacījumiem Eiropas Savienībā

EIROPAS PARLAMENTS UN EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

ņemot vērā Līgumu par Eiropas Savienības darbību un jo īpaši tā 153. panta 1. punkta b) apakšpunktu un 2. punkta b) apakšpunktu,

ņemot vērā Eiropas Komisijas priekšlikumu,

pēc leģislatīvā akta projekta nosūtīšanas valstu parlamentiem,

ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinumu¹,

ņemot vērā Reģionu komitejas atzinumu²,

saskaņā ar parasto likumdošanas procedūru,

tā kā:

- (1) Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 31. pants paredz, ka katram darba ņēmējam ir tiesības uz veselībai nekaitīgiem, drošiem un cilvēka cieņai atbilstošiem darba nosacījumiem un uz maksimālā darba laika ierobežošanu, uz dienas un nedēļas atpūtas laiku, kā arī uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu.
- (2) 2017. gada 17. novembrī Gēteborgā pasludinātā Eiropas sociālo tiesību pīlāra 7. princips paredz, ka, stājoties darba attiecībās, darbiniekiem ir tiesības uz rakstisku informāciju par viņu tiesībām un pienākumiem konkrētajā nodarbinātības situācijā, arī pārbaudes periodā, un ka viņiem ir tiesības uz efektīvu un objektīvu strīdu risināšanas kārtību un — nepamatotas atlaišanas gadījumā — tiesības uz pārsūdzību un pienācīgu kompensāciju. 5. princips paredz, ka neatkarīgi no darba attiecību veida un ilguma darbiniekiem ir tiesības uz taisnīgu un vienādu attieksmi attiecībā uz darba nosacījumiem, sociālās aizsardzības pieejamību un apmācību; tas paredz, ka būtu jānovērš tādas darba attiecības, kuru rezultātā rodas nedroši darba nosacījumi, tostarp aizliedzot nestandarta līgumu izmantošanu, jebkuram pārbaudes laika ilgumam vajadzētu būt samērīgam un būtu jāveicina pāreja ceļā uz beztermiņa nodarbinātības veidiem.
- (3) Kopš Padomes Direktīvas 91/533/EEK³ pieņemšanas darba tirgos demogrāfisku norišu un digitalizācijas dēļ ir notikušas būtiskas izmaiņas, radot jaunus nodarbinātības veidus, un tas ir sekmējis jaunu darbvietu radīšanu un darba tirgus izaugsmi. Jauni nodarbinātības veidi bieži vien nav tik regulāri vai stabili kā tradicionālās darba attiecības, un attiecīgajiem darbiniekiem tie ir mazāk paredzami, tādējādi radot neskaidrības par piemērojamām tiesībām un sociālo aizsardzību. Tādēļ šajā mainīgajā

¹ OV C [...], [...], [...]. lpp.

² OV C [...], [...], [...]. lpp.

³ Padomes 1991. gada 14. oktobra Direktīva 91/533/EEK par darba devēja pienākumu informēt darbiniekus par darba līguma vai darba attiecību nosacījumiem (OV L 288, 18.10.1991., 32. lpp.).

darba pasaulē darbiniekiem jābūt pilnībā informētiem par galvenajiem darba nosacījumiem, un šī informācija būtu jāsniedz rakstiski un savlaicīgi. Lai pienācīgi strukturētu jaunus nodarbinātības veidus, darbiniekiem Savienībā būtu jāparedz vairākas jaunas minimālās tiesības, kuru mērķis ir veicināt darba attiecību drošību un paredzamību, vienlaikus īstenojot augšupēju konvergenci dalībvalstīs un saglabājot darba tirgus pielāgojamību.

- (4) Saskaņā ar Direktīvu 91/533/EEK vairumam darbinieku Savienībā ir tiesības saņemt rakstisku informāciju par viņu darba nosacījumiem. Tomēr Direktīva 91/533/EEK neattiecas uz visiem darbiniekiem Savienībā. Turklāt nepilnības aizsardzībā ir radušās attiecībā uz jauniem nodarbinātības veidiem, kas veidojušies saistībā ar norisēm darba tirgū kopš 1991. gada.
- (5) Tādēļ minimālās prasības attiecībā uz informāciju par būtiskiem darba attiecību aspektiem un attiecībā uz darba nosacījumiem, ko piemēro katram darbiniekam, būtu jānosaka Savienības līmenī, lai visiem darbiniekiem Savienībā nodrošinātu darba nosacījumu pienācīgu pārredzamību un paredzamību.
- (6) Komisija ir sākusi divposmu apspriešanos ar sociālajiem partneriem par to, kā uzlabot Direktīvas 91/533/EEK darbības jomu un efektivitāti un paplašināt tās mērķus, lai iekļautu jaunas darbinieku tiesības saskaņā ar Līguma 154. pantu. Netika panākta vienošanās starp sociālajiem partneriem par lēmumu sākt sarunas par šiem jautājumiem. Tomēr, kā apliecināja rezultāti pēc atklātās sabiedriskās apspriešanas, kas tika veikta, lai apzinātu iedzīvotāju un dažādu ieinteresēto personu viedokļus, šajā jomā ir svarīgi rīkoties Savienības līmenī, modernizējot un pielāgojot pašreizējo tiesisko regulējumu.
- (7) Lai nodrošinātu Savienības tiesību aktos paredzēto tiesību efektivitāti, būtu jāatjaunina Direktīvas 91/533/EEK aptverto personu loks. Eiropas Savienības Tiesa savā judikatūrā ir izvirzījusi darbinieka statusa⁴ noteikšanas kritērijus, kas ir piemēroti, lai noteiktu šīs direktīvas aptverto personu loku. Darbinieka definīcija 2. panta 1. punktā ir balstīta uz šiem kritērijiem. Tie nodrošina vienotu direktīvas aptverto personu loka īstenošanu, vienlaikus ļaujot valsts iestādēm un tiesām piemērot to konkrētām situācijām. Šīs direktīvas darbības jomā varētu ietvert mājsaimniecībās nodarbinātus darbiniekus, pēc pieprasījuma strādājošos darbiniekus, periodiska darba veicējus, kuponu sistēmas darbiniekus, platformā nodarbinātos darbiniekus, stažierus un mācekļus, ar nosacījumu, ka tie atbilst minētajiem kritērijiem.
- (8) Ņemot vērā, ka no Direktīvas 91/533/EEK darbības jomas ārvien lielāks skaits darbinieku tiek izslēgti, pamatojoties uz atkāpēm, ko dalībvalstis izdarījušas saskaņā ar minētās direktīvas 1. pantu, ir nepieciešams minētās atkāpes aizstāt ar iespēju dalībvalstīm nepiemērot direktīvas noteikumus darba attiecībām, kuru kopējais ilgums ir 8 stundas vai mazāk viena mēneša atsauces periodā. Minētā atkāpe neietekmē 2. panta 1. punktā noteikto darbinieka definīciju.
- (9) Pieprasījuma darba, tostarp nulles stundu līgumu neparedzamības dēļ, atkāpi par 8 stundām mēnesī nevajadzētu izmantot darba attiecībām, kurās pirms darba sākšanas nav noteikts garantēts apmaksāta darba apjoms.

⁴ 1986. gada 3. jūlija spriedums lietā 66/85 *Deborah Lawrie-Blum*; 2010. gada 14. oktobra spriedums lietā C-428/09 *Union Syndicale Solidaires Isère*; 2015. gada 9. jūlija spriedums lietā C-229/14 *Balkaya*; 2014. gada 4. decembra spriedums lietā C-413/13 *FNV Kunsten* un 2016. gada 17. novembra spriedums lietā C-216/15, *Ruhrlandklinik*.

- (10) Vairākas fiziskas vai juridiskas personas var praktiski uzņemties darba devēja funkcijas un pienākumus. Dalībvalstīm vajadzētu saglabāt rīcības brīvību precīzāk noteikt personu(-as), kas ir pilnīgi vai daļēji atbildīga(-s) par to pienākumu izpildi, kas šajā direktīvā noteikti darba devējiem, kamēr visi šie pienākumi ir izpildīti. Dalībvalstīm vajadzētu būt arī iespējai lemt, ka daži vai visi šie pienākumi tiek uzdoti fiziskai vai juridiskai personai, kura nav darba attiecību puse. Dalībvalstīm vajadzētu būt iespējai paredzēt īpašus noteikumus, ar kuriem personas, kas darbojas kā mājāsaimniecībā nodarbinātu darbinieku darba devēji, atbrīvo no pienākumiem izskatīt un atbildēt uz pieprasījumu pēc cita veida nodarbinātības, nodrošināt bezmaksas obligāto apmācību, kā arī nodrošināt pārsūdzības mehānismu, kas pamatots uz labvēlīgām prezumpcijām, gadījumā, ja trūkst informācijas rakstiskajā paziņojumā.
- (11) Ar Direktīvu 91/533/EEK tika ieviesti obligātie galvenie elementi, par kuriem darbinieki ir jāinformē rakstiski. Ir nepieciešams pielāgot šo sarakstu, lai ņemtu vērā pārmaiņas darba tirgū, jo īpaši nestandarta nodarbinātības veidu izplatīšanos.
- (12) Informācijai par darba laiku būtu jāatbilst Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2003/88/EK⁵ noteikumiem, un tai būtu jāietver informācija par pārtraukumiem, ikdienas atpūtu, nedēļas atpūtas laiku un apmaksātu atvaļinājumu.
- (13) Informācijā, kas jāsniedz par atalgojumu, būtu jāietver visi atalgojuma elementi, ieskaitot iemaksas skaidrā naudā vai natūrā, ko darbinieks tieši vai netieši ir saņēmis par savu darbu. Šādas informācijas sniegšanai nevajadzētu skart darba devēju brīvību norādīt papildu elementus par atalgojumu, piemēram, vienreizējus maksājumus. Tam, ka tiesību aktos vai koplīgumā paredzētie atalgojuma elementi nav iekļauti minētajā informācijā, nevajadzētu būt par iemeslu, lai šos elementus darbiniekam nesniegtu.
- (14) Ja darba veida dēļ nav iespējams norādīt noteiktu darba grafiku, darbiniekiem vajadzētu būt informētiem par to, kā tiks veidots viņu darba grafiks, tostarp laika nišas, kurās viņus var izsaukt strādāt, un minimālais laiks, kādā viņiem būtu jāsaņem iepriekšējs paziņojums.
- (15) Informācijā par sociālā nodrošinājuma sistēmām attiecīgā gadījumā būtu jāietver ziņas par slimības pabalstiem, maternitātes un līdzvērtīgiem pabalstiem, bērna kopšanas, paternitātes, vecuma, invaliditātes, apgādnieka zaudējuma, bezdarba, pirmspensijas vai ģimenes pabalstiem. Darba devēja sniegtajā informācijā par sociālā nodrošinājuma aizsardzību attiecīgā gadījumā būtu jāiekļauj papildu pensiju shēmu segums Padomes Direktīvas 98/49/EK⁶ un Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2014/50/ES⁷ nozīmē.
- (16) Darbiniekiem vajadzētu būt tiesībām pirms darba sākšanas saņemt rakstisku informāciju par savām tiesībām un pienākumiem, kas izriet no darba attiecībām. Tādēļ attiecīgā informācija tiem būtu jāsaņem ne vēlāk kā pirmajā darba dienā.
- (17) Lai palīdzētu darba devējiem sniegt savlaicīgu informāciju, dalībvalstīm būtu jānodrošina, ka valsts līmenī ir pieejamas veidnes ar attiecīgu un pietiekami izsmeltošu

⁵ Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīva 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (OV L 299, 18.11.2003., 9. lpp.).

⁶ Padomes 1998. gada 29. jūnija Direktīva 98/49/EK par papildu pensijas tiesību saglabāšanu darbiniekiem un pašnodarbinātām personām, kas pārvietojas Kopienā (OV L 209, 25.7.1998., 46. lpp.).

⁷ Eiropas Parlamenta un Padomes 2014. gada 16. aprīļa Direktīva 2014/50/ES par minimālo prasību noteikšanu, lai sekmētu darba ņēmēju mobilitāti starp dalībvalstīm, uzlabojot papildpensijas tiesību iegūšanu un saglabāšanu (OV L 128, 30.4.2014., 1. lpp.).

informāciju par piemērojamo tiesisko regulējumu. Valsts iestādes un sociālie partneri var šīs veidnes pilnveidot nozaru vai vietējā līmenī.

- (18) Norīkotiem vai uz ārzemēm nosūtītiem darbiniekiem būtu jāsaņem papildu informācija, kas attiecas uz viņu situāciju. Attiecībā uz secīgiem darba norīkojumiem vairākās dalībvalstīs vai trešās valstīs, piemēram, starptautisko autopārvadājumu jomā, minēto informāciju var grupēt par vairākiem norīkojumiem pirms pirmās izbraukšanas un izmaiņu gadījumā to vēlāk grozīt. Ja darbinieki kvalificējami kā norīkoti darbinieki saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 96/71/EK⁸, darbinieki būtu jāinformē par uzņēmējas dalībvalsts izveidotu vienoto valsts tīmekļa vietni, kur viņi var atrast vajadzīgo informāciju par darba nosacījumiem, kas attiecas uz viņu situāciju. Ja vien dalībvalstis nenosaka citādi, šos pienākumus piemēro, ja darba ilgums ārzemēs ir vairāk nekā četras secīgas nedēļas.
- (19) Pārbaudes laiks ļauj darba devējiem pārliecināties, ka darbinieki ir piemēroti amatam, kurā viņi ir pieņemti darbā, vienlaikus sniedzot tiem papildu atbalstu un apmācību. Šādus laikposmus var papildināt ar samazinātu aizsardzību pret atlaišanu. Jebkurai ienākšanai darba tirgū vai pārejai uz jaunu amatu nevajadzētu radīt ilgstošu nedrošību. Kā noteikts Eiropas sociālo tiesību pīlārā, pārbaudes laika ilgumam vajadzētu būt samērīgam. Ievērojams skaits dalībvalstu ir noteikušas vispārēju maksimālo pārbaudes laika ilgumu no trim līdz sešiem mēnešiem, kas būtu jāuzskata par samērīgu. Pārbaudes laiks var būt ilgāks par sešiem mēnešiem, ja to pamato darba veids, piemēram, darbs vadošos amatos, un ja tas ir darbinieka interesēs, piemēram, ilgstošas slimības gadījumā vai saistībā ar īpašiem pasākumiem, kas veicina pastāvīgu darbu, jo īpaši gados jauniem darbiniekiem.
- (20) Darba devējiem nevajadzētu liegt darbiniekiem strādāt citu darba devēju labā ārpus sava pamatdarba laika, ievērojot ierobežojumus, kas izklāstīti Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvā 2003/88/EK⁹. Objektīvu iemeslu dēļ, piemēram, lai aizsargātu komercnoslēpumus vai izvairītos no interešu konflikta, var būt nepieciešamas nesavienojamības klauzulas, ko saprot kā aizliegumu strādāt pie īpašām darba devēju kategorijām.
- (21) Darbiniekiem, kuru darba grafiks galvenokārt ir mainīgs, būtu jānodrošina vismaz minimāla paredzamība darbā, kur darba grafiku galvenokārt nosaka darba devējs, vai nu tieši, piemēram, piešķirot darba uzdevumus, vai netieši, piemēram, pieprasot darbiniekam atbildēt uz klientu pieprasījumiem.
- (22) Atsauces stundas un dienas, ko saprot kā laikposmus, kuros pēc darba devēja pieprasījuma var veikt darbu, būtu jānosaka rakstiski, sākot darba attiecības.
- (23) Samērīgs, minimāls iepriekšējas paziņošanas termiņš, ko saprot kā laikposmu starp brīdi, kad darbinieks tiek informēts par jaunu darba uzdevumu, un brīdi, kad uzdevums tiek sākts, ir vēl viens nepieciešams darba paredzamības elements darba attiecībās ar darba grafiku, kas ir mainīgs vai ko galvenokārt nosaka darba devējs. Iepriekšējas paziņošanas perioda ilgums var atšķirties atkarībā no nozaru vajadzībām,

⁸ Eiropas Parlamenta un Padomes 1996. gada 16. decembra Direktīva 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā (OV L 18, 21.1.1997., 1. lpp.).

⁹ Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīva 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (OV L 299, 18.11.2003., 9. lpp.).

vienlaikus nodrošinot darbinieku pienācīgu aizsardzību. Tas neskar Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2002/15/EK¹⁰.

- (24) Darbiniekiem vajadzētu būt iespējai atteikt darba uzdevumu, ja tas ir ārpus atsaucē stundām un dienām vai par to nav paziņots minimālajā iepriekšējās paziņošanas termiņā, un šis atteikums nerada nelabvēlīgas sekas. Darbiniekiem vajadzētu būt arī iespējai pieņemt darba uzdevumu, ja viņi to vēlas.
- (25) Ja darba devējiem ir iespēja piedāvāt pilna laika darba līgumu vai līgumu uz nenoteiktu laiku darbiniekiem, kuri ir iesaistīti nestandarta nodarbinātībā, būtu jāveicina pāriešana uz drošākiem nodarbinātības veidiem. Darbiniekiem vajadzētu būt iespējai pieprasīt citu paredzamāku un drošāku nodarbinātības veidu, ja tāds ir pieejams, un saņemt no darba devēja rakstisku atbildi, kurā ņemtas vērā darba devēja un darbinieka vajadzības.
- (26) Ja valsts tiesību aktos vai koplīgumos ir noteikts, ka darba devējam ir jānodrošina apmācība darbiniekiem, lai tie veiktu darbu, kuram viņi ir nodarbināti, ir svarīgi nodrošināt, lai šāda apmācība tiktu sniegta vienlīdzīgi, tostarp tiem, kas iesaistīti nestandarta nodarbinātībā. Šādas apmācības izmaksas nebūtu jāsedz darbiniekam, un tās nebūtu jāietur vai jāatskaita no darbinieka atalgojuma.
- (27) Sociālie partneri var uzskatīt, ka konkrētās nozarēs vai situācijās šīs direktīvas mērķa sasniegšanai citi noteikumi ir piemērotāki nekā šīs direktīvas III nodaļā noteiktie minimālie standarti. Tāpēc dalībvalstīm vajadzētu rast iespēju atļaut sociālajiem partneriem slēgt koplīgumus, ar ko groza minētajā nodaļā ietvertos noteikumus, ja vien nepazeminās darbinieku vispārējais aizsardzības līmenis.
- (28) Apspriešanās par Eiropas sociālo tiesību pīlāru apliecināja, ka ir jāpastiprina Savienības darba tiesību aktu izpilde, lai nodrošinātu tās efektivitāti. Attiecībā uz Direktīvu 91/533/EEK *REFIT* novērtējumā¹¹ apstiprināts, ka pastiprināti izpildes mehānismi varētu uzlabot tās efektivitāti. Tas parādīja, ka pārsūdzības sistēmas, kas balstās tikai uz prasībām par zaudējumu atlīdzību, ir mazāk efektīvas nekā sistēmas, kas paredz arī sankcijas (piemēram, vienreizējus maksājumus vai atļauju atcelšanu) tiem darba devējiem, kuri nesniedz rakstiskus paziņojumus. Turklāt tas apliecināja, ka darba ņēmēji reti izmanto tiesisko aizsardzību darba attiecību laikā, kas apdraud rakstiska paziņojuma noteikuma mērķi nodrošināt, ka darbinieki ir informēti par viņu darba attiecību būtiskajām iezīmēm. Tāpēc ir nepieciešams ieviest izpildes noteikumus, kas nodrošina, ka tiek izmantota vai nu labvēlīga prezumpcija gadījumos, kad netiek sniegta informācija par darba attiecībām, vai administratīva procedūra, saskaņā ar kuru darba devējam var pieprasīt sniegt trūkstošo informāciju un piemērot sankcijas, ja darba devējs šo informāciju nesniedz. Šādai tiesiskajai aizsardzībai būtu jāpiemēro procedūra, saskaņā ar kuru darba devējs tiek informēts, ka trūkst informācijas, un tā rīcībā ir 15 dienas, lai sniegtu pilnīgu un pareizu informāciju.
- (29) Kopš Direktīvas 91/533/EEK pieņemšanas Savienībā ir pieņemta plaša sociālo tiesību aktu izpildes noteikumu sistēma, jo īpaši diskriminācijas aizlieguma un vienlīdzīgu iespēju jomās, un tās elementi būtu jāpiemēro šajā direktīvā, lai nodrošinātu, ka darbiniekiem ir pieejama efektīva un objektīva strīdu izšķiršana un tiesības uz

¹⁰ Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 11. marta Direktīva 2002/15/EK par darba laika organizēšanu personām, kas ir autotransporta apkalpes locekļi (OV L 80, 23.3.2002., 35. lpp.).

¹¹ SWD(2017) 205 *final*, 26. lpp.

pārsūdzību, tostarp uz atbilstošu kompensāciju, kas atspoguļo Eiropas sociālo tiesību pīlāra 7. principu.

- (30) Konkrētāk, ņemot vērā tiesību uz efektīvu juridisko aizsardzību pamatbūtību, darbiniekiem šāda aizsardzība būtu jāsaņem arī pēc tam, kad darba attiecības, ar kurām atbilstoši šai direktīvai iespējams ir pārkāptas darbinieka tiesības, ir beigušās.
- (31) Šīs direktīvas efektīvai īstenošanai nepieciešama atbilstīga tiesiskā un administratīvā aizsardzība pret jebkādu nelabvēlīgu attieksmi, ko varētu radīt mēģinājums izmantot šajā direktīvā paredzētās tiesības, sūdzība par darba devēju vai kādi juridiski vai administratīvi procesi, kuru mērķis ir nodrošināt atbilstību šai direktīvai.
- (32) Darbiniekiem, kuri izmanto šajā direktīvā paredzētās tiesības, būtu jānodrošina aizsardzība pret atlaišanu no darba vai līdzvērtīgu kaitējumu (piemēram, pēc pieprasījuma strādājošiem darbiniekiem vairs netiek piedāvāts darbs) vai jebkādu gatavošanos iespējamai atlaišanai no darba, pamatojoties uz to, ka darbinieki vēlējušies izmantot šādas tiesības. Ja darbinieki uzskata, ka tie atlaisti vai tiem ir nodarīts līdzvērtīgs kaitējums ar šādu pamatojumu, darbiniekiem un kompetentajām iestādēm vajadzētu būt iespējai pieprasīt, lai darba devējs atlaišanu vai līdzvērtīgu pasākumu pienācīgi pamato.
- (33) Pienākums pierādīt, ka atlaišana vai līdzvērtīgs kaitējums nav noticis, pamatojoties uz to, ka darbinieki ir izmantojuši savas šajā direktīvā paredzētās tiesības, būtu jāuzņemas darba devējiem, ja darbinieki tiesā vai kādā citā kompetentā iestādē uzrāda faktus, pēc kuriem var secināt, ka tie ir atlaisti vai tiem piemēroti pasākumi ar līdzvērtīgu ietekmi, pamatojoties uz šādiem iemesliem.
- (34) Dalībvalstīm būtu jāparedz efektīvas, samērīgas un preventīvas sankcijas, ja netiek pildīti pienākumi saskaņā ar šo direktīvu.
- (35) Ņemot vērā to, ka šīs direktīvas mērķus nevar pietiekami labi sasniegt atsevišķās dalībvalstīs, bet minētos mērķus var labāk sasniegt Savienības līmenī, jo ir jānosaka kopīgas minimālās prasības, Savienība var pieņemt pasākumus saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienību 5. pantā noteikto subsidiaritātes principu. Saskaņā ar minētajā pantā noteikto proporcionalitātes principu šajā direktīvā paredz vienīgi tos pasākumus, kas ir vajadzīgi minēto mērķu sasniegšanai.
- (36) Šī direktīva nosaka minimālās prasības, tādējādi neskarot dalībvalstu prerogatīvu ieviest un saglabāt labvēlīgākus noteikumus. Ja vien šī direktīva neievieš labvēlīgākus noteikumus, tiesībām, kas iegūtas saskaņā ar līdzšinējo tiesisko regulējumu, arī turpmāk būtu jāpaliek spēkā. Šīs direktīvas īstenošanu nevar izmantot, lai samazinātu līdzšinējās tiesības, kas šajā jomā noteiktas spēkā esošajos valsts un Savienības tiesības aktos, un uz tās pamata arī nevar samazināt darbiniekiem šīs direktīvas aptvertajā jomā sniegtās aizsardzības vispārīgo līmeni.
- (37) Šīs direktīvas īstenošanā dalībvalstīm būtu jāizvairās administratīvus, finansiālus vai juridiskus ierobežojumus noteikt tādā veidā, kas kavētu mazo un vidējo uzņēmumu izveidi un attīstību. Tāpēc dalībvalstis tiek aicinātas novērtēt sava transponēšanas akta ietekmi uz MVU, lai pārliecinātos, ka ietekme uz MVU nav nesamērīga, īpašu uzmanību veltot mikrouzņēmumiem un administratīvajam slogam, un publicēt šādu novērtējumu rezultātus.
- (38) Ja sociālie partneri kopīgi to lūdz un ja vien dalībvalstis sper visus soļus, kas nepieciešami, lai tās vienmēr varētu garantēt rezultātus, ko šī direktīva tiecas sasniegt, dalībvalstis šīs direktīvas īstenošanu var uzticēt sociālajiem partneriem.

- (39) Ņemot vērā būtiskās izmaiņas, kas ar šo direktīvu ieviestas attiecībā uz mērķi, darbības jomu un saturu, nav lietderīgi grozīt Direktīvu 91/533/EEK. Tāpēc Direktīva 91/533/EEK būtu jāatceļ.
- (40) Saskaņā ar dalībvalstu un Komisijas 2011. gada 28. septembra Kopīgo politisko deklarāciju par skaidrojošiem dokumentiem¹² dalībvalstis apņemas gadījumos, kad tas ir pamatoti, ziņojumam par saviem transponēšanas pasākumiem pievienot vienu vai vairākus dokumentus, kuros ir paskaidrota saikne starp direktīvas sastāvdaļām un attiecīgajām daļām valsts transponēšanas instrumentos. Attiecībā uz šo direktīvu likumdevējs uzskata, ka šādu dokumentu nosūtīšana ir pamatota,

IR PIENĒMUŠI ŠO DIREKTĪVU.

I nodaļa

Vispārīgi noteikumi

1. pants

Mērķis, priekšmets un darbības joma

1. Šīs direktīvas mērķis ir uzlabot darba nosacījumus, veicinot drošāku un paredzamāku nodarbinātību, vienlaikus nodrošinot darba tirgus pielāgojamību.
2. Šī direktīva nosaka minimālās tiesības, kas attiecas uz ikvienu darbinieku Savienībā.
3. Dalībvalstis var nolemt šajā direktīvā paredzētos pienākumus nepiemērot darbiniekiem, kuriem ir darba attiecības, kuru kopējais ilgums ir 8 stundas vai mazāk viena mēneša atsauces periodā. Minētajā 8 stundu laikposmā ieskaita laiku, kas nostrādāts pie visiem darba devējiem, kuri veido vienu un to pašu uzņēmumu, grupu vai organizāciju vai pieder vienam un tam pašam uzņēmumam, grupai vai organizācijai.
4. Šā panta 3. punktu nepiemēro darba attiecībām, ja pirms darba uzsākšanas nav iepriekš noteikts garantēts apmaksāta darba apjoms.
5. Dalībvalstis var noteikt, kuras personas ir atbildīgas par šajā direktīvā noteikto darba devēju pienākumu izpildi, ja vien visi minētie pienākumi ir izpildīti. Dalībvalstis var arī nolemt, ka visus vai daļu no šiem pienākumiem piešķir fiziskai vai juridiskai personai, kas nav darba attiecību puse. Šis punkts neskar Direktīvu 2008/104/EK.
6. Dalībvalstis var nolemt nepiemērot 10., 11. pantā un 14. panta a) punktā noteiktos pienākumus fiziskām personām, kuras pieder tai mājsaimniecībai, kurā darbs tiek veikts.
7. Šīs direktīvas II nodaļu piemēro jūrniekiem un zvejniekiem, neskarot attiecīgi Padomes Direktīvu 2009/13/EK un Padomes Direktīvu (ES) 2017/159.

¹² OV C 369, 17.12.2011., 14. lpp.

2. pants

Definīcijas

8. Šajā direktīvā piemēro šādas definīcijas:
- (a) “darbinieks” ir fiziska persona, kas noteiktu laikposmu sniedz pakalpojumus citai personai vai citas personas vadībā, par to saņemot atlīdzību;
 - (b) “darba devējs” ir viena vai vairākas fiziskas vai juridiskas personas, kas ir tieša vai netieša puse darba attiecībās ar darbinieku;
 - (c) “darba attiecības” ir darba attiecības starp darbiniekiem un darba devējiem, kā definēts iepriekš;
 - (d) “darba grafiks” ir grafiks, kurā noteiktas stundas un dienas, kad darbu sāk un beidz;
 - (e) “atsauces stundas un dienas” ir laika nišas noteiktās dienās, kurās var veikt darbu pēc darba devēja pieprasījuma;
9. Šajā direktīvā termini “mikrouzņēmums”, “mazs uzņēmums” un “vidējs uzņēmums” ir tāda nozīme, kāda noteikta Komisijas 2003. gada 6. maija Ieteikumā par mikrouzņēmumiem, maziem un vidējiem uzņēmumiem¹³ vai jebkurā turpmākā tiesību aktā, ar ko aizstāj minēto ieteikumu.

II nodaļa.

Informācija par darba attiecībām

3. pants

Informācijas sniegšanas pienākums

10. Dalībvalstis nodrošina, ka darba devējiem ir jāinformē darbinieki par darba attiecību būtiskajiem elementiem.
11. Šā panta 1. punktā minētajā informācijā ietver:
- (f) darba attiecību pušu identitāti;
 - (g) darba vietu; ja nav noteiktas vai pamata darba vietas, tad norāda, ka darbinieks ir nodarbināts vairākās vietās vai var brīvi noteikt savu darba vietu, kā arī reģistrēto uzņēmējdarbības vietu vai attiecīgā gadījumā darba devēja dzīvesvietu;
 - (h) i) amata nosaukumu, pakāpi, darba raksturu vai kategoriju, kurā darbinieks strādā; vai
ii) vispārīgu darba raksturojumu vai aprakstu;
 - (i) darba attiecību uzsākšanas datumu;
 - (j) pagaidu darba attiecību gadījumā – to beigu datumu vai paredzamo ilgumu;

¹³ OV L 124/36, 20.5.2003.

- (k) pārbaudes laika, ja tāds ir, ilgumu un nosacījumus;
 - (l) tiesības uz darba devēja sniegtu apmācību;
 - (m) apmaksātā atvaļinājuma ilgumu, ko darbinieks ir tiesīgs izmantot, vai, ja to nevar norādīt informācijas sniegšanas brīdī, norāda procedūras šāda atvaļinājuma piešķiršanai un noteikšanai;
 - (n) procedūru, tostarp paziņošanas termiņu, kas jāievēro darba devējam un darbiniekam, ja to darba attiecības tiek pārtrauktas, vai, ja paziņošanas termiņu nevar norādīt informācijas sniegšanas brīdī, norāda metodi šāda paziņošanas termiņa noteikšanai;
 - (o) darbiniekam paredzētās atlīdzības sākotnējo pamatsummu, citas sastāvdaļas, izmaksas biežumu un veidu;
 - (p) ja darba grafiks ir pilnīgi vai lielākoties nemainīgs, darbinieka parastās darba dienas vai nedēļas ilgumu un noteikumus par virsstundu darbu un atalgojumu;
 - (q) ja darba grafiks ir pilnīgi vai lielākoties mainīgs, principu, ka darba grafiks ir mainīgs, garantēto apmaksāto stundu skaitu, atlīdzību par darbu, kas veikts papildus garantētajām stundām un, ja darba grafiku pilnībā vai lielākoties nosaka darba devējs:
 - i) atsaucē stundas un dienas, kurās darbiniekam var lūgt strādāt;
 - ii) minimālo laiku, kādā darbiniekam jāsaņem iepriekšējs paziņojums pirms darba uzdevuma sākšanas;
 - (r) koplīgumus, kas reglamentē darbinieka darba nosacījumus; gadījumā, ja koplīgumus ir noslēgušas īpašas kopīgas struktūras vai iestādes ārpus uzņēmuma, norāda tās kompetentās struktūras vai kopīgās iestādes nosaukumu, kurā līgumi noslēgti;
 - (s) sociālā nodrošinājuma iestādi(-es), kas saņem sociālās iemaksas, kas saistītas ar darba attiecībām, un jebkādu aizsardzību attiecībā uz sociālo drošību, kuru nodrošina darba devējs.
12. Šā panta 2. punkta f) – k) apakšpunktā un n) apakšpunktā minēto informāciju vajadzības gadījumā var sniegt kā atsauci uz normatīvajiem un administratīvajiem aktiem vai koplīgumiem, kas reglamentē šos īpašos jautājumus.

4. pants

Informācijas sniegšanas termiņi un līdzekļi

- 13. Šā panta 3. panta 2. punktā minēto informāciju dokumenta veidā sniedz darbiniekam individuāli ne vēlāk kā pirmajā darba attiecību dienā. Šo dokumentu var sniegt elektroniski, ja vien tas ir viegli pieejams darbiniekam un to var saglabāt un izdrukāt.
- 14. Dalībvalstis izstrādā 1. punktā minētā dokumenta veidnes un paraugus un nodod tos darbiniekiem un darba devējiem, tostarp darot tos pieejamus vienotā oficiālā valsts tīmekļa vietnē un citos piemērotos veidos.
- 15. Dalībvalstis nodrošina, ka informācija, kas darba devējam jāpaziņo par normatīvajiem un administratīvajiem aktiem vai koplīgumiem, kuri reglamentē piemērojamo tiesisko regulējumu, parasti ir pieejama bez maksas skaidrā, pārredzamā, izsmeļošā un viegli pieejamā veidā attālināti un izmantojot

elektroniskos līdzekļus, tostarp esošos Savienības pilsoņu un uzņēmumu tiešsaistes portālus.

5. pants

Darba attiecību grozījumi

Dalībvalstis nodrošina, ka jebkādas izmaiņas 3. panta 2. punktā minētajos darba attiecību aspektos un 6. pantā minētajā papildu informācijā darbiniekiem, kuri norīkoti vai nosūtīti uz ārzemēm, darba devējs sniedz darbiniekam dokumenta veidā, tiklīdz iespējams un vēlākais dienā, kad šīs izmaiņas stājas spēkā.

6. pants

Papildu informācija darbiniekiem, kuri norīkoti vai nosūtīti uz ārvalstīm

16. Dalībvalstis nodrošina, ka gadījumā, ja darbiniekam ir jāstrādā kādā dalībvalstī vai trešā valstī, kas nav tā dalībvalsts, kurā viņš parasti strādā, 4. panta 1. punktā minēto dokumentu izsniedz pirms darbinieka aizbraukšanas un tajā ietver vismaz šādu papildu informāciju:
 - (t) valsts vai valstis, kurās tiks veikts darbs, un tā ilgums;
 - (u) valūta, kādā izmaksās atlīdzību;
 - (v) attiecīgā gadījumā naudas pabalsti vai pabalsti natūrā saistībā ar darba uzdevumu(-iem), kas norīkoto darbinieku, uz kuriem attiecas Direktīva 96/71/EK, gadījumā ietver īpašas piemaksas par norīkošanu darbā un kārtību, kādā atlīdzina ceļa, mājokļa un uzturēšanās izdevumus;
 - (w) attiecīgā gadījumā nosacījumi, kas reglamentē darbinieka repatriāciju.
17. Dalībvalstis nodrošina, ka gadījumā, ja darbā ārzemēs nosūtītais darbinieks ir norīkots darbinieks, uz kuru attiecas Direktīva 96/71/EK, to papildus informē par:
 - (x) atlīdzību, kas darbiniekam pienākas saskaņā ar uzņēmējas dalībvalsts spēkā esošajiem tiesību aktiem;
 - (y) saiti uz uzņēmējas dalībvalsts(-u) izstrādāto oficiālo tīmekļa vietni saskaņā ar Direktīvas 2014/67/ES 5. panta 2. punktu.
18. Šā panta 1. punkta b) apakšpunktā un 2. punkta a) apakšpunktā minēto informāciju vajadzības gadījumā var sniegt kā atsauci uz normatīvajiem un administratīvajiem aktiem vai koplīgumiem, kas reglamentē šos īpašos jautājumus.
19. Ja vien dalībvalstis nenosaka citādi, 1. un 2. punktu nepiemēro, ja katra darba periods ārpus dalībvalsts, kurā darbinieks parasti strādā, ir četras secīgas nedēļas vai mazāk.

III nodaļa

Minimālās prasības attiecībā uz darba nosacījumiem

7. pants

Pārbaudes laika maksimālais ilgums

20. Ja darba attiecībām ir piemērojams pārbaudes laiks, dalībvalstis nodrošina, ka šis pārbaudes laiks nav ilgāks par sešiem mēnešiem, ieskaitot jebkādu pagarinājumu.
21. Dalībvalstis var paredzēt ilgākus pārbaudes periodus, ja to pamato darba veids vai tas ir darbinieka interesēs.

8. pants

Paralēla nodarbinātība

22. Dalībvalstis nodrošina, ka darba devējs neaizliedz darbiniekiem ārpus šā darba devēja noteiktā grafika strādāt pie citiem darba devējiem.
23. Tomēr darba devēji var noteikt nesavienojamības nosacījumus, ja šādi ierobežojumi ir pamatoti ar leģitīmiem iemesliem, piemēram, lai aizsargātu komercnoslēpumus vai izvairītos no interešu konflikta.

9. pants

Darba minimālā paredzamība

Dalībvalstis nodrošina, ka tad, ja darbinieka darba grafiks ir pilnībā vai lielākoties mainīgs un to pilnībā vai lielākoties nosaka darba devējs, darba devējs var prasīt darbiniekam strādāt tikai tad, ja:

- (z) darbs notiek iepriekš noteiktās atsaucēs stundās un atsaucēs dienās, kas rakstiski noteiktas, sākot darba attiecības, saskaņā ar 3. panta 2. punkta l) apakšpunkta i) punktu, un
- (aa) darba devējs ir iepriekš samērīgā termiņā informējis darbinieku par darba uzdevumu saskaņā ar 3. panta 2. punkta l) apakšpunkta ii) punktu.

10. pants

Pāreja uz citu nodarbinātības veidu

24. Dalībvalstis nodrošina, ka darbinieki ar vismaz sešu mēnešu darba stāžu pie viena un tā paša darba devēja var pieprasīt nodarbinātības veidu ar paredzamākiem un drošākiem darba nosacījumiem, ja tādi ir pieejami.
25. Darba devējs sniedz rakstisku atbildi viena mēneša laikā pēc pieprasījuma saņemšanas. Attiecībā uz fiziskām personām, kas rīkojas darba devēja statusā, un mikrouzņēmumiem, maziem vai vidējiem uzņēmumiem, dalībvalstis var paredzēt, ka

šo termiņu var pagarināt ne vairāk kā līdz trim mēnešiem, un var atļaut sniegt mutisku atbildi uz šā paša darbinieka iesniegtiem turpmākiem, līdzīgiem pieprasījumiem, ja atbildes pamatojums attiecībā uz darbinieka situāciju nav mainījies.

11. pants

Apmācība

Ja Savienības vai valstu tiesību aktos vai attiecīgajos koplīgumos ir noteikts, ka darba devējam jāapmāca darbinieki, lai tie veiktu darbu, kuram viņi ir nodarbināti, dalībvalstis nodrošina, ka šāda apmācība darbiniekiem tiek sniegta bez maksas.

IV nodaļa

Koplīgumi

12. pants

Koplīgumi

Dalībvalstis var atļaut sociālajiem partneriem saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi slēgt koplīgumus, kuros, vienlaikus ievērojot vispārējo darbinieku aizsardzību, nosaka pasākumus attiecībā uz darbinieku darba nosacījumiem, kas atšķiras no tiem, kas minēti 7. – 11. pantā.

V nodaļa

Horizontāli noteikumi

13. pants

Atbilstība

Dalībvalstis veic visus vajadzīgos pasākumus, lai panāktu, ka šai direktīvai pretrunā esoši noteikumi individuālos līgumos vai koplīgumos, uzņēmumu iekšējās kārtības noteikumos vai jebkādi citi pasākumi tiek padarīti par spēkā neesošiem vai grozīti, lai tos saskaņotu ar šīs direktīvas noteikumiem.

14. pants

Juridiskā prezumpcija un agrīnas strīdu izšķiršanas mehānisms

Ja darbinieks nav savlaicīgi saņēmis visus 4. panta 1. punktā, 5. pantā vai 6. pantā minētos dokumentus vai daļu no tiem un darba devējs nav novērsis šīs nepilnības 15 dienu laikā no to paziņošanas, piemēro vienu no šīm sistēmām:

- (bb) uz darbinieku attiecinā labvēlīgas prezumpcijas, ko noteikusi dalībvalsts. Ja sniegtā informācija neietver informāciju, kas minēta 3. panta 2. punkta e), f), k) vai l) apakšpunktā, labvēlīgas prezumpcijas ietver prezumpciju, ka

darbiniekam attiecīgi ir beztermiņa darba attiecības, ka nav pārbaudes laika vai darbiniekam ir pilna laika amats. Darba devējiem ir iespēja atspēkot šīs prezumpcijas; vai

- (cc) darbiniekam ir iespēja savlaicīgi iesniegt sūdzību kompetentai iestādei. Ja kompetentā iestāde konstatē, ka sūdzība ir pamatota, tā pieprasa attiecīgajam(-iem) darba devējam(-iem) sniegt trūkstošo informāciju. Ja darba devējs nesniedz trūkstošo informāciju 15 dienu laikā pēc pieprasījuma saņemšanas, iestāde var piemērot atbilstīgu administratīvu sodu pat tad, ja darba attiecības ir beigušās. Darba devējiem ir iespēja iesniegt administratīvu sūdzību par lēmumu, ar ko piemēro sodu. Par kompetentajām iestādēm dalībvalstīs var norīkot jau esošās struktūras.

15. pants

Tiesības uz pārsūdzību

Dalībvalstis nodrošina, ka darbiniekiem, tostarp tiem, kuru darba attiecības ir beigušās, ir piekļuve efektīvai un objektīvai strīdu izšķiršanai un tiesības uz pārsūdzību, tostarp uz atbilstošu kompensāciju, ja ir pārkāptas no šīs direktīvas izrietošās prasības.

16. pants

Aizsardzība pret nelabvēlīgu attieksmi vai sekām

Dalībvalstis ievieš pasākumus, kas nepieciešami, lai darbiniekus, ieskaitot darbiniekus, kuri ir darba ņēmēju pārstāvji, aizsargātu pret tādu nelabvēlīgu darba devēja attieksmi vai tādām nelabvēlīgām sekām, kuru iemesls ir sūdzība, kas iesniegta darba devējam, vai tiesvedība, kas ierosināta ar mērķi panākt, ka tiek ievērotas šajā direktīvā noteiktās tiesības.

17. pants

Aizsardzība pret atlaišanu no darba un pierādīšanas pienākums

26. Dalībvalstis veic pasākumus, kas nepieciešami, lai aizliegtu atlaist vai līdzvērtīgi rīkoties un jebkādi gatavoties atlaist darbiniekus, pamatojoties uz to, ka viņi ir izmantojuši tiesības, kas paredzētas šajā direktīvā.
27. Darbinieki, kuri uzskata, ka ir atlaisti vai tiem piemēroti pasākumi ar līdzvērtīgu iedarbību, pamatojoties uz to, ka šie darbinieki ir izmantojušas šajā direktīvā paredzētās tiesības, var pieprasīt, lai darba devējs atlaišanu vai līdzvērtīgus pasākumus pienācīgi pamato. Darba devējs šādu pamatojumu sniedz rakstiski.
28. Dalībvalstis veic pasākumus, kas nepieciešami, lai nodrošinātu, ka tad, kad 2. punktā minētie darbinieki tiesai vai citai kompetentai iestādei iesniedz faktus, no kuriem iespējams prezumēt šādu atlaišanu vai līdzvērtīgus pasākumus, atbildētājam ir jāpierāda, ka atlaišana notikusi ar citu pamatu, nevis 1. punktā minēto.
29. Šā panta 3. punkts dalībvalstīm neliedz ieviest sūdzētājiem labvēlīgākus noteikumus par pierādījumiem.

30. Dalībvalstīm 3. punkts nav jāpiemēro tādā tiesvedībā, kur lietas fakti jāizmeklē tiesai vai kompetentai struktūrai.
31. Šā panta 3. punkts neattiecas uz kriminālprocesiem, ja vien dalībvalstis nav noteikušas citādi.

18. pants

Sankcijas

Dalībvalstis nosaka noteikumus par sankcijām, ko piemēro gadījumos, kad pārkāpti valsts noteikumi, kas pieņemti saskaņā ar šo direktīvu, vai arī agrāk jau spēkā esoši noteikumi, kas attiecas uz tiesībām, kuras ir šīs direktīvas darbības jomā. Dalībvalstis veic visus pasākumus, kas nepieciešami, lai nodrošinātu, ka šīs sankcijas tiek piemērotas. Sankcijas ir iedarbīgas, samērīgas un atturošas. Sankciju forma var būt naudas sods. Sankcijās var ietilpt arī kompensācijas maksāšana.

VI nodaļa

Nobeiguma noteikumi

19. pants

Labvēlīgāki noteikumi

32. Šī direktīva nav pietiekams pamats, lai samazinātu vispārējo aizsardzības līmeni, kas darbiniekiem jau piešķirts dalībvalstīs.
33. Šī direktīva neietekmē dalībvalstu prerogatīvu piemērot vai ieviest normatīvus un administratīvus aktus, kas ir labvēlīgāki darbiniekiem, vai veicināt vai atļaut darbiniekiem labvēlīgāku koplīgumu piemērošanu.
34. Šī direktīva neskar citas tiesības, kas darbiniekiem piešķirtas saskaņā ar citiem Savienības tiesību aktiem.

20. pants

Īstenošana

35. Dalībvalstis pieņem un publicē normatīvos un administratīvos aktus, kas vajadzīgi, lai līdz [spēkā stāšanās datums + 2 gadi] izpildītu šīs direktīvas prasības, vai nodrošina to, ka sociālie partneri vienojas ieviest nepieciešamos noteikumus, dalībvalstīm apņemoties veikt vajadzīgos pasākumus, lai tās vienmēr varētu garantēt šīs direktīvas noteiktos rezultātus.

Par to dalībvalstis tūlīt informē Komisiju.

36. Kad dalībvalstis pieņem minētos noteikumus, tajos ietver atsauci uz šo direktīvu vai arī šādu atsauci pievieno to oficiālajai publikācijai. Dalībvalstis nosaka paņēmienus, kā izdarāma šāda atsaucē.

21. pants

Pārejas pasākumi

Šajā direktīvā noteiktās tiesības un pienākumus piemēro esošām darba attiecībām, sākot no [spēkā stāšanās datums + 2 gadi]. Tomēr darba devēji sniedz vai papildina 4. panta 1. punktā, 5. pantā un 6. pantā minētos dokumentus tikai pēc darbinieka pieprasījuma. Ja šāda pieprasījuma nav, darbiniekiem nedrīkst liegt minimālās tiesības, kas noteiktas saskaņā ar šo direktīvu.

22. pants

Komisijas veikta pārskatīšana

Komisija, apspriežoties ar dalībvalstīm un sociālajiem partneriem Savienības līmenī un ņemot vērā ietekmi uz mazajiem un vidējiem uzņēmumiem, pārskata šīs direktīvas piemērošanu līdz [spēkā stāšanās datums + 8 gadi], lai vajadzības gadījumā ierosinātu nepieciešamos grozījumus.

23. pants

Atcelšana

Direktīvu 91/533/EEK atceļ no [spēkā stāšanās datums + 2 gadi]. Atsauces uz atcelto direktīvu uzskata par atsaucēm uz šo direktīvu.

24. pants

Stāšanās spēkā

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

25. pants

Adresāti

Šī direktīva ir adresēta dalībvalstīm.

Briselē,

Eiropas Parlamenta vārdā –

Padomes vārdā –