



Briselē, 25.9.2019.
COM(2019) 426 final

**KOMISIJAS ZIŅOJUMS EIROPAS PARLAMENTAM, PADOMEI UN EIROPAS
EKONOMIKAS UN SOCIĀLO LIETU KOMITEJAI**

**par to, kā piemērota un īstenota Eiropas Parlamenta un Padomes 2004. gada 15. maija
Direktīva 2014/67/ES par to, ka 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”)**

{SWD(2019) 337 final}

1. IEVADS

1.1. Direktīva

Darba ņēmēju pārvietošanās brīvība, brīvība veikt uzņēmējdarbību un pakalpojumu sniegšanas brīvība ir Eiropas Savienības iekšējā tirgus pamatprincipi, kas nostiprināti Līgumā par Eiropas Savienības darbību (LESD). Šie principi tiek īstenoti ar Darba ņēmēju norīkošanas direktīvu (Direktīva 96/71/EK)¹ (kas grozīta ar Direktīvu (ES) 2018/957^{2, 3}) (*turpmāk “Darba ņēmēju norīkošanas direktīva”*), lai uzņēmumiem garantētu vienlīdzīgus konkurences apstākļus, vienlaikus ievērojot darba ņēmēju tiesības.

Ar Izpildes direktīvu (Direktīva 2014/67/ES)⁴ (*turpmāk “Direktīva”*) ir izveidota tādu atbilstīgu noteikumu, pasākumu un kontroles mehānismu vienotā sistēma, kas nepieciešami, lai labāk un vienādāk īstenotu, piemērotu un izpildītu praksē Direktīvu 96/71/EK.

1.2. Ziņojums

Direktīvas 24. pantā ir noteikts, ka Komisijai ir jāpārskata šīs direktīvas piemērošana un īstenošana, lai ne vēlāk kā 2019. gada 18. jūnijā iesniegtu ziņojumu un vajadzības gadījumā ierosinātu nepieciešamos grozījumus. Minētajā pantā ir norādīts, kuri Direktīvas noteikumi ir īpaši jānovērtē, proti, noteikumi, kas minēti 4. pantā (par patiesas norīkošanas konstatēšanu un ļaunprātīgas izmantošanas un apiešanas novēršanu), 6. pantā (par savstarpēju palīdzību), 9. pantā (par administratīvajām prasībām un kontroles pasākumiem), 12. pantā (par atbildību apakšuzņēmuma līgumu slēgšanas gadījumos) un VI nodaļā (par finansiālu administratīvo sodu un/vai naudas sodu pārrobežu izpildi), un ka jānovērtē arī pieejamo datu atbilstība un divpusējo nolīgumu vai vienošanos izmantošana saistībā ar Iekšējā tirgus informācijas sistēmu. Papildus minētajiem elementiem ziņojumā ir aplūkoti arī citi Direktīvas noteikumi. Balstoties uz pieejamo informāciju, ziņojumā ir arī atspoguļota dalībvalstu veikto pasākumu efektivitāte praksē. Ziņojumā ir arī izpētīts, vai būtu jāierosina Direktīvas grozījumi.

Ziņojums ir sagatavots, izmantojot informāciju par valstu veiktajiem Direktīvas transponēšanas pasākumiem, kuru Komisijai dalībvalstis ir sniegušas saskaņā ar Direktīvas 23. panta 2. punktu⁵. Komisija ir apspriedusies arī ar Ekspertu komitejas par darba ņēmēju norīkošanu darbā⁶ locekļiem (valstu eksperti) un novērotājiem (Eiropas brīvās tirdzniecības zonas valstu un Eiropas sociālo partneru eksperti), nosūtot viņiem aptaujas anketu (*turpmāk “anketa”*) un provizorisko ziņojuma projektu. Komisija ir arī

¹ 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.).

² Eiropas Parlamenta un Padomes 2018. gada 28. jūnija Direktīva (ES) 2018/957, ar ko groza Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā (OV L 173, 9.7.2018., 16. lpp.).

³ Grozījumus, kas ieviesti ar Direktīvu (ES) 2018/957, piemēro tikai no 2020. gada 30. jūlija.

⁴ Eiropas Parlamenta un Padomes 2014. gada 15. maija Direktīva 2014/67/ES 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.).

⁵ Atsauces uz valstu tiesību aktiem, ar kuriem transponē Direktīvu, ir pieejamas *Eur-Lex* tīmekļa vietnē: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/NIM/?uri=CELEX:32014L0067&qid=1547558891458>

⁶ Izveidota ar Komisijas 2008. gada 19. decembra lēmumu, ar ko izveido Ekspertu komiteju par darba ņēmēju norīkošanu darbā (OV L 8, 13.1.2009., 26. lpp.).

izmantojusi informāciju par transponēšanas pasākumiem, kuru ievācis Eiropas Zinātības centrs darba tiesību, nodarbinātības un darba tirgus politikas jomā. Komisija ir ņēmusi vērā arī informāciju, ko snieguši Eiropas Parlamenta deputāti, informāciju, kas sniegta iedzīvotāju sūdzībās un vēstulēs, kā arī informāciju, kas iegūta, sazinoties ar dažādām ieinteresētajām personām.

Ziņojumam ir pievienots Komisijas dienestu darba dokuments, kurā ir vairāki pielikumi. I un II pielikums attiecas uz dalībvalstu pasākumiem, kas veikti, lai transponētu attiecīgi 9. un 12. pantu. III pielikumā ir Iekšējā tirgus informācijas sistēmas statistikas dati par darbā norīkošanas moduļa izmantošanu, kā arī par to, kā tiek izmantots administratīvās sadarbības modulis sodu un naudas sodu pārrobežu izpildes jomā. IV pielikumā ir iekļauts ziņojums par 2017. gada datu vākšanu no valstu deklarāciju iesniegšanas rīkiem, ko izstrādājis ekspertu tīkls "Network Statistics of the Free Movement of Workers, Social Security Coordination and Fraud and Error".

2. TRANSPONĒŠANAS PROCESS

Saskaņā ar Direktīvas 23. panta 1. punktu dalībvalstīm Direktīva bija jātransponē līdz 2016. gada 18. jūnijam.

Lai dalībvalstīm palīdzētu transponēt Direktīvu, Komisija izveidoja Darba ņēmēju norīkošanas direktīvas izpildes direktīvas 2014/67/ES transponēšanas jautājumu ekspertu grupu, kas laikposmā no 2014. gada decembra līdz 2016. gada maijam tikās deviņās sanāksmēs. Jautājumi par Direktīvas īstenošanu un praktisko piemērošanu tika pārrunāti arī vairākās sanāksmēs Ekspertu komitejā par darba ņēmēju norīkošanu darbā.

Tagad Direktīvu ir transponējušas visas dalībvalstis.

Lai to izdarītu, visas dalībvalstis, izņemot Vāciju, kas uzskatīja, ka valsts tiesību akti atbilst Direktīvas prasībām, ir vai nu pieņēmušas jaunus, vai grozījušas spēkā esošos tiesību vai administratīvos aktus. 2016. gada 18. jūnijā, noteiktajā termiņā, 10 dalībvalstīs (Apvienotajā Karalistē, Dānijā, Francijā, Maltā, Nīderlandē, Polijā, Slovākijā, Slovēnijā, Somijā un Ungārijā) stājās spēkā tiesību akti, ar kuriem transponēta Direktīva. Pēc tam 2016. gadā pēc noteiktā termiņa attiecīgi tiesību akti stājās spēkā vēl sešās dalībvalstīs (Beļģijā, Grieķijā, Igaunijā, Īrijā, Itālijā, Latvijā). 2017. gadā jauni tiesību akti stājās spēkā Austrijā, Bulgārijā, Čehijā, Horvātijā, Kiprā, Lietuvā, Luksemburgā, Portugālē, Rumānijā, Spānijā un Zviedrijā.

3. DIREKTĪVAS ĪSTENOŠANA

3.1. Priekšmets un definīcijas (1. un 2. pants)

Direktīvas 1. pantā ir izklāstīta Direktīvas piemērošanas joma un mērķi un tās saistība ar Darba ņēmēju norīkošanas direktīvu. Lai gan nav prasīts šo noteikumu transponēt tieši, valsts tiesību aktos ir jānodrošina, lai īstenošanas noteikumos būtu ietverti darbā norīkošanas gadījumi, kas minēti šajā direktīvā, konkrētāk, tās 1.–3. pantā.

Tāpēc daudzas dalībvalstis nav skaidri definējušas īstenošanas tiesību aktu piemērošanas jomu, bet gan precizējušas to kontekstā un ar atsaucēm uz citiem valsts tiesību aktu

noteikumiem. Piemērošanas jomu, skaidri atsaucoties uz Darba ņēmēju norīkošanas direktīvu, ir definējušas Bulgārija, Grieķija, Igaunija, Itālija, Kipra, Latvija, Malta, Polija, Portugāle, Rumānija, Slovākija, Somija un Spānija.

Visas dalībvalstis valsts noteikumus, kuri pieņemti, transponējot Direktīvu, piemēro norīkotajiem darba ņēmējiem. Tomēr dažas dalībvalstis šos noteikumus piemēro plašāk, proti, personām, kuras nav norīkoti darba ņēmēji Darba ņēmēju norīkošanas direktīvas nozīmē, vai darbībām, kuras nav saistītas ar pakalpojumu sniegšanu. Tā tas notiek Austrijā, kur šie tiesību akti attiecas uz visiem gadījumiem, kad darba devēji darba ņēmējus ir norīkojuši darbā Austrijā. Tik plaša piemērošanas joma, lai gan tā nav skaidri norādīta, izriet arī no Ungārijas Darba kodeksa noteikumiem. Nīderlandes un Slovēnijas noteikumos šo tiesību aktu daļēji piemēro arī pašnodarbinātiem pārrobežu pakalpojumu sniedzējiem.

Divu dalībvalstu (Austrija un Francija) darba devēju organizācijas ir norādījušas, ka pasākumi, ar kuriem transponē Direktīvu, būtu jāpiemēro tikai situācijās, kuras var uzskatīt par darba ņēmēju norīkošanu darbā atbilstīgi Darba ņēmēju norīkošanas direktīvai. Arodbiedrības kopumā uzskatīja, ka ir iespējams Direktīvā paredzētos noteikumus piemērot arī citu kategoriju darba ņēmējiem, kuri nav norīkoti darba ņēmēji Darba ņēmēju norīkošanas direktīvas nozīmē, un ka tas pilnīgi atbilst Dalībvalstu kompetencei.

3.2. Kompetentās iestādes un sakaru biroji (3. pants)

Direktīvas 3. pantā ir izklāstīta kārtība, saskaņā ar kuru dalībvalstis Direktīvas īstenošanas nolūkā izraugās kompetentās iestādes un sakaru birojus.

Pienākums izraudzīties kompetentās iestādes un sakaru birojus, ar kuru starpniecību tiks īstenota administratīvā sadarbība un/vai informācijas apmaiņa darba ņēmēju norīkošanas jomā, ir spēkā jau kopš Darba ņēmēju norīkošanas direktīvas 4. panta transponēšanas. Tāpēc visas dalībvalstis ir izraudzījušās attiecīgās iestādes un sadarbības koordinatorus, kas atbild par jautājumiem saistībā ar darba ņēmēju norīkošanu darbā.

Vairākums dalībvalstu Direktīvas 3. pantu ir transponējušas tieši. Kompetentās iestādes ir norādītas vai nu tieši tiesību aktā, vai arī valdības vai citas iestādes rīkojumā.

Kompetento iestāžu un sakaru biroju sarakstu var skatīt tīmekļa lapā “Tava Eiropa”⁷.

3.3. Patiesas norīkošanas konstatēšana un ļaunprātīgas izmantošanas un apiešanas novēršana (4. pants)

Direktīvas 4. pantā ir paredzēti divi neizsmeļoši tādu elementu saraksti, kurus dalībvalstis jo īpaši var izmantot, veicot vispārējo novērtējumu, lai noteiktu, vai uzņēmums patiešām veic būtiskas darbības dalībvalstī, kurā tas veic uzņēmējdarbību (4. panta 2. punkts), un vai norīkotais darba ņēmējs veic darbu uz laiku dalībvalstī, kas nav dalībvalsts, kurā viņš parasti strādā (4. panta 3. punkts). Kompetentajām iestādēm šie elementi būtu jāizmanto, veicot pārbaudes un kontroles, kā arī gadījumos, kad tām ir iemesls uzskatīt, ka darba ņēmējs, iespējams, nav uzskatāms par norīkotu darba ņēmēju. Būtu jāatceras, ka

⁷ https://europa.eu/youreurope/citizens/national-contact-points/index_en.htm

neatbilstība vienam vai vairākiem sarakstā minētajiem elementiem neliecina par to, ka norīkošana nav notikusi (4. panta 4. punkts), un tas nozīmē, ka nedrīkstētu prasīt atbilstību katram elementam katrā norīkošanas gadījumā.

3.3.1. Elementi, kurus izmanto, lai noteiktu, vai uzņēmums patiešām veic būtiskas darbības

Vairākums dalībvalstu ir iesniegušas sarakstu ar elementiem, kas pilnīgi atbilst Direktīvā minētajiem. Apvienotā Karaliste, Austrija, Īrija, Nīderlande, Vācija un Zviedrija šo minētā panta daļu nav transponējušas tieši. Astoņas dalībvalstis (Bulgārija, Horvātija, Itālija, Rumānija, Slovēnija, Austrija, Spānija un Grieķija) ir ieviesušas vai saglabājušas citus elementus, piemēram:

- faktiskās norīkošanas ilgums (Bulgārija),
- darba devēja darbības ilgums un biežums valsts teritorijā un tas, vai šī darbība tiek veikta dažkārt vai nepārtraukti (Horvātija),
- visi pārējie elementi, kas varētu būt noderīgi vispārējam novērtējumam (Itālija),
- uzņēmuma pamatdarbība, kuras veikšanai tas ir saņēmis atļauju, un pakalpojuma līguma priekšmets; darba līgumi / citi nodarbinātības veidi, par kuriem uzņēmums ir vienojies ar saviem darbiniekiem (Rumānija),
- vai darba devējam ir pakalpojuma sniegšanai piemērotas telpas; nodarbinātie administratīvie darbinieki, kuri strādā darba devēja galvenajā birojā vai telpās; vai darba devējs ir ievietojis sludinājumu par attiecīgo darbību, un vai pēdējos sešos mēnešos ir notikušas pārmaiņas, kas saistītas ar darba devēja darbību (Slovēnija),
- nevis faktu ārējā forma, bet gan darbības patiesais ekonomiskais raksturs ir noteicošais elements, uz kura pamata konstatē darba attiecību, darba ņēmēju pārrobežu norīkošanas vai nolīgšanas esību (Austrija), un, lai norīkotu darbā darba ņēmēju, darba devējam, kas neveic uzņēmējdarbību Austrijā, un pakalpojuma saņēmējam, kas darbojas Austrijā, nav jānoslēdz pakalpojumu līgums,
- uzņēmuma, kas norīko darba ņēmējus, identifikācija (Spānija),
- uzņēmuma uzņēmējdarbības ilgums un uzņēmums, kas faktiski maksā algas norīkotajiem darba ņēmējiem (Grieķija).

3.3.2. Elementi, kurus izmanto, lai novērtētu, vai norīkotais darba ņēmējs veic darbu uz laiku dalībvalstī, kas nav dalībvalsts, kur viņš parasti strādā

Vairākums dalībvalstu, izņemot Apvienoto Karalisti, Austriju, Dāniju, Īriju, Vāciju un Zviedriju, ir transponējušas 4. panta 3. punktā uzskaitīto elementu sarakstu, galvenokārt izveidojot sarakstu, kurā ir Direktīvā minētajiem identiski elementi. Horvātija, Latvija, Itālija, Luksemburga, Grieķija un Slovēnija ir ieviesušas šādus papildu elementus:

- nodarbinātības datums, vai darba ņēmējam ir portatīvā dokumenta A1 sertifikāts (vai pieteikums šā sertifikāta saņemšanai), vai darba devējs iepriekšējos 12 mēnešos ir norīkojis darba ņēmēju uz attiecīgo dalībvalsti, kādus uzdevumus un kur darba ņēmējs ir veicis iepriekšējā mēnesī pirms norīkošanas uz attiecīgo dalībvalsti (Horvātija),
- visi pārējie elementi, kas varētu būt noderīgi vispārējam novērtējumam, un sertifikāts par piemērojamajiem sociālā nodrošinājuma tiesību aktiem (Itālija),
- lai novērtētu, vai norīkotais darba ņēmējs veic darbu dalībvalstī, kas nav dalībvalsts, kurā viņš parasti strādā, Valsts darba inspekcijai iepriekš ir jāpārbauda, vai šajā gadījumā pastāv faktiskas darba attiecības (Latvija),
- darba ņēmēja nodoms atgriezties piederības valstī (Luksemburga, saskaņā ar judikatūru),
- norīkotā darba ņēmēja iepriekšējie apdrošināšanas periodi, kas izriet no nodarbinātības vai pašnodarbinātības (Slovēnija),
- norīkojuma beigu datums, kā arī tas, vai norīkotā darba ņēmēja un pakalpojuma sniedzēja darba līgums vai darba attiecības turpinās pēc norīkojuma beigām (Grieķija).

Vairākums dalībvalstu 4. panta 4. punktu ir transponējušas tieši un ir arī paskaidrojušas, ka minēto kritēriju uzskaitījums nav izsmeljošs.

3.4. Uzlabota pieeja informācijai (5. pants)

Direktīvas 5 pantā dalībvalstīm ir noteikti pienākumi saistībā ar piekļuvi informācijai un vienotas oficiālas valsts tīmekļa vietnes (*turpmāk “tīmekļa vietne(-es)”*) izveidi.

Kas attiecas uz 5. panta 2. punkta transponēšanu — vairākuma dalībvalstu (Apvienotā Karaliste, Austrija, Beļģija, Čehija, Dānija, Grieķija, Igaunija, Īrija, Lietuva, Luksemburga, Malta, Nīderlande, Somija, Spānija, Vācija un Ungārija) valsts tiesību aktos nav paredzēti konkrēti kritēriji attiecībā uz tīmekļa vietnē sniegto informāciju.

Tomēr visas dalībvalstis ir izveidojušas tīmekļa vietnes, kas lielā mērā atbilst Direktīvas nosacījumiem, tostarp prasībām par valodu, t. i., vairākums tīmekļa vietņu ir pieejamas ne tikai uzņēmējas dalībvalsts valsts valodā(-ās), bet arī angļu valodā, turklāt daudzas no tām ir pieejamas arī citās attiecīgās valodās.

Jautājumā par informācijas sniegšanu par nodarbinātības noteikumiem un nosacījumiem, kas izriet no tiesību aktiem, dalībvalstis ir izvēlējušās atšķirīgas pieejas. Tās vai nu kopē valsts tiesību aktu vai administratīvo aktu tekstus, vai vienkāršā valodā sniedz kopsavilkumus vai pārskatus un/vai jautājumus un atbildes.

Informāciju par norīkotajiem darba ņēmējiem piemērojamajiem nodarbinātības noteikumiem un nosacījumiem, kuri izriet no kolektīviem līgumiem, ko piemēro saskaņā ar Darba ņēmēju norīkošanas direktīvas 3. panta 8. punktu (5. panta 4. punkts), dalībvalstis, kurās ir šādi līgumi, tīmekļa vietnē attēlo dažādi. Minētā informācija var būt sniegta, ievietojot: 1) kolektīvā līguma pilnu tekstu (Austrija, Horvātija, Luksemburga, Latvija un Zviedrija), 2) tīmekļa vietnē kolektīvā līguma kopsavilkumu (Austrija, Beļģija, Vācija, Luksemburga un

Igaunija), 3) tīmekļa vietnē saiti uz kolektīvo līgumu (Beļģija, Bulgārija, Horvātija, Somija, Īrija, Igaunija un Nīderlande), un 4) Beļģijas, Spānijas, Somijas, Ungārijas, Itālijas, Portugāles, Slovākijas, Slovēnijas un Nīderlandes valsts tīmekļa vietnēs ir ievietota saite uz kolektīvo līgumu datubāzi.

Ekspertu komiteja par darba ņēmēju norīkošanu darbā ir sākusi darbu, kura ietvaros Komisija, dalībvalstis un Eiropas līmeņa sociālie partneri izvērtē tīmekļa vietnes un pēc tam izklāsta savus atzinumus un konstatējumus, kā arī labākās prakses piemērus un sniedz ierosinājumus par uzlabošanas iespējām. Šis darbs joprojām turpinās. Sākotnējie rezultāti liecina, ka, lai gan vairākums tīmekļa vietņu ir izveidotas atbilstīgi Direktīvas 5. panta prasībām, daudzas tīmekļa vietnes ir plašākas gan sniegtās informācijas tvēruma, gan valodu lietojuma ziņā.

Eiropas līmeņa sociālie partneri uzsvēra, ka piekļuve informācijai ir viens no būtiskākajiem elementiem, kas garantē norīkoto darba ņēmēju tiesības un nodrošina juridisko noteiktību uzņēmumiem. Darba devēji norādīja, ka vienota tīmekļa vietnes veidne ievērojami uzlabotu informācijas skaidrību un pieejamību. Arodbiedrības norādīja, ka tīmekļa vietnēs ir svarīgi iekļaut arī attiecīgo sociālo partneru kontaktinformāciju.

Visu dalībvalstu vienotās oficiālās valsts tīmekļa vietnes ir pieejamas no tīmekļa vietnes “Tava Eiropa”⁸.

3.5. Administratīvā sadarbība (6. un 7. pants)

Direktīvas 6. un 7. pants attiecas uz dalībvalstu savstarpējo administratīvo sadarbību, kas būtu jāīsteno bez liekas kavēšanās, lai veicinātu Direktīvas un Darba ņēmēju norīkošanas direktīvas īstenošanu, piemērošanu un praktisku izpildi. Direktīvas 6. pantā ir noteikti arī termiņi, kuros jāsniedz atbildes uz lūgumiem: 2 darbdienas steidzamos gadījumos un 25 darbdienas attiecībā uz citiem pieprasījumiem. Direktīvas 7. pantā ir sīkāk izklāstīti uzņēmējas dalībvalsts un piederības dalībvalsts uzdevumi administratīvās sadarbības jomā.

Vairākums dalībvalstu ir precīzi transponējušas 6. un 7. pantu vai piemēro jau iepriekš spēkā esošus tiesību aktus. Apvienotā Karaliste, Beļģija, Francija, Luksemburga un Nīderlande visus vai dažus 6. un 7. panta aspektus īsteno saskaņā ar administratīvo praksi un nav pieņēmušas attiecīgus tiesību aktus.

Direktīvas 6. panta 3. punktā ir noteikts, ka dalībvalstis drīkst arī nosūtīt un izsniegt dokumentus. Lai gan šis noteikums nav obligāts, vairākums dalībvalstu to faktiski izmanto uzņēmēju dalībvalstu sakaru birojos, lai nosūtītu dokumentus pakalpojumu sniedzējiem piederības dalībvalstīs, un šāda sistēma kopumā darbojas ļoti labi pat tajās dalībvalstīs, kuras šo noteikumu nav transponējušas.

Tā kā administratīvo sadarbību darba ņēmēju norīkošanas jomā kompetentās iestādes galvenokārt īsteno, nosūtot pamatotus informācijas pieprasījumus un atbildot uz tiem Iekšējā tirgus informācijas sistēmā, statistikas dati par tās izmantošanu sniedz kvantitatīvu pārskatu par sadarbības īstenošanu praksē.

Dalībvalstis norādīja uz dažām problēmām, kas rodas, pieprasot informāciju administratīvās sadarbības ietvaros. Pieprasījumu saņēmušo dalībvalstu iestādes apgalvo,

⁸ https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_en.htm#national-websites

ka dažkārt nav pietiekami kompetentas, lai atbildētu uz konkrētiem jautājumiem, un/vai nesniedz atbildi, vai arī sniegtā atbilde ir nepilnīga. Dažos gadījumos īso termiņu dēļ iestādes nespēj veikt pārbaudi. Tāpēc uz pieprasījumiem atbilde netiek sniegta vai tiek sniegta daļēja atbilde.

Vairākums dalībvalstu uzskata, ka 6. panta 6. punktā paredzētie termiņi ir atbilstīgi, lai gan dažkārt tie ir pārāk īsi, piemēram, gadījumos, kad ir jāiegūst dokumenti no citām iestādēm vai ir jāveic pārbaudes, lai iegūtu vajadzīgo informāciju. Iekšējā tirgus informācijas sistēmas statistikas dati (sk. dienestu darba dokumenta III pielikumu) liecina, ka noteiktajā termiņā nav atbildēts uz aptuveni 1/3 pieprasījumu.

Atbildot uz Ekspertu komitejas par darba ņēmēju norīkošanu darbā anketas jautājumiem, arodbiedrības uzsvēra, ka ir svarīgi nodrošināt, lai tiktu ievēroti 6. panta 6. punktā paredzētie termiņi. Arodbiedrības uzsvēra — lai spētu novērst ļaunprātīgas izmantošanas gadījumus, ir svarīgi ātri saņemt ticamu un visaptverošu informāciju. Tās uzsvēra arī, ka dalībvalstīm administratīvajai sadarbībai ir jānodrošina pietiekami resursi.

Iekšējā tirgus informācijas sistēmas statistikas dati par informācijas pieprasījumu nosūtīšanu un saņemšanu

2018. gadā Iekšējā tirgus informācijas sistēmā tika nosūtīti kopumā 4789 informācijas pieprasījumi saistībā ar norīkotajiem darba ņēmējiem. Vairākums šo pieprasījumu bija informācijas pieprasījumi (2785 gadījumi) un dokumentu nosūtīšanas pieprasījumi (1089). Retāk tika nosūtīti citu veidu pieprasījumi: pieprasījumi paziņot lēmumus, ar ko uzliek administratīvo sodu vai naudas sodu (568), pieprasījumi par soda vai naudas soda atgūšanu (201), steidzami pieprasījumi (130) un paziņojumi par pārkāpumiem (16).

Sadarbības līmenis kopš 2017. gada pakāpeniski palielinās, kopējam informācijas apmaiņas gadījumu skaitam pieaugot no 873 gadījumiem 2017. gada ceturtajā ceturksnī līdz 1214 gadījumiem 2018. gada ceturtajā ceturksnī. Jo īpaši — steidzamu pieprasījumu skaits pieauga no 22 pieprasījumiem 2017. gada ceturtajā ceturksnī līdz 50 pieprasījumiem 2018. gada ceturtajā ceturksnī.

2018. gadā visvairāk informācijas pieprasījumu nosūtīja Beļģija, nākamās aktīvākās valstis bija Austrija un Francija. Beļģija nosūtīja arī visvairāk steidzamu pieprasījumu, savukārt Austrija visbiežāk pieprasīja nosūtīt dokumentus, paziņot lēmumu un atgūt sodu vai naudas sodu. Vislielāko skaitu paziņojumu par pārkāpumiem nosūtīja Slovākija.

Kopumā 2018. gadā visvairāk pieprasījumu saņēma Slovēnija, lai gan vislielākais skaits *informācijas* pieprasījumu tika nosūtīts Polijai, bet nedaudz mazāks skaits — Portugālei un Slovēnijai. Visvairāk *steidzamu* pieprasījumu saņēma Rumānija, nedaudz mazāk — Polija un Portugāle. Slovēnija saņēma vislielāko skaitu pieprasījumu nosūtīt dokumentus, paziņojumu par lēmumiem un pieprasījumu izpildīt sodu vai naudas sodu, savukārt Vācija saņēma vislielāko skaitu paziņojumu par pārkāpumiem.

Atbildes uz steidzamiem pieprasījumiem gadījumos, kad pieprasītajai informācijai bija jābūt pieejamai reģistrā, 2018. gadā tika sniegtas vidēji 10 kalendārajās dienās, lai gan Direktīvā paredzētais termiņš ir tikai 2 darbdienas.

Atbildes uz (nesteidzamiem) informācijas pieprasījumiem 2018. gadā tika sniegtas vidēji 43 dienās, lai gan juridiski noteiktais termiņš atbildēšanai uz šādiem pieprasījumiem ir

35 dienas (25 darbdienas). Dažkārt dalībvalstis, kas saņem lielu skaitu pieprasījumu, sniedz atbildes ātrāk nekā dalībvalstis, kuras saņem mazāk pieprasījumu.

Statistikas pārskatu skatīt dienestu darba dokumenta III pielikumā.

3.6. Administratīvās prasības un kontroles pasākumi (9. pants)

Saskaņā ar Direktīvu dalībvalstis var noteikt administratīvās prasības un kontroles pasākumus, kas vajadzīgi, lai nodrošinātu Direktīvas un Darba ņēmēju norīkošanas direktīvas prasību izpildes efektīvu uzraudzību, ja tie ir pamatoti un samērīgi atbilstīgi Savienības tiesību aktiem. Dalībvalstīm nav pienākuma ieviest šādus pasākumus. Sniegtais iespējamo pasākumu saraksts nav izsmelošs. Tomēr papildu administratīvās prasības un kontroles pasākumus drīkst piemērot tikai tad, ja tie ir pamatoti un samērīgi.

Pārskats par pasākumiem, kurus dalībvalstis veikušas atbilstīgi 9. pantam, ir pieejams dienestu darba dokumenta I pielikumā.

3.6.1. Direktīvas 9. panta 1. punkta a) apakšpunkts — vienkārša deklarācija

Saskaņā ar šo noteikumu dalībvalstis pakalpojumu sniedzējam, kurš veic uzņēmējdarbību citā dalībvalstī, var pieprasīt iesniegt vienkāršu deklarāciju, kurā ir informācija, kas vajadzīga, lai varētu veikt faktisku pārbaudi darba vietā, cita starpā šāda informācija: i) pakalpojumu sniedzēja identitāte, ii) paredzamais skaidri identificējamo norīkoto darba ņēmēju skaits, iii) kontaktpersonas, kas minētas 9. panta 1. punkta e)–f) apakšpunktā, iv) darbā norīkošanas paredzamais ilgums, plānotais sākuma un beigu datums, v) darba vietas adrese(-es) un vi) pakalpojumu veids, kas pamato norīkošanu.

Visas dalībvalstis, izņemot Apvienoto Karalisti (bet ieskaitot Gibraltāru), pieprasa pakalpojuma sniedzējam iesniegt šādu deklarāciju pirms darbību sākuma to teritorijā. Vairākumā dalībvalstu minētā deklarācija ir jāiesniedz jebkurā brīdī pirms pakalpojuma sniegšanas sākuma vai pakalpojuma sniegšanas pirmajā dienā (Austrijā, Beļģijā, Bulgārijā, Čehijā, Dānijā, Francijā, Grieķijā, Horvātijā, Igaunijā, Īrijā, Kiprā, Latvijā, Luksemburgā, Maltā, Nīderlandē, Polijā, Portugālē, Slovākijā, Slovēnijā, Somijā, Spānijā, Ungārijā, Vācijā, Zviedrijā). Tomēr dažās dalībvalstīs (Itālijā, Lietuvā, Rumānijā) paziņojums ir jāiesniedz iepriekšējā dienā (tātad dienā, kura ir pirms pakalpojuma sniegšanas pirmās dienas). Tā kā deklarāciju var pieprasīt “vēlākais pakalpojumu sniegšanas sākumā”, jebkura prasība iesniegt deklarāciju noteiktā termiņā (piemēram, dažas stundas vai dienas) pirms norīkojuma sākuma, ir stingrāka par Direktīvā skaidri noteikto.

Austrijas, Somijas un Vācijas tiesību aktos ir noteikts, ka deklarācijā paziņotās informācijas izmaiņu gadījumos par šādām izmaiņām ir jāpaziņo nekavējoties, savukārt citas dalībvalstis norāda precīzu šādas paziņošanas laikposmu: 1. darbdienā pēc izmaiņu izdarīšanas — Dānija, 3 dienās — Horvātija un Zviedrija, 5 dienās — Itālija un Rumānija, 7 dienās — Polija, 10 dienās — Čehija, 15 dienās — Kipra un Grieķija. Itālijā nav atļauts grozīt “būtisku informāciju” (pakalpojuma sniedzēja identifikācijas kods un valsts, kurā tas veic uzņēmējdarbību, norīkoto darba ņēmēju identifikācijas kods u. c.); šādos gadījumos deklarācija ir jāiesniedz atkārtoti līdz pakalpojuma sniegšanas sākumam. Grieķijā darba laika izmaiņu gadījumā informācija ir jāiesniedz vēlākais izmaiņu izdarīšanas dienā.

3.6.1.1. Informācija par pakalpojuma sniedzēju / darba devēju

Dalībvalstis prasa norādīt vismaz pakalpojuma sniedzēja nosaukumu un adresi, parasti arī vismaz tādu kontaktinformāciju kā tālruņa numurs un/vai e-pasta adrese. Papildus šīm prasībām 12 dalībvalstis (Austrija, Čehija, Dānija, Grieķija, Igaunija, Itālija, Latvija, Polija, Slovākija, Somija, Spānija un Ungārija) prasa norādīt arī norīkojošā darba devēja PVN maksātāja reģistrācijas numuru, uzņēmuma reģistrācijas numuru vai līdzīgu identifikatoru, bet Kipra prasa norādīt uzņēmuma juridisko formu. Deviņas dalībvalstis (Austrija, Grieķija, Horvātija, Igaunija, Kipra, Lietuva, Somija, Ungārija un Vācija) prasa obligāti norādīt informāciju par uzņēmējdarbības veidu, t. i., uzņēmējdarbības sektoru, kurā darbojas uzņēmums.

3.6.1.2. Informācija par darbā norīkotajiem darba ņēmējiem

Pamatinformācija par darba ņēmējiem parasti ietver darba ņēmēja vārdu, uzvārdu un adresi, bet Čehijā un Vācijā arī dzimšanas datumu, savukārt 13 dalībvalstīs (Austrijā, Dānijā, Horvātijā, Francijā, Grieķijā, Itālijā, Lietuvā, Luksemburgā, Maltā, Polijā, Slovākijā, Slovēnijā un Somijā) — gan dzimšanas datumu, gan valstspiederību. Spānijā ir prasīts norādīt privātu un profesionālu informāciju. Somija un Ungārija prasa norādīt darbā norīkoto darba ņēmēju skaitu, turklāt Ungārija prasa norādīt arī norīkoto darba ņēmēju vārdu un uzvārdu.

13 dalībvalstis ir ieviesušas papildu prasības: 8 dalībvalstis (Čehija, Dānija, Grieķija, Horvātija, Itālija, Lietuva, Somija un Portugāle) prasa norādīt pases numuru vai personas kodu, Čehija, Dānija un Grieķija — darba ņēmēja dzimumu, Austrija, Somija un Zviedrija — darba ņēmēja sociālās apdrošināšanas numuru, Slovēnija — pagaidu uzturēšanās adresi Slovēnijā, Francija — sociālā nodrošinājuma statusu, Dānija — informāciju par sociālo nodrošinājumu, bet Nīderlande prasa iesniegt dokumentus, kas apliecina sociālā nodrošinājuma iemaksu veikšanu piederības valstī. Austrija, Horvātija, Latvija un Somija savā teritorijā norīkotajiem trešo valstu valstspiederīgajiem prasa darba un/vai uzturēšanās atļaujas. Luksemburga un Lietuva prasa norādīt arī darba ņēmēja profesiju.

3.6.1.3. Informācija par kontaktpersonām

Direktīvas 9. panta 1. punktā ir minēts, ka dalībvalstis var prasīt, lai pakalpojuma sniedzējs norādītu personu, kas atbild par sakariem ar uzņēmējas valsts iestādēm. Lai gan dalībvalstis var prasīt, lai uzņēmējā dalībvalstī būtu šāda kontaktpersona, nesamērīgas prasības nedrīkst ieviest. Turklāt dalībvalstis var arī prasīt iecelt vēl citu kontaktpersonu, proti, pārstāvi, ar kura starpniecību sociālie partneri varētu lūgt pakalpojuma sniedzēju sākt darba koplīguma slēgšanas sarunas. Atšķirībā no kontaktpersonas, kas sadarbojas ar iestādēm, šai personai nav jābūt klātesošai uzņēmējā dalībvalstī, bet tai jābūt pieejamai pēc pieņemama un pamatota pieprasījuma.

Visas dalībvalstis, kuras ir izmantojušas 9. panta 1. punkta e) un/vai f) apakšpunkta noteikumu, prasa šīs personas norādīt arī vienkāršajā deklarācijā. Tāpēc visas dalībvalstis, izņemot Apvienoto Karalisti, Čehiju un Lietuvu, prasa deklarācijā iekļaut arī informāciju par kontaktpersonu sadarbībai ar kompetentajām iestādēm. Bulgārijā, Dānijā, Itālijā, Kiprā, Latvijā, Maltā, Portugālē, Spānijā un Ungārijā deklarācijā ir jānorāda informācija par personu, ar kuru sazināties par darba koplīguma slēgšanas sarunām.

Turklāt 11 dalībvalstis (Austrija, Grieķija, Horvātija, Igaunija, Itālija, Kipra, Luksemburga, Slovēnija, Somija, Ungārija un Zviedrija) prasa norādīt informāciju par kontaktpersonu, kurai

ir vispārējas tiesības pārstāvēt darba devēju; Nīderlandes noteikumos ir prasīts norādīt personu, kas atbild par darba algas izmaksu. Visām trim minētajām kontaktpersonām parasti ir jānorāda vārds, uzvārds un adrese, dažkārt ir prasīta arī papildu kontaktinformācija.

3.6.1.4. Informācija par paredzēto darbu

Direktīvas 9. panta 1. punkta a) apakšpunkta iv)–v) punktā minēto informāciju — darbā norīkošanas paredzamo ilgumu, plānoto sākuma un beigu datumu, darba vietas adresi(-es) — prasa norādīt gandrīz visas dalībvalstis, kuras prasa iesniegt deklarāciju. Tāpat arī pienākums norādīt darba veidu vai specifiku atbilst Direktīvas 9. panta 1. punkta a) apakšpunkta vi) punktam, proti, prasībai norādīt pakalpojuma veidu. Arī šo informāciju prasa visas dalībvalstis, kuras prasa iesniegt deklarāciju, izņemot Grieķiju un Īriju. Spānijā pienākums norādīt darba/pakalpojumu veidu var izrietēt no tiesību aktos norādītās atsauces uz “profesionālajiem datiem”.

Papildus minētajām prasībām dalībvalstis deklarācijās prasa norādīt papildu informāciju, kas nav prasīta 9. panta 1. punkta a) apakšpunktā, bet gan citviet šajā pantā. Šādas prasības drīkst piemērot, ja vien tās ir pamatotas un samērīgas. Septiņu dalībvalstu tiesību akti nosaka prasību norādīt atrašanās vietu dokumentiem, kuri ir jāuzglabā un pēc pieprasījuma jāuzrāda iestādēm (Austrijā, Horvātijā, Lietuvā, Polijā, Slovēnijā, Ungārijā un Vācijā). Piecas dalībvalstis (Austrija, Bulgārija, Francija, Grieķija un Horvātija) prasa sniegt informāciju par darba laiku un darba algu; Beļģijā ir jāsniedz vismaz informācija par darba grafiku un jānorāda, vai līgumi ir terminēti; Itālijā ir prasīts sniegt informāciju par darba algu, ja norīkojums ir transporta nozarē. Saskaņā ar Lietuvas tiesību aktiem obligāti ir jāsniedz darba ņēmējiem “garantijas” vairākās jomās, piemēram, saistībā ar veselības aprūpi un drošību.

3.6.1.5. Informācija par pakalpojuma saņēmējiem

Vairākas dalībvalstis vienkāršajā deklarācijā prasa iekļaut arī informāciju par pakalpojuma saņēmēju, kas nav prasīta 9. panta 1. punkta a) apakšpunktā. Vairākumā gadījumu tās prasa deklarācijā iekļaut pamatinformāciju (nosaukums, adrese, kontaktinformācija) par norīkojošā darba devēja līgumpartneri. Vācijā un Polijā tā ir obligāta prasība tikai tad, ja norīkošana notiek saskaņā ar pagaidu darba aģentūras darba līgumu; šādā gadījumā ir jānorāda pakalpojuma saņēmēja uzņēmums. Savukārt kopumā 15 dalībvalstis (Austrija, Beļģija, Dānija (izņemot privātpersonas gadījumā), Francija, Grieķija, Horvātija, Igaunija, Itālija, Malta, Nīderlande, Latvija, Lietuva, Slovēnija, Somija un Spānija) pakalpojuma saņēmēju prasa norādīt visos norīkošanas gadījumos. Astoņas no minētajām valstīm (Kipra, Igaunija, Somija, Itālija, Francija, Grieķija, Lietuva un Slovēnija) prasa sniegt arī informāciju par pakalpojuma saņēmēja uzņēmējdarbības veidu, Austrijā ir jānorāda piemērojamais kolektīvais līgums. Austrija, Grieķija un Itālija prasa arī paziņot pakalpojuma saņēmēja PVN maksātāja reģistrācijas numuru, turklāt Austrija — arī tirdzniecības atļauju, bet Igaunija — arī reģistrācijas numuru. Itālija prasa sniegt informāciju arī par pakalpojuma saņēmēja juridisko pārstāvi.

Dažās dalībvalstīs pienākumi saistībā ar norīkoto darba ņēmēju deklarēšanu ir jāpilda pakalpojuma saņēmējam. Tāds noteikums ir Čehijā, kur deklarāciju iesniedz pakalpojuma saņēmējs. Ja pakalpojuma saņēmējs Dānijā nav saņēmis dokumentus, kas pierāda, ka pakalpojuma sniedzējs Dānijas kompetentajai iestādei ir sniedzis attiecīgo informāciju, vai ja saņemtā informācija ir nepilnīga vai nepareiza, viņam par to ir jāinformē Dānijas kompetentā iestāde.

3.6.2. 9. panta 1. punkta b) līdz d) apakšpunkts — dokumentācijas prasības

Direktīvas 9. panta 1. punkta b) apakšpunktā ir atļauts dalībvalstīm prasīt, lai noteikti dokumenti, kas saistīti ar darba līgumu, tiktu glabāti vai darīti pieejami papīra vai elektroniskā formātā. Tas nenozīmē, ka šādus dokumentus varētu pieprasīt iesniegt kopā ar vienkāršo deklarāciju.

Visas dalībvalstis (izņemot Apvienoto Karalisti) prasa uzrādīt dokumentus, kas lielā mērā atbilst 9. panta 1. punkta b) apakšpunktā minētajiem dokumentiem (“darba līgumu vai līdzvērtīgu dokumentu .., algas aprēķinus, darba laika uzskaites lapas, kurās norādīts katras dienas darba laika sākums, beigas un ilgums, un algas izmaksu apliecinājumus”).

Turklāt sešas dalībvalstis ir noteikušas, ka darba vietā jābūt pieejamām darba ņēmēju identitāti un/vai statusu apliecināšu dokumentu kopijām: šādi dokumenti parasti ir pase vai identitātes apliecība (Austrija, Horvātija, Latvija, Luksemburga), portatīvā dokumenta A1 sertifikāts (Austrija, Itālija, Luksemburga, Slovēnija), trešo valstu valstspiederīgo darba un/vai uzturēšanās atļaujas (Austrija, Horvātija, Latvija, Luksemburga un Spānija).

Luksemburga prasa uzrādīt medicīnisko izziņu par piemērotību attiecīgā darba veikšanai kopiju, bet nepilna darba laika darba vai terminēta darba līguma gadījumā — atbilstības sertifikātu, ko izdevusi kompetentā kontroles iestāde. Horvātija un Lietuva kontroles un uzraudzības vajadzībām prasa uzrādīt arī citus apliecinājumus.

Vairākums dalībvalstu 9. panta 1. punkta b) apakšpunktu valsts tiesību aktos ir transponējušas, nosakot, ka dokumentiem ir jābūt pieejamiem — vai nu papīra, vai elektroniskā formātā — darba vietā, kurā ir norīkoti attiecīgie darba ņēmēji.

Deviņās valstīs (Austrijā, Čehijā, Dānijā, Kiprā, Lietuvā, Luksemburgā, Nīderlandē, Slovākijā un Somijā), norīkojuma laikposmam beidzoties, oficiāli beidzas arī pienākums glabāt dokumentus.

Luksemburgā visi dokumenti nav jāglabā vai jādara pieejami pieejamā un skaidri apzīmētā vietā valsts teritorijā, bet gan ir jāiesniedz elektroniski pirms norīkojuma sākuma.

Direktīvā ir noteikts, ka uzņēmējas dalībvalsts iestādes minētos dokumentus var pieprasīt pieņemamā laikposmā pēc darbā norīkošanas perioda beigām (9. panta 1. punkta c) apakšpunkts). Vairākums dalībvalstu prasa, lai dokumenti būtu pieejami noteiktā laikposmā pēc darbā norīkošanas perioda beigām, izņemot Maltu, kas pieejamības ilgumu nav noteikusi, un Lietuvu, kas noteikusi, ka dokumentiem ir jābūt pieejamiem, bet tos var glabāt nosūtītājā dalībvalstī. Minētais laikposms ir viens gads Beļģijā, Bulgārijā un Polijā, divi gadi — astoņās dalībvalstīs (Francijā, Grieķijā, Itālijā, Latvijā, Polijā, Slovēnijā, Somijā un Vācijā), trīs gadi — Īrijā, Rumānijā un Ungārijā, pieci gadi — Horvātijā un septiņi gadi — Igaunijā.

3.6.3. Valodas un tulkošanas prasības

Saskaņā ar 9. panta 1. punkta a) un d) apakšpunkta tekstu dalībvalstis drīkst noteikt, kādā valodā ir jāsagatavo deklarācija un prasītie dokumenti, — tos var pieprasīt uzņēmējas valsts oficiālajā valodā vai jebkurā(-ās) “valodā(-ās), kas ir pieņemama(-as) uzņēmējai dalībvalstij”.

Vairākums dalībvalstu ir noteikušas, ka deklarācija ir jāiesniedz valsts oficiālajā valodā vai vienā no valsts oficiālajām valodām. Papildus oficiālajai valodai deklarāciju angļu valodā var iesniegt Austrijā, Dānijā, Horvātijā, Igaunijā, Polijā, Ungārijā un Zviedrijā. Austrijā deklarāciju var sagatavot angļu, čehu, horvātu, itāliešu, poļu, rumāņu, slovāku, slovēņu, spāņu un ungāru valodā. Zviedrijā to var darīt angļu, franču, poļu, rumāņu un vācu valodā. Dānijā norīkotos darba ņēmējus var reģistrēt, izmantojot angļu, vācu un poļu valodu. Iespēja deklarāciju iesniegt citās valodās pastāv daudzās dalībvalstīs, kur deklarāciju iesniegšanai tiek izmantotas elektroniskas sistēmas.

Netulkotus dokumentus drīkst glabāt 12 dalībvalstīs, 9 no tām (Beļģijā, Dānijā, Horvātijā, Igaunijā, Lietuvā, Polijā, Slovākijā, Slovēnijā un Ungārijā) iestādes atsevišķos gadījumos var pieprasīt tulkojumu valsts oficiālajā valodā (vai angļu valodā — Beļģijā un Somijā). Austrijā ir pieņemams darba līgums angļu valodā, bet Kiprā un Zviedrijā dokumentus var glabāt valsts oficiālajā valodā vai angļu valodā. Nīderlandes noteikumos dokumentu tulkojums netiek prasīts.

3.6.4. Citas administratīvās prasības un kontroles pasākumi

Dažas dalībvalstis ir ieviesušas pasākumus norīkoto darba ņēmēju identifikācijai, piemēram, būvniecības karti (“Carte d’identification professionnelle du BTP”) Francijā, ConstruBadge — Beļģijā un sociālās identifikācijas zīmi — Luksemburgā.

Vispārīgs novērtējums

Vairākums dalībvalstu īsteno visus vai gandrīz visus administratīvos pasākumus, kas uzskaitīti 9. panta 1. punktā. Lai gan tas varētu liecināt, ka pakalpojumu sniedzējiem visās dalībvalstīs tiek piemēroti ļoti līdzīgi pienākumi, konkrētās prasības, kas ieviestas dalībvalstīs, jo īpaši attiecībā uz paziņošanas procedūru, ka arī dokumentācijas un tulkošanas prasības, ir ļoti atšķirīgas.

Visas dalībvalstis uzskata, ka ieviestās administratīvās prasības un kontroles pasākumi atvieglo Direktīvā un Darba ņēmēju norīkošanas direktīvā paredzēto pienākumu izpildes uzraudzību.

Dalībvalstis uzskata, ka vienkāršā deklarācija ir jo īpaši noderīga, jo norīkotie darba ņēmēji kļūst “redzami” pārbaudes dienestiem un tādējādi ir vieglāk uzraudzīt viņu darba apstākļus un atklāt krāpšanu. Turklāt deklarācija sniedz informāciju, kas vajadzīga, lai veiktu selektīvas pārbaudes nozarēs/reģionos/uzņēmumos, kur, kā liecina riska novērtējums, ir vislielākās problēmas. Tādu pašu mērķi sasniedz ar dokumentiem, kurus var pieprasīt pārbaudes dienesti. Sadarbības koordinators iecelšana ir pozitīvi ietekmējusi minēto dokumentu saņemšanu un saziņu ar darba devēja pārstāvi.

Daudzas dalībvalstis ir arī īstenojušas centienus ierobežot administratīvo slogu, ko varētu radīt minētie pasākumi. Parasti šos pasākumus piemēro īslaicīgas norīkošanas gadījumos vai konkrētās nozarēs vai profesijās. Beļģija, Dānija, Vācija, Francija, Itālija, Luksemburga, Ungārija, Malta, Austrija, Polija, Slovēnija, Slovākija, Somija un Zviedrija ir ieviesušas tiešsaistes/elektronisku darbā norīkošanas deklarēšanas rīku.

Beļģijā par mašīnu vai iekārtu steidzamu remontu vai apkopi, ko viens un tas pats darba devējs veic uzņēmumam, kurā notiek remonts/apkope, nav jāziņo sistēmā “Limosa” (kur obligāti jādeklarē darba ņēmēji un pašnodarbinātas personas, kas norīkoti strādāt / strādā Beļģijā), ja šāda darba ilgums nepārsniedz piecas dienas mēnesī.

Vācijā obligāta ziņošana ir tikai būvniecības nozarē un ar būvniecību saistītās nozarēs, ēku tīrīšanas un aprūpes pakalpojumu jomā.

Arodbiedrības uzskata, ka atbilstīgas un efektīvas administratīvās prasības un kontroles pasākumi ir ārkārtīgi svarīgi, lai uzraudzītu Darba ņēmēju norīkošanas direktīvā paredzēto pienākumu izpildi. Tās arī uzskata, ka būtu svarīgi ES līmenī noteikt konkrētas obligātās administratīvās prasības un kontroles pasākumus, tostarp pienākumu par darbā norīkošanu paziņot pirms tās sākuma, kā arī ieviest norīkoto darba ņēmēju elektronisku reģistru, kas varētu uzlabot piemērojamo noteikumu izpildes uzraudzību. Attiecībā uz konkrētiem veiktajiem pasākumiem arodbiedrības norādīja, ka gadījumos, kad saskaņā ar valsts noteikumiem, kuros transponē Direktīvu, ir jāieceļ kontaktpersona saziņai par darba koplīgumu slēgšanas sarunām, šī informācija būtu jāpaziņo arī arodbiedrībām.

No otras puses, darba devēji pauda bažas, ka 9. pantā paredzēto pasākumu ieviešana praktiskā ziņā ir apgrūtinājusi darba ņēmēju norīkošanu, jo īpaši tāpēc, ka ir palielinājies administratīvais slogs.

Saskaņā ar Direktīvas 9. panta 2. punktu dalībvalstis drīkst pieņemt citas administratīvās prasības un veikt citus kontroles pasākumus, ja tie ir pamatoti un samērīgi. Ņemot vērā iepriekš aprakstītos transponēšanas pasākumus, ir skaidrs, ka lielāka daļa dalībvalstu ir veikušas vairākus pasākumus, kuri ietilpst šā panta darbības jomā.

3.7. Pārbaudes (10. pants)

Direktīvas 10. pants attiecas uz pārbaudēm darbā norīkošanas situācijās, nosakot, ka tās ir jāveic, pamatojoties uz riska novērtējumu, un tās nedrīkst būt diskriminējošas un/vai nesamērīgas.

Vairākums dalībvalstu 10. pantu ir transponējušas tieši. Tomēr vairākas dalībvalstis (Beļģija, Bulgārija, Čehija, Igaunija, Luksemburga, Nīderlande un Zviedrija) uzskata, ka spēkā esošie valsts tiesību akti, kuros ir paredzēti vispārīgi noteikumi, ar ko nosaka darba inspekcijas iestāžu pilnvaras, atbilst 10. pantam. Apvienotā Karaliste norādīja, ka atbilstības pamatā ir iestāžu prakse.

Attiecībā uz atsaukšanos uz riska novērtējumu 10. panta 1. punkta nozīmē vairākas dalībvalstis (Bulgārija, Dānija, Grieķija, Īrija, Kipra, Latvija, Malta, Portugāle, Rumānija, Slovēnija un Ungārija) ir pieņēmušas noteikumus, saskaņā ar kuriem šāds riska novērtējums ir jāveic, atlasot pārbaudāmās struktūras. Izņemot Dāniju, Īriju un Kipru, šajos noteikumos ir arī paredzēti riska novērtēšanas kritēriji, turklāt daudzi no tiem ir gandrīz identiski 10. panta 1. punktā ieteiktajiem kritērijiem.

Dažas citas valstis ir norādījušas, ka šāds riska novērtējums nav juridiski noteikta prasība valsts sistēmā, bet gan vispārēja prakse iestādēs, kas atbild par pārbaudēm. Tādi piemēri ir Čehija, Spānija, Vācija un Zviedrija.

Arodbiedrības uzskata — lai gan katrā dalībvalstī situācija ir citāda, kontroles pasākumu un pārbažu daudzums joprojām nav pietiekams. Tās uzsver, ka ir svarīgi, lai dalībvalstis ieviestu pienācīgus mehānismus, kontroles pasākumus un pārbaudes un tādējādi nodrošinātu noteikumu izpildi un novērstu ļaunprātīgu izmantošanu pārrobežu līmenī.

Lai gan efektīvām uzraudzības procedūrām ir ļoti liela nozīme Direktīvas un Darba ņēmēju norīkošanas direktīvas izpildes panākšanā, Komisija uzskata, ka pārbaudes galvenokārt ir jāveic, pamatojoties uz riska novērtējumu, ko veic kompetentās iestādes. Turklāt dalībvalstīm ir jānodrošina, lai atbilstības pārbaudes un kontroles pasākumi nebūtu diskriminējoši un/vai nesamērīgi. Tas nozīmē, ka tiem jābūt piemērotiem vēlamā mērķa sasniegšanai, nevajadzīgi neierobežojot pārrobežu pakalpojumu sniegšanu⁹.

3.8. Tiesību aizsardzība — sūdzību un atmaksājamo summu procedūras atvieglošana (11. pants)

Direktīvas 11. pantā ir noteikts, ka dalībvalstīm ir jānodrošina mehānismi, kurus izmantojot darbā norīkotie darba ņēmēji varētu iesniegt sūdzības par saviem darba devējiem tieši, ierosināt tiesvedību vai administratīvo procesu, un iedibināti izpildes panākšanas standarti, jo īpaši noteikts, ka ir jāievieš procedūras, saskaņā ar kurām ne vien darba ņēmēji, bet arī arodbiedrības un trešās personas iesaistās darbā norīkoto darba ņēmēju tiesību aizstāvēšanā tiesu un administratīvajās struktūrās uzņēmējā valstī.

Gadījumos, kad darba devējs ir pārkāpis darbā norīkoto darba ņēmēju tiesības, visas dalībvalstis¹⁰ nodrošina darbā norīkotajiem darba ņēmējiem iespēju iesniegt sūdzību kompetentajai darba inspekcijas iestādei.

Visas dalībvalstis nodrošina darbā norīkotajiem darba ņēmējiem piekļuvi valsts tiesu sistēmai, lai tie varētu iesniegt prasības, kas rodas saistībā ar darbā norīkošanas periodu, un visās valstīs norīkotie darba ņēmēji var iesniegt prasības uzņēmējā dalībvalstī gan pēc norīkojuma perioda beigām, gan pēc atgriešanās piederības valstī.

Faktiski gandrīz visās dalībvalstīs arodbiedrībām un trešām personām ir nodrošināta iespēja iesaistīties tiesvedībā. Tomēr Slovēnija nenodrošina šo pušu tiešu iesaistīšanos tiesvedībā, bet piecas dalībvalstis (Bulgārija, Lietuva, Luksemburga, Somija un Ungārija) šādu iespēju ir paredzējušas tikai arodbiedrībām, bet ne citām organizācijām. Lai gan Maltas tiesību aktos nav skaidras norādes uz arodbiedrībām, pastāv iespēja celt prasību, ko iesniedz organizācija vai cits tiesību subjekts, kam saskaņā ar tiesību aktiem ir likumīgas intereses nodrošināt šo noteikumu ievērošanu. Lai gan Itālijā arodbiedrībām nav tiesību konkrēta darba ņēmēja vārdā tieši piedalīties tiesas procesā, tās var atbalstīt darbā norīkotos darba ņēmējus.

Turklāt, lai arodbiedrības un trešās personas varētu iesaistīties, daudzās dalībvalstīs, izņemot Apvienoto Karalisti, Austriju, Grieķiju, Igauniju, Slovākiju un Spāniju, jābūt izpildītiem papildu nosacījumiem, piemēram, darba ņēmējam ir jābūt attiecīgās organizācijas loceklim vai attiecīgajam pārkāpumam jābūt tāda kolektīvā līguma pārkāpumam, kurā attiecīgā arodbiedrība ir līgumslēdzēja puse.

⁹ Sk. 1990. gada 27. marta spriedumu lietā *Rush Portuguesa*, C-113/89, 17. punktu, kā arī 2004. gada 21. oktobra spriedumu lietā Komisija/Luksemburga, C-445/03, 40. punktu, un 2006. gada 19. janvāra spriedumu lietā Komisija/Vācija, C-244/04, 36. punktu.

¹⁰ Izņemot Apvienoto Karalisti, kur nav darba inspekcijas vai līdzīgas iestādes.

Lai trešās personas varētu iesaistīties tiesvedībā, dalībvalstis parasti prasa pierādīt likumīgās intereses attiecīgajā lietā, kuras var pierādīt, piemēram, atsaucoties uz statūtos paredzēto organizācijas mērķi. Šāds nosacījums ir paredzēts Čehijas, Horvātijas, Latvijas, Maltas, Polijas, Portugāles un Rumānijas tiesību aktos.

Prakse, ka tiesvedību darbā norīkoto darba ņēmēju vārdā ierosina arodbiedrības, bieži tiek izmantota Somijā, Dānijā, Nīderlandē un Zviedrijā.

11 dalībvalstis (Beļģija, Bulgārija, Dānija, Grieķija, Horvātija, Kipra, Malta, Polija, Portugāle, Rumānija un Zviedrija) 11. panta 5. punktu ir transponējušas tieši, valsts tiesību aktos skaidri ieviešot noteikumu par norīkoto darba ņēmēju aizsardzību pret darba devēja represijām. 12 dalībvalstīs (Apvienotajā Karalistē, Austrijā, Čehijā, Francijā, Igaunijā, Itālijā, Latvijā, Luksemburgā, Slovēnijā, Spānijā, Ungārijā un Vācijā) šāds noteikums nav vajadzīgs, jo vispārējos principus, kuri attiecas uz aizsardzību pret viktimizāciju, piemēro arī norīkotajiem darba ņēmējiem.

Īrijā, Slovākijā un Somijā šādu principu piemēro tikai tajās jomās, kurās tā piemērošana ir skaidri prasīta. Nīderlandē nav noteikumu, ar kuriem paredz aizsardzību pret represijām, izņemot jomas, kurās aizsardzība pret viktimizāciju ir paredzēta ES tiesību aktos un ir iekļauta noteikumos, kuros tos transponē. Lietuvā darba ņēmēji ir nepārprotami aizsargāti pret “represijām”, proti, kompensācijas prasībām par darba devēja ekonomisko interešu pārkāpumu.

3.9. Atbildība apakšuzņēmuma līgumu slēgšanas gadījumos (12. pants)

Lai izskaustu krāpšanu un ļaunprātīgu izmantošanu, 12. pantā ir noteikts, ka dalībvalstis drīkst veikt pasākumus, kas nodrošina, ka norīkotais darba ņēmējs apakšuzņēmēju ķēdēs līdztekus darba devējam vai darba devēja vietā var saukt pie atbildības darbuzņēmēju, pie kura darba devējs ir tiešs apakšuzņēmējs. Lai gan dalībvalstīm šāda atbildība apakšuzņēmuma līgumu slēgšanas gadījumos ir jāievieš būvniecības nozarē un jāattiecinā vismaz uz neizmaksāto neto darba samaksu, kas atbilst minimālajām darba samaksas likmēm (12. panta 1. punkts), tās var šādu prasību noteikt jebkurā nozarē, kā arī vairākos līmeņos, ne tikai attiecībā uz tiešo darbuzņēmēju, un apmērā, kas ir lielāks par minimālajām darba samaksas likmēm (12. panta 2. un 4. punkts). Šo atbildības sistēmu apakšuzņēmuma līgumu slēgšanas gadījumos dalībvalstis var aizstāt ar citiem atbilstīgiem izpildes pasākumiem (12. panta 6. punkts). Visiem minētajiem pasākumiem ir jābūt nediskriminējošiem un samērīgiem.

Pārskats par pasākumiem, kurus dalībvalstis veikušas atbilstīgi 12. pantam, ir pieejams dienestu darba dokumenta II pielikumā. Saskaņā ar atbildēm, kas nosūtītas uz Ekspertu komitejas par darba ņēmēju norīkošanu darbā anketas jautājumiem, daudzās dalībvalstīs atbildības noteikumi praksē vēl nav tikuši bieži piemēroti, jo nav attiecīgu gadījumu. Tomēr vairākas dalībvalstis (Beļģija, Bulgārija, Dānija, Francija, Horvātija, Itālija, Lietuva, Luksemburga, Malta, Nīderlande, Somija un Vācija) norādījušas, ka šādu noteikumu ieviešana ir palielinājusi darba ņēmēju tiesību aizsardzības efektivitāti apakšuzņēmēju ķēdēs. Kopumā darba devēji uzskata, ka atbildības ieviešana apakšuzņēmuma līgumu gadījumos vai alternatīvu pasākumu ieviešana nav uzlabojusi darba ņēmēju tiesību aizsardzību apakšuzņēmēju ķēdēs. Arodbiedrības uzskata, ka gadījumos, kad dalībvalstis apakšuzņēmuma līgumu situācijās ir saglabājušas vai ieviesušas pilnīgu atbildību un ierobežojumus attiecībā uz apakšuzņēmēju ķēdes pieļaujamo garumu, tam ir bijusi pozitīva ietekme uz norīkoto darba ņēmēju tiesību aizsardzību ķēdē.

3.9.1. Minimālā prasība būvniecības nozarē

Visas dalībvalstis (izņemot Dāniju un Somiju, kas ir veikušas “citus atbilstīgus izpildes pasākumus” saskaņā ar 12. panta 6. punktu) ir īstenojušas minimālo prasību par būvniecības nozares tiešo (“pirmais līmenis”) darbuzņēmēju saukšanu pie vispārējas atbildības gadījumos, kad darba devējs (apakšuzņēmējs) nav izmaksājis darba algas tādā apmērā, kas atbilst vismaz piemērojamajam minimālās algas apmēram, un nav veicis sociālā nodrošinājuma iemaksas.

Deviņas dalībvalstis (Apvienotā Karaliste, Horvātija, Igaunija, Īrija, Lietuva, Polija, Rumānija, Somija un Zviedrija) šādu atbildību ir noteikušas tikai būvniecības nozarē. Visas pārējās dalībvalstis atbildības shēmu apakšuzņēmuma līgumu slēgšanas gadījumos piemēro arī citām nozarēm. 11 dalībvalstis (Francija, Grieķija, Itālija, Luksemburga, Malta, Nīderlande, Portugāle, Slovākija, Spānija, Ungārija un Vācija) ir pieņēmušas lēmumu piemērot šo shēmu visās ekonomikas nozarēs.

3.9.2. Piemērošana ar plašāku piemērošanas jomu un tvērumu

Lai gan vairākums dalībvalstu atbildību attiecina tikai uz tiešo darbuzņēmēju, 10 dalībvalstis (Austrija, Grieķija, Itālija, Lietuva, Luksemburga, Nīderlande, Slovēnija, Spānija, Vācija un Zviedrija) nodrošina iespēju pieprasīt nenokārtotos maksājumus arī no pusēm, kurām nav tiešu līgumattiecību ar darba devēju, kas veic norīkošanu. Tomēr Austrijā šo noteikumu piemēro tikai gadījumos, kad vairākus līmeņus izmanto, lai izvairītos no juridisko saistību izpildes, savukārt Lietuva un Zviedrija ir noteikušas atbildību tikai būvniecības projekta galvenajam darbuzņēmējam.

Visbiežāk darba ņēmēji ir tiesīgi darbuzņēmējam pieprasīt visu darba algu (t. i., arī tādu līgumiski noteikto darba algu, kas ir lielāka par minimālo algu) vai vismaz kompensāciju par virsstundu darbu. Pirmo nosacījumu piemēro 13 dalībvalstīs (Austrijā, Beļģijā, Francijā, Igaunijā, Itālijā, Īrijā, Luksemburgā, Maltā, Nīderlandē, Polijā, Slovēnijā, Spānijā un Zviedrijā), otro — 3 dalībvalstīs (Čehijā, Horvātijā un Slovākijā). Francija ir iekļāvusi arī prasību, ka darba devējam ir jānodrošina mājoklis, Luksemburga ir paplašinājusi atbildību, attiecinot to uz visiem naudas prasījumiem, kas izriet no darba attiecībām, ja šie prasījumi attiecas uz darbu, kurš veikts, darba ņēmēja darba devējam sniedzot pakalpojumu darbuzņēmējam.

Vienlaikus visas valstis, izņemot Austriju, ierobežo darbuzņēmēja atbildību līdz summai, kas noteikta līgumā, kurš noslēgts ar apakšuzņēmēju.

3.9.3. Uzticamības pārbaude

Direktīvā ir paredzēts, ka dalībvalstis var ieviest izņēmumu, ar kuru nosaka, ka darbuzņēmēji, kas attiecībā uz savu apakšuzņēmēju ir izpildījuši konkrētus uzticamības pārbaudes standartus, netiek saukti pie atbildības (12. panta 5. punkts).

16 dalībvalstis ir ieviesušas iespēju aizstāvēties, pamatojoties uz uzticamības pārbaudi. Vairākumā šādu gadījumu tiek veikts vispārējs novērtējums par darbuzņēmēja veikto uzticamības pārbaudi konkrētajā gadījumā (Apvienotā Karaliste, Čehija, Grieķija, Igaunija, Īrija, Kipra, Nīderlande un Polija).

12 dalībvalstis (Austrija, Beļģija, Čehija, Francija, Horvātija, Luksemburga, Nīderlande, Polija, Rumānija, Slovākija, Spānija un Ungārija) ir noteikušas skaidrus kritērijus attiecībā uz

pienākumiem, kas darbuzņēmējam jāveic, lai pārbaudītu, vai apakšuzņēmējs ievēro tiesību aktos paredzētās saistības, un/vai sekmētu to izpildi, turklāt kritēriju detalizācijas pakāpe atšķiras — Polijā šajā ziņā ir tikai vispārīga norāde, bet Horvātijā ir garš kritēriju uzskaitījums. Saskaņā ar Itālijas tiesību aktiem uzticamības pārbaude ir jāveic tikai autotransporta nozarē.

3.9.4. Citi atbilstīgi izpildes pasākumi saskaņā ar 12. panta 6. punktu

Kā minēts iepriekš, Dānija un Somija ir vienīgās valstis, kuras nav ieviesušas atbildības shēmas apakšuzņēmuma līgumu slēgšanas gadījumos. Dānijā alternatīvā shēma, ar ko transponē 12. panta 6. punktu, pamatojas uz norīkotajiem darba ņēmējiem paredzēta darba tirgus fonda izveidi, kas nodrošina, ka gadījumos, kad darba devējs neizmaksā darba algu darba ņēmējiem, kuri ir norīkoti darbā Dānijā un uz kuriem Dānijā attiecas kolektīvais līgums, darba ņēmējs neizmaksāto darba algu var saņemt no minētā fonda. Ja fonds minētajā gadījumā ir izmaksājis darba algu norīkotajiem darba ņēmējiem, darba devējam un pakalpojuma saņēmējam Dānijā fondā ir jāveic ārkārtas iemaksa. Fonds darba ņēmējiem izmaksāto darba algu centīsies atgūt no viņu darba devēja piederības valstī. Fondu finansē no iemaksām, ko veic visi darba devēji (kā Dānijas, tā ārvalstu darba devēji), kuri sniedz pakalpojumus Dānijā.

Somijā, ja norīkotais darba ņēmējs nav saņēmis minimālo darba samaksu, darba ņēmējs var par to paziņot būvuzņēmējam vai ģenerāluzņēmējam. Pēc paziņojuma saņemšanas būvuzņēmējs vai ģenerāluzņēmējs nekavējoties pieprasa norīkotajam uzņēmumam iesniegt pārskatu par norīkotā darba ņēmēja atalgojumu. Būvuzņēmējs vai ģenerāluzņēmējs informācijas pieprasījumu un norīkotāja uzņēmuma sniegto pārskatu tūlīt sūta darba ņēmējam. Pēc darba ņēmēja pieprasījuma informācijas pieprasījumu un pārskatu nekavējoties iesniedz darba aizsardzības iestādei. Būvuzņēmējs vai ģenerāluzņēmējs saglabā informācijas pieprasījumu un pārskatu divus gadus pēc darba beigām. Par šo pienākumu nepildīšanu var piemērot sankcijas, bet ne saukt darbuzņēmēju pie atbildības par neizmaksātās darba algas prasījumiem.

3.9.5. Atbildības noteikumu piemērošana tikai pārrobežu pakalpojumu sniedzējiem

Dalībvalstīm nav tiesību izveidot sistēmu, kurā atbildība apakšuzņēmuma līgumu slēgšanas gadījumos tiek piemērota tikai pārrobežu pakalpojumu sniedzējiem, jo tā būtu tieša diskriminācija pret šiem pakalpojumu sniedzējiem. Šāda sistēma varētu atturēt klientu galīgos klientus un darbuzņēmējus slēgt līgumus vai apakšuzņēmuma līgumus ar citu dalībvalstu uzņēmumiem.

16 dalībvalstis (Apvienotā Karaliste, Austrija, Bulgārija, Čehija, Horvātija, Igaunija, Īrija, Latvija, Lietuva, Malta, Polija, Portugāle, Rumānija, Slovākija, Slovēnija un Ungārija), šķiet, noteikumus par atbildību apakšuzņēmuma līgumu slēgšanas gadījumos piemēro tikai ārvalstu pakalpojumu sniedzējiem, savukārt pārējās dalībvalstis šādus vai tamlīdzīgus noteikumus piemēro gan vietējiem, gan ārvalstu pakalpojumu sniedzējiem.

Turklāt šķiet, ka Austrijā, Igaunijā, Itālijā un Ungārijā valsts tiesību aktus par atbildības noteikumiem piemēro visām situācijām (ne tikai apakšuzņēmuma līguma slēgšanas gadījumiem), kad darba devējs iesaistās līgumattiecībās ar pakalpojuma sniedzēju, kas veic uzņēmējdarbību citā dalībvalstī.

3.10. Finanšu administratīvo sodu un/vai naudas sodu pārrobežu izpilde (VI nodaļa)

Direktīvas 13. līdz 19. pants attiecas uz finanšu administratīvo sodu un/vai naudas sodu pārrobežu izpildi. Proti, saskaņā ar šiem noteikumiem vienas dalībvalsts kompetentās iestādes lēmums par soda piemērošanu pakalpojuma sniedzējam ir jāpaziņo adresātam un tas ir jāatgūst tās dalībvalsts kompetentajai iestādei, kurā pakalpojuma sniedzējs attiecīgajā brīdī atrodas.

Vairākums dalībvalstu 13.–19. pantu ir transponējušas tieši. Izņēmuma kārtā Apvienotā Karaliste, Dānija, Īrija un Vācija ziņo, ka atbilstību panāk, īstenojot iestāžu praksi, nevis pieņemot jaunas tiesību normas. Minētos pantus daļēji ir transponējušas Nīderlande (netransponējot 13., 14. un 18. pantu) un Slovēnija (netransponējot 18. pantu).

Iekšējā tirgus informācijas sistēmas statistikas dati par VI nodaļas izmantošanu

Tikai dažas valstis (Austrija, Beļģija, Itālija, Nīderlande, Rumānija, Slovākija, Slovēnija, Somija un Zviedrija) finanšu administratīvo sodu un/vai naudas sodu pārrobežu izpildes jomā administratīvo sadarbību ir izmantojušas kā pieprasījuma iesniedzējas iestādes, t. i., tās citai dalībvalstij ir nosūtījušas pieprasījumu, lai paziņotu par sodu vai naudas sodu vai to atgūtu.

Cita aina paveras, ja palūkojam uz to, cik daudzām dalībvalstīm (Apvienotajai Karalistei, Beļģijai, Bulgārijai, Čehijai, Francijai, Horvātijai, Igaunijai, Itālijai, Kiprai, Latvijai, Lietuvai, Nīderlandei, Polijai, Portugālei, Rumānijai, Slovākijai, Slovēnijai, Spānijai, Ungārijai un Vācijai) ir iesniegti pieprasījumi kā pieprasījuma saņēmējām iestādēm, t. i., tām ir nosūtīts pieprasījums, lai paziņotu par sodu vai naudas sodu vai to atgūtu.

Dalībvalstis, kuras atbildēja uz Ekspertu komitejas par darba ņēmēju norīkošanu darbā anketas jautājumiem, administratīvo sadarbību, kas šajos jautājumos tiek īstenota ar Iekšējā tirgus informācijas sistēmas starpniecību, kopumā atzina par efektīvu. Dalībvalstis norādīja uz dažām praktiskām problēmām saistībā ar sodu un naudas sodu atzīšanu citās dalībvalstīs, kā arī ar pamatu atteikumam izpildīt sodu vai naudas sodu. Šos jautājumus dalībvalstu eksperti pārrunā Ekspertu komitejā par darba ņēmēju norīkošanu darbā. Dažas dalībvalstis norādīja, ka pieprasījumu dēļ ir palielinājusies darba slodze.

Iekšējā tirgus informācijas sistēmas statistikas dati liecina, ka dalībvalstis administratīvo sadarbību finanšu un administratīvo sodu un/vai naudas sodu pārrobežu izpildei izmanto vāji.

Izmantojot Iekšējā tirgus informācijas sistēmu, 2018. gadā tika nosūtīti 568 pieprasījumi paziņot lēmumu par administratīvā soda vai naudas soda uzlikšanu un 201 pieprasījums atgūt šādu administratīvo sodu vai naudas sodu. Austrija nosūtīja gan vislielāko skaitu pieprasījumu paziņot lēmumu (550), gan arī vislielāko skaitu pieprasījumu atgūt sodu vai naudas sodu (192).

Slovēnija saņēma vislielāko skaitu pieprasījumu paziņot lēmumu (190), nedaudz mazāku skaitu — Čehija (90), Rumānija (67) un Ungārija (51). Slovēnija saņēma arī vislielāko skaitu

pieprasījumu atgūt sodu vai naudas sodu (69), nedaudz mazāku skaitu — Ungārija (44) un Čehija (21).

Statistikas pārskatu skatīt dienestu darba dokumenta III pielikumā.

3.11. Sodi

Direktīvas 20. pantā ir noteikts, ka dalībvalstīm ir jānosaka sodi, kas piemērojami gadījumos, kad tiek pārkāpti saskaņā ar šo direktīvu pieņemtie valstu noteikumi. Paredzētajiem sodiem jābūt efektīviem, samērīgiem un atturošiem.

3.11.1. Sodi par tādu administratīvo pienākumu pārkāpumiem, kas saistīti ar darba ņēmēju norīkošanu darbā

Visas dalībvalstis ir ieviesušas sankciju sistēmu, ko piemēro administratīvu pārkāpumu gadījumos.

Austrija, Beļģija, Bulgārija, Francija, Itālija, Luksemburga, Malta un Somija ir noteikušas iespējamo finansiālo sankciju diapazonu par vienu darba ņēmēju. Salīdzinot naudas soda maksimālo apmēru par vienu darba ņēmēju, ir redzams, ka tā apmērs ir no 1165 EUR Maltā līdz 10 000 EUR Austrijā un Somijā.

Apvienotā Karaliste, Beļģija, Čehija, Dānija, Francija, Grieķija, Horvātija, Igaunija, Īrija, Kipra, Latvija, Lietuva, Luksemburga, Nīderlande, Polija, Portugāle, Rumānija, Slovākija, Slovēnija, Ungārija un Vācija tā vietā vai papildus ir noteikušas vienam darba devējam piemērojamo sankciju diapazonu vai vismaz maksimālo robežvērtību neatkarīgi no attiecīgo darba ņēmēju skaita. Šo naudas sodu maksimālais apmērs ir diapazonā no 240 EUR Lietuvā līdz 48 000 EUR Beļģijā.

Austrijā, Bulgārijā, Dānijā, Francijā, Latvijā, Lietuvā, Luksemburgā, Nīderlandē un Spānijā atkārtota pārkāpuma gadījumā piemēro papildu sankcijas. Austrijā tādos gadījumos naudas soda apmērs par vienu darba ņēmēju var sasniegt 20 000 EUR, turklāt Austrijā un Spānijā var apturēt (pagaidu darba aģentūru) darbību. Šajos noteikumos ir paredzēti arī apstākļi, kuros var palielināt piemērojamo maksimālo robežvērtību — Austrijā pat līdz 40 000 EUR par vienu darba ņēmēju atkārtotu pārkāpumu gadījumos, kas saistīti ar vairāk nekā trīs darba ņēmējiem. Visbeidzot, trīs valstis (Austrija, Bulgārija un Horvātija) ir paredzējušas sankcijas pārkāpumā iesaistītajai personai (vadītājam).

3.11.2. Sodi norīkoto darba ņēmēju tiesību pārkāpumu gadījumos

Vairākums dalībvalstu ir paredzējušas sodus, ko piemēro gadījumos, kad darba devējs attiecībā pret saviem darba ņēmējiem nepilda pienākumus, kas noteikti Darba ņēmēju norīkošanas direktīvā.

Austrija, Beļģija, Bulgārija, Francija, Grieķija, Latvija, Luksemburga, Malta, Spānija un Ungārija šajā gadījumā ņem vērā iesaistīto darba ņēmēju skaitu. Maksimālais naudas soda apmērs ir no 1165 EUR Maltā līdz 50 000 EUR (ja netiek maksāta piemaksa par darbu brīvdienās) Luksemburgā.

Apvienotā Karaliste, Beļģija, Čehija, Grieķija, Horvātija, Igaunija, Īrija, Kipra, Latvija, Lietuva, Polija, Portugāle (izņemot dažus gadījumus), Rumānija, Slovākija, Slovēnija un

Ungārija ir izveidojušas sistēmu, kurā darba devējam piemērojamo sankciju apmēru neietekmē iesaistīto darba ņēmēju skaits. Šajās sistēmās paredzētais maksimālais naudas soda apmērs ir diapazonā no 300 EUR Lietuvā līdz 500 000 EUR Vācijā.

Atkārtoti pārkāpumi un citi attiecīgi apstākļi Apvienotajā Karalistē, Austrijā, Beļģijā, Bulgārijā, Francijā, Grieķijā, Kiprā, Latvijā, Lietuvā, Slovākijā un Ungārijā ir par pamatu soda apmēra palielināšanai, vai tie ir jāņem vērā, nosakot konkrēto sankciju apmēru, kā tas ir Vācijā. Šādos apstākļos maksimālo naudas soda apmēru par vienu darba ņēmēju var palielināt līdz pat 40 000 EUR Austrijā, bet Beļģijā vislielākā uzņēmumam uzliktā naudas soda kopējā summa var sasniegt pat 96 000 EUR. Ar naudu nesaistītas sankcijas šādu smagu pārkāpumu gadījumos var būt brīvības atņemšana Kiprā un Grieķijā, darbības pārtraukšana Francijā un darba devēja iekļaušana publiski pieejamā pārkāpēju sarakstā Apvienotajā Karalistē. Visbeidzot, Austrija, Bulgārija, Horvātijā, Slovākija un Slovēnija naudas sodus piemēro arī pārkāpumā iesaistītajām personām, piemēram, vadītājiem.

Kritēriji, kurus piemēro, lai noteiktu naudas sodu apmēru, parasti ir tādi paši kā 3.11.1. nodaļā minētie.

3.11.3. Citi pasākumi

Saskaņā ar Austrijas tiesību aktiem darba devējam var aizliegt turpināt attiecīgo darbu. Turklāt valsts tiesību aktos ir paredzēts noteikums par drošības depozītu un maksājumu iesaldēšanu, ko var piemērot gadījumos, kad radušās aizdomas, ka darba devējs ir pārkāpis kādu no attiecīgajiem noteikumiem.

Vispārīgs novērtējums

Darba devēju pārstāvji ir norādījuši, ka sankcijas un naudas sodu apmērs, ko piemēro administratīvo prasību pārkāpumu gadījumos, dažās dalībvalstīs nav samērīgi. Papildus naudas sodiem izmanto arī tiesas aizliegumus, kuru dēļ norīkotajiem darba ņēmējiem ir liegta piekļuve darba vietai, kā rezultātā tiek kavēta pakalpojuma sniegšana. Arodbiedrības uzskata, ka pārāk bieži sankcijas, sodi un naudas sodi ir gan neefektīvi, gan nepietiekami atturoši. Tās apgalvo, ka uzņēmumam var būt ļoti izdevīgi nepildīt noteikumus un ka pārkāpumu atklāšanas un naudas soda uzlikšanas risks parasti ir zems.

Ieviešot deklarēšanas sistēmu, daudzas dalībvalstis ieviesa arī sodus par šīs administratīvās prasības pārkāpumu. Naudas sodu apmērs dažkārt ir tikpat liels kā sodi par darba ņēmēju tiesību pārkāpumiem. Dažos gadījumos naudas sodu apmēru aprēķina, pamatojoties uz iesaistīto darbā norīkoto darba ņēmēju skaitu un ņemot vērā iepriekšējos pārkāpumus, kā rezultātā var tikt piemēroti lieli naudas sodi.

Lai gan Direktīva šajā lietā vēl nebija piemērojama *ratio temporis*, būtu lietderīgi minēt 2018. gada 13. novembra spriedumu lietā C-33/17 *Čepelnik*¹¹, kur Eiropas Savienības Tiesa sprieda, ka Līguma par Eiropas Savienības darbību 56. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tam neatbilst tāds dalībvalsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru kompetentās iestādes var uzlikt pasūtītājam, kas ir reģistrēts šajā dalībvalstī, pienākumu apturēt maksājumus savam līgumpartnerim, kas ir reģistrēts citā dalībvalstī. Turklāt minētajam pantam neatbilst arī pienākums iemaksāt drošības naudu apmērā, kas ir ekvivalents atlikušajai maksājamajai

¹¹ Tiesas (virspalātas) 2018. gada 13. novembra spriedums lietā *Čepelnik d.o.o./Michael Vavti*, C-33/17, ECLI:EU:C:2018:896.

būvniecības cenai, lai nodrošinātu tā iespējamā naudas soda samaksu, kurš varētu tikt uzlikts šim līgumpartnerim, ja tiktu pierādīts darba tiesību pārkāpums pirmajā dalībvalstī.

Austrijas tiesību aktos paredzēto sodu samērīgums ir galvenais izskatāmais jautājums arī lietā C-64/18 *Maksimovic*¹².

4. INFORMĀCIJA, KAS ATTIECAS UZ DARBĀ NORĪKOŠANAS PROCESU

Visaptveroša un uzticama informācija par darbā norīkošanas procesu joprojām nav pietiekami pieejama, lai gan, īstenojot Direktīvu, ir panākti daži uzlabojumi.

Salīdzinošu informāciju par darbā norīkošanas gadījumu un norīkoto darba ņēmēju skaitu galvenokārt var iegūt no tā dēvētā sociālā nodrošinājuma koordinācijas jomas “portatīvā dokumenta A1”. Šo veidlapu kompetentā dalībvalsts izsniedz pēc darba devēja vai attiecīgās personas pieprasījuma, un tā apliecina, ka turētājs ir pienācīgi iekļauts sertifikāta izdevējas dalībvalsts sociālā nodrošinājuma sistēmā. Valsts sociālā nodrošinājuma pārvaldes iestādēm ir jāvāc valsts mēroga dati par izsniegtajiem un saņemtajiem dokumentiem un tie jāziņo Komisijai, kas Administratīvajā komisijā sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinācijai sagatavo ikgadēju salīdzinošo ziņojumu.

Šajā procesā savāktu datu priekšrocība ir uzticamība un iespējas tos salīdzināt pa visām dalībvalstīm. Tomēr tie nav pilnīgi. Pirmkārt, šie dati attiecas uz darbā norīkošanu, kura atbilst sociālā nodrošinājuma koordinācijas noteikumos sniegtajai definīcijai, tāpēc tie zināmā mērā neatbilst definīcijām, kuras ir formulētas Darba ņēmēju norīkošanas direktīvā. Tādējādi kopskaitā tiek iekļautas pašnodarbinātas personas un personas, kas darbojas divās vai vairākās dalībvalstīs, un nav datu par norīkojumiem, kuri ir ilgāki par diviem gadiem, bet šīs personas ir iekļautas portatīvā dokumenta A 1 datos. Otrkārt, faktiskā atbilstība sociālā nodrošinājuma koordinācijas noteikumiem var ietekmēt datu par īstermiņa, pēkšņiem un atkārtotiem norīkojumiem atbilstību. Visbeidzot, dati par darbā norīkoto darba ņēmēju ierašanos ir zināmā mērā nepilnīgi, proti, sociālā nodrošinājuma koordinācijas jomas datu vākšanas procesā dalībvalstīm nav jāvāc ziņas par divās vai vairākās dalībvalstīs norīkoto darba ņēmēju galamērķa valsti.

Kā redzams 3.6.1. nodaļā, visas dalībvalstis (izņemot Apvienoto Karalisti) ir ieviesušas obligātu vienkāršo deklarāciju, un tāpēc tagad portatīvajā dokumentā A1 sniegtos datus ir iespējams papildināt ar datiem, kas sniegti darbā norīkošanas deklarācijās.

2018. gadā šie dati pirmo reizi tika vākti, izmantojot aptaujas anketu, kas tika nosūtīta Ekspertu komitejai par darba ņēmēju norīkošanu darbā. Ziņojumā ir izklāstīti rezultāti, kas iegūti, vācot datus par to darbā norīkoto darba ņēmēju skaitu, kuri 2017. gadā bija reģistrēti uzņēmēju dalībvalstu deklarēšanas sistēmās. Šis ziņojums ir pieejams dienestu darba dokumenta IV pielikumā.

Abi minētie datu ieguves avoti var cits citu papildināt un dot iespēju iegūt precīzāku informāciju, jo īpaši par uzņēmējās dalībvalstīs darbā norīkoto darba ņēmēju un norīkojumu skaitu, par nozarēm, kurās tie strādā, un par norīkojuma vidējo ilgumu.

¹² Tiesas 2019. gada 12. septembra spriedums lietā C-64/18 *Maksimovic* (apvienotās lietas C-64/18, C-140/18, C-146/18, C-148/18) ECLI:EU:C:2019:723.

5. DIVPUSĒJI NOLĪGUMI

Saskaņā ar anketas atbildēm, kas nosūtītas Ekspertu komitejai par darba ņēmēju norīkošanu darbā, vairākums dalībvalstu (Austrija, Beļģija, Bulgārija, Čehija, Vācija, Spānija, Somija, Lietuva, Luksemburga, Polija, Portugāle, Rumānija, Slovākija, Igaunija, Dānija, Horvātija, Francija, Nīderlande) darba ņēmēju norīkošanas jomā ir noslēgušas divpusējus nolīgumus vai kopā ar citām dalībvalstīm pieņēmušas kopīgus paziņojumus par dažādu iestāžu administratīvo sadarbību. Vairākums šo dalībvalstu ir ziņojušas, ka dažādu iemeslu dēļ Iekšējā tirgus informācijas sistēmas vietā vai papildus tai ir izmantojušas šos nolīgumus. No dalībvalstu atbildēm izriet, ka Horvātijā un Nīderlandē pirmā saziņa notiek divpusēji, lai ievāktu plašāku informāciju, un pēc tam informācijas apmaiņai tiek izmantota Iekšējā tirgus informācijas sistēma. Igaunijā tiek uzskatīts, ka informācijas apmaiņa ir ātrāka pa tālruni un e-pastu.

Tomēr daudzas dalībvalstis (Čehija, Vācija, Ungārija, Īrija, Itālija, Lietuva, Latvija, Malta, Portugāle, Zviedrija, Slovākija, Kipra un Nīderlande) administratīvās sadarbības jomā izmanto tikai Iekšējā tirgus informācijas sistēmu, jo vai nu uzskata, ka tā ir ērtāka lietošanā, vai arī nav noslēgušas piemērojamus divpusējus nolīgumus.

6. IESPĒJAMIE GROZĪJUMI UN CITI UZLABOJUMI

Direktīvas 24. panta 1. punktā ir noteikts, ka Komisija, pārskatot šīs direktīvas piemērošanu un īstenošanu, vajadzības gadījumā arī ierosina nepieciešamos grozījumus un izmaiņas. Turklāt Direktīvas 24. panta 2. punktā ir skaidri norādīts, kādos divos gadījumos var ierosināt grozījumus. Pirmkārt, saistībā ar Direktīvas 4. panta attiecīgi 2. un 3. punktā paredzētajiem faktisko elementu sarakstiem attiecībā uz vispārējo novērtējumu ar mērķi noteikt, vai uzņēmums patiešām veic būtiskas darbības dalībvalstī, kurā tas veic uzņēmējdarbību, un vai norīkotais darba ņēmējs veic darbu uz laiku dalībvalstī, kas nav dalībvalsts, kurā viņš parasti strādā. Šo divu sarakstu gadījumā varētu definēt jaunus elementus. Otrkārt, saistībā ar 6. panta 6. punktā paredzēto termiņu grozījumiem, kuru nolūks ir tos saīsināt.

Attiecībā uz 4. panta 2. un 3. punktā minēto faktisko elementu sarakstiem dažas dalībvalstis atbildēs uz anketas jautājumiem kopumā norādīja, ka šie saraksti ir atbilstīgi, bet dažas dalībvalstis ierosināja papildināt 4. panta 2. punktu ar tādiem elementiem kā informācija par apgrozījumu, uzņēmuma juridisko adresi vai personāla vadītāja adresi, veiktajām sociālā nodrošinājuma iemaksām un uzņēmuma ienākuma nodokļa samaksu, piemērojamajiem tiesību aktiem un/vai kolektīvo līgumu, kā arī uzņēmumu, kas vada un uzrauga darba ņēmēja darbu, nosaka virsstundu darbu un izstrādā darba grafiku. Tomēr minētie punkti jau ir iekļauti 4. pantā (vai Iekšējā tirgus informācijas sistēmā — jautājumos, kas saistīti ar 4. pantu), 9. panta 1. punktā vai varētu būt piemērojami saskaņā ar 9. panta 2. punktu, ja dalībvalstis vēlētos tos izmantot. Turklāt ir jānorāda, ka 4. pantā minēto elementu saraksti nav izsmēļoši. Dalībvalstis savos valsts tiesību aktos, kuros transponē Direktīvu, var noteikt citus/papildu elementus, un dažas to jau ir izdarījušas.

Tāpēc Komisija pagaidām neuzskata, ka būtu jāierosina 4. panta grozījumi.

Neviena dalībvalsts atbildēs uz anketas jautājumiem neierosināja, ka būtu jāsaīsina termiņi, kas 6. panta 6. punktā noteikti Iekšējā tirgus informācijas sistēmā pieprasītās informācijas sniegšanai. Iekšējā tirgus informācijas sistēmas statistikas dati liecina, ka apmēram uz 2/3 pieprasījumu ir atbildēts noteiktajos termiņos.

Iepriekš izklāstīto iemeslu dēļ Komisija neuzskata, ka patlaban būtu lietderīgi grozīt 6. panta 6. punktu. Lai turpinātu uzlabot Darba ņēmēju norīkošanas direktīvas izpildi, Komisija veiks pasākumus administratīvās sadarbības veicināšanai un atvieglošanai, it īpaši ar Eiropas Darba iestādes starpniecību.

Dažādas ieinteresētās personas vērta Komisijas uzmanību uz dažām jomām, kurās būtu vajadzīgi uzlabojumi. To starpā ir administratīvās kontroles sistēmu vienkāršošana, ko varētu panākt, piemēram, ieviešot vienotu ES mēroga deklarēšanas sistēmu vai tīmekļa vietnēm paredzētu vienotu veidni. Lai Direktīva nebūtu jāgroza, minētās problēmas varētu atrisināt, kopīgi strādājot Ekspertu komitejā par darba ņēmēju norīkošanu darbā vai Eiropas Darba iestādē, tiklīdz tā sāks darboties.

Nemot vērā minēto un arī to, ka Direktīva ir bijusi spēkā vēl tikai neilgu laiku, kā arī to, ka nav konstatētas citas problēmas, kuru dēļ būtu jāgroza Direktīva, Komisija uzskata, ka patlaban Direktīvas grozījumi nav jāierosina.

7. SECINĀJUMI

Noteikumi, kas piemērojami darba ņēmēju norīkošanai, ES līmenī tikuši apspriesti iepriekšējo piecu gadu laikā. Eiropas Parlaments un Padome 2014. gada maijā pieņēma Izpildes direktīvu (Direktīva 2014/67/ES, "Direktīva"), kurā ir iekļauta tādu noteikumu, pasākumu un kontroles mehānismu kopuma vienotā sistēma, kas nepieciešami, lai labāk un vienādi īstenotu, piemērotu un izpildītu praksē Direktīvu 96/71/EK.

Nemot vērā Komisijas 2016. gada martā iesniegto priekšlikumu, Eiropas Parlaments un Padome 2018. gada jūlijā pieņēma Direktīvu (ES) 2018/957, ar ko groza Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā, lai labāk nodrošinātu darba ņēmēju tiesību ievērošanu un garantētu godīgus konkurences apstākļus pakalpojumu sniedzējiem. Grozījumus, kas ieviesti ar Direktīvu (ES) 2018/957, piemēro tikai no 2020. gada 30. jūlija.

Gatavojoties jauno noteikumu īstenošanai, Komisija strādāja cieši kopā ar visiem attiecīgajiem dalībvalstu dalībniekiem un sociālajiem partneriem. Šis darbs, kas ir saistīts ar Direktīvu (ES) 2018/957, joprojām turpinās.

Patlaban Komisija norāda, ka Direktīvas transponēšana visās dalībvalstīs, jo īpaši administratīvā sadarbība Iekšējā tirgus informācijas sistēmā, ir uzlabojusi Darba ņēmēju norīkošanas direktīvas izpildi dalībvalstīs. Ieviešot administratīvās prasības un kontroles pasākumus, dalībvalstis spēj labāk uzraudzīt noteikumu izpildi un nodrošināt darbā norīkoto darba ņēmēju tiesību ievērošanu.

Komisija turpinās strādāt kopā ar dalībvalstīm, lai nodrošinātu, ka Direktīva arī turpmāk tiek pareizi transponēta un piemērota, it īpaši attiecībā uz administratīvajām prasībām un kontroles pasākumiem un attiecībā uz atbildību apakšuzņēmuma līgumu slēgšanas gadījumos.

Turklāt, lai nodrošinātu darbā norīkošanas noteikumu saskaņotāku interpretāciju un piemērošanu visā ES, Komisija, apspriedusies ar dalībvalstu pārstāvjiem un Eiropas līmeņa sociālo partneru organizācijām, ir arī publicējusi praktisku rokasgrāmatu par norīkošanu darbā. Minētā dokumenta mērķis ir palīdzēt darba devējiem, darba ņēmējiem un valstu

iestādēm izprast noteikumus par darba ņēmēju norīkošanu darbā. Rokasgrāmata tiks regulāri atjaunināta, lai ņemtu vērā jaunās tendences. To vidū minama norīkošanas noteikumu piemērošana mobilajiem starptautiskās transporta nozares darbiniekiem, lai tādējādi integrētu Tiesas judikatūru¹³ un tiesiskā regulējuma izmaiņas¹⁴.

Komisija kopā ar Eiropas Darba iestādi, tiklīdz tā sāks darboties, arī turpinās atbalstīt visus iesaistītos dalībniekus. Jo īpaši tā sekmēs sadarbību starp iestādēm, kas atbild par administratīvo sadarbību un savstarpēju palīdzību, lai nodrošinātu visu informācijas un atbalsta dienestu sinerģiju un atvieglotu administratīvo prasību izpildi, un atbalstīs sodu un naudas sodu pārrobežu izpildes procedūras.

¹³ Konkrētāk, judikatūru apvienotajās lietās C-370/17 un C-37/18, kā arī lietās C-16/18 un C-815/18.

¹⁴ Sk. priekšlikumu par īpašiem noteikumiem starptautiskajā autotransporta nozarē strādājošajiem darba ņēmējiem, dokuments COM(2017)278, un priekšlikumu regulai par ES sociālā nodrošinājuma koordinācijas noteikumu atjaunināšanu, COM (2016)815.