



IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

ESF projekts 'Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības administratīvās kapacitātes stiprināšana'

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

2014.gada jūlija ziņojums

Eiropas Savienības darba tiesību aktualitātes

Rīga, 2014.gads

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

Saturs

1. Ievads.....	3
2. Direktīva 2014/54/ES par pasākumiem, kuri veicina strādniekiem piešķirto tiesību īstenošanu darba ņēmēju pārvietošanās brīvības jomā	5
2.1. Direktīvas regulējums	5
2.2. Kam būtu nepieciešams pievērst uzmanību?	8
3. Direktīva 2014/67/ES (Īstenošanas direktīva)	10
3.1. Direktīvas regulējums	10
3.2. Kam būtu nepieciešams pievērst uzmanību?	16
4. Direktīva 2014/36/ES par trešo valstu valstspiederīgo ieceļošanas un uzturēšanās nosacījumiem nodarbinātības kā sezonas darbiniekiem nolūkā.....	18
4.1. Direktīvas regulējums	18
4.2. Kam būtu nepieciešams pievērst uzmanību?	23
5. Direktīva 2014/66/ES par ieceļošanas un uzturēšanās nosacījumiem trešo valstu valstspiederīgajiem saistībā ar pārcelšanu uzņēmuma ietvaros.....	23
5.1. Direktīvas regulējums	23
5.2. Kam būtu nepieciešams pievērst uzmanību?	27
6. Direktīva 2014/24/ES par publisko iepirkumu	28
6.1. Direktīvas regulējums	28
6.2. Kam būtu nepieciešams pievērst uzmanību?	29

1. Ievads

Viena no būtiskākajām arodbiedrību funkcijām ir dalība likumdošanas procesā. Arodbiedrībām saskaņā ar Arodbiedrību likumu ir tiesības normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā piedalīties normatīvo aktu projektu un politikas plānošanas dokumentu projektu izstrādē un sniegt atzinumus par šiem projektiem, ja tie skar vai var skart strādājošo darba, ekonomiskās, sociālās un profesionālās tiesības un intereses.¹ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS) atbilstoši Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes nolikumam padomes ietvaros piedalās politikas plānošanas dokumentu un normatīvo aktu projektu izskatīšanā.²

Eiropas Savienības direktīvas ir sekundārie tiesību akti, kas atbilstoši Līgumam par Eiropas Savienības darbību (LESD) uzliek saistības attiecībā uz sasniedzamo rezultātu, bet ļauj šo valstu iestādēm noteikt to īstenošanas formas un metodes.³ Dalībvalstis, ieviešot direktīvu prasības likumdošanas procesa ietvaros pašas lemj par to, kā un kuros tiesību aktos attiecīgas prasības tiek iestrādātas.

Jautājumos, kas skar sociālo partneru kompetenci, proti, ekonomiskajos un sociālajos jautājumos, ir būtiska arodbiedrību aktīva iesaiste un priekšlikumi direktīvu normu ieviešanai Latvijas tiesību aktos. Līdz ar to ir būtiski informēt LBAS dalīborganizācijas par Eiropas Savienības direktīvām darba tiesību jomā, lai nodrošinātu LBAS aktīvo iesaisti direktīvu ieviešanas procesā.

Šī ziņojuma ietvaros tiks apskatītas piecas Eiropas Savienības direktīvas, kuru pārņemšanas process un diskusijas par tiesību aktu grozījumiem vai jaunu tiesību aktu izstrādi tiks uzsāktas tuvākajā laikā. To vidū ir direktīvas, kas skar migrantu

¹Arodbiedrību likums. Pieņemts: 06.03.2014. Stājas spēkā: 01.11.2014. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=265207>; 12(2).pants.

MK 20.09.2005 sēdes protokols Nr.53, 43§. Pieejams: <http://www.mk.gov.lv/mp/vaditas-padomes/ntsp/>.

² Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes nolikums. Ar grozījumiem, kas stājās spēkā ar 2006.gada 1.janvāri; 1., 3.punkts.

MK 20.09.2005 sēdes protokols Nr.53, 43§. Pieejams: <http://www.mk.gov.lv/mp/vaditas-padomes/ntsp/>.

³ Līgums par Eiropas Savienības darbību. Konsolidētā versija.

Pieejams: https://www.ecb.europa.eu/ecb/legal/pdf/c_32620121026lv.pdf; 288.pants.

darbinieku tiesību aizsardzību, darbinieku norīkošanu un publisko iepirkumu procedūru:

- Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/54/ES par pasākumiem, kuri veicina strādniekiem piešķirto tiesību īstenošanu darba ņēmēju pārvietošanās brīvības jomā (Direktīva 2014/54/ES);⁴
- Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/67/ES par to, kā izpildīt Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā⁵ (Īstenošanas direktīva) (Direktīva 2014/67/ES);⁶
- Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/36/ES par trešo valstu valstspiederīgo ieceļošanas un uzturēšanās nosacījumiem nodarbinātības kā sezonas darbiniekiem nolūkā (Direktīva 2014/36/ES);⁷
- Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/66/ES par ieceļošanas un uzturēšanās nosacījumiem trešo valstu valstspiederīgajiem saistībā ar pārcelšanu uzņēmuma ietvaros (Direktīva 2014/66/ES);⁸
- Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/24/ES par publisko iepirkumu (Direktīva 2014/24/ES).⁹

Ziņojums ietver apkopojumu par galvenajiem katras direktīvas (priekšlikuma) regulējuma punktiem, transponēšanas termiņu un jautājumiem, kuru ieviešanā arodbiedrībām ir nepieciešams pievērst uzmanību, piedaloties likumdošanas procesā un izstrādājot priekšlikumus.

⁴ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/54/ES (2014.gada 16.aprīlis) par pasākumiem, ar ko veicina darba ņēmējiem piešķirto tiesību īstenošanu darba ņēmēju pārvietošanās brīvības jomā. Pieejama: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:32014L0054>.

⁵ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 96/71/EK (1996. gada 16. decembris) par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā.

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

⁶ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/67/ES (2014. gada 15. maijs) par to, kā izpildīt Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā, un ar ko groza Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (ES) Nr. 1024/2012 par administratīvo sadarbību, izmantojot Iekšējā tirgus informācijas sistēmu ("IMI regula").

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

⁷ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/36/ES (2014.gada 26.februāris) par trešo valstu valstspiederīgo ieceļošanas un uzturēšanās nosacījumiem nodarbinātības kā sezonas darbiniekiem nolūkā. Pieejama: <http://old.eur-lex.europa.eu/JOHtml.do?uri=OJ:L:2014:094:SOM:LV:HTML>.

⁸ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/66/ES (2014.gada 15.maijs) par ieceļošanas un uzturēšanās nosacījumiem trešo valstu valstspiederīgajiem saistībā ar pārcelšanu uzņēmuma ietvaros.

Pieejama: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?qid=1407971152311&uri=CELEX:32014L0066>.

⁹ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/24/ES (2014.gada 26.februāris) par publisko iepirkumu un ar ko atceļ Direktīvu 2004/18/EK.

Pieejama: <http://old.eur-lex.europa.eu/JOHtml.do?uri=OJ:L:2014:094:SOM:LV:HTML>.

2. Direktīva 2014/54/ES par pasākumiem, ar ko veicina darba ņēmējiem piešķirto tiesību īstenošanu darba ņēmēju pārvietošanās brīvības jomā

2.1. Direktīvas regulējums

Direktīva par pasākumiem, ar ko veicina darba ņēmējiem piešķirto tiesību īstenošanu darba ņēmēju pārvietošanās brīvības jomā, tika pieņemta šī gada 16. aprīlī un dalībvalstīm tā būs jāievieš savos tiesību aktos līdz 2016. gada aprīlim.

Darba ņēmēju pārvietošanās brīvība ir Eiropas Savienības pilsoņu pamatbrīvība, kas kā viens no Savienības iekšējā tirgus balstiem ir nostiprināta LESD 45. pantā.¹⁰ Darba ņēmēju pārvietošanās brīvību Eiropas Savienībā šobrīd regulē divi galvenie Eiropas Savienības sekundārie tiesību akti:¹¹ Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) Nr. 492/2011 *par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos Savienībā* (Regula)¹² un Eiropas Parlamenta un Padomes direktīva Nr. 2004/38/EK *par Savienības pilsoņu un viņu ģimenes locekļu tiesībām brīvi pārvietoties un uzturēties dalībvalstu teritorijā*.¹³

Saskaņā ar Regulu jebkuram dalībvalsts valstspiederīgajam neatkarīgi no viņa dzīvesvietas ir tiesības pieņemt un strādāt algotu darbu citā dalībvalstī saskaņā ar normatīviem un administratīviem aktiem, kas reglamentē minētās valsts valstspiederīgo nodarbinātību un viņam ir tādas pašas tiesības pieņemt citā dalībvalstī pieejamu darbu kā šīs dalībvalsts valstspiederīgajiem.¹⁴

Vienlaikus efektīva darba ņēmēju pārvietošanās brīvības īstenošana tomēr vēl joprojām ir nopietna problēma, un daudzi Eiropas Savienības darba ņēmēji bieži

¹⁰ Direktīvas 2014/54/ES Preambulas 1. punkts.

Skat. Personu brīva pārvietošanās. Pieejams:

http://www.europarl.europa.eu/aboutparliament/lv/displayFtu.html?ftuId=FTU_2.1.3.html.

¹¹ Sociālās aizsardzības jautājumus regulē Eiropas Parlamenta un Padomes regula nr. 883/2004 (2004. gada 29. aprīlis) *par sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinēšanu* un regula nr. 987/2009 (2009. gada 16. septembris), *ar ko nosaka īstenošanas kārtību Regulai (EK) Nr. 883/2004 par sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinēšanu*

¹² Eiropas Parlamenta un Padomes 2011. gada 5. aprīļa Regula (ES) Nr. 492/2011 par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos Savienībā.

Pieejama: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2011:141:0001:0012:LV:PDF>

¹³ Eiropas Parlamenta un Padomes direktīva Nr. 2004/38/EK (2004. gada 29. aprīlis) *par Savienības pilsoņu un viņu ģimenes locekļu tiesībām brīvi pārvietoties un uzturēties dalībvalstu teritorijā, ar ko groza Regulu (EEK) Nr. 1612/68 un atceļ Direktīvas 64/221/EEK, 68/360/EEK, 72/194/EEK, 73/148/EEK, 75/34/EEK, 75/35/EEK, 90/364/EEK, 90/365/EEK un 93/96/EEK.*

¹⁴ Regulas 1. pants.

vien nav informēti par savām tiesībām uz brīvu pārvietošanos. Viņu potenciāli neaizsargātākā stāvokļa dēļ Eiropas Savienības darba ņēmēji joprojām var ciest no nepamatotiem savu tiesību uz brīvu pārvietošanos izmantošanas ierobežojumiem vai šķēršļiem, piemēram, kvalifikāciju neatzīšanu, diskrimināciju pilsonības dēļ un ekspluatāciju, kad viņi pārvietojas uz citu dalībvalsti.¹⁵ Līdz ar to jaunā Direktīva 2014/54/ES ievieš regulējumu, kas var novērst minētos šķēršļus un izaicinājumus.¹⁶

Direktīva 2014/54/ES paredz dalībvalstu pienākumus tiesiskās aizsardzības mehānismu uzlabošanai, vienlīdzīgas attieksmes un sociālā dialoga veicināšanai.

Tiesiskās aizsardzības mehānismu uzlabošanai Direktīvas 2014/54/ES 3.pants paredz dalībvalstīm nodrošināt, lai visiem darba ņēmējiem un viņu ģimenes locekļiem, kuri uzskata, ka ir cietuši vai cieš tādēļ, ka ir nepamatoti ierobežotas viņu brīvas pārvietošanās tiesības, vai tādēļ, ka viņiem nav piemērots vienlīdzīgas attieksmes princips, arī pēc tādu attiecību izbeigšanās, kurās, iespējams, ir notikusi diskriminācija, būtu pieejamas tiesas un (vai) administratīvās procedūras, tostarp samierināšanas procedūras gadījumos, kad dalībvalstis tās uzskata par lietderīgām. Priekšlikums līdz ar to atbilstoši Eiropas Komisijas skaidrojumam aptver gan tiesas, gan ārpus tiesas tiesiskās aizsardzības līdzekļus, ieskaitot alternatīvos strīdu izšķiršanas mehānismus, piemēram, samierināšanu un mediaciju, kā arī ombudu un līdztiesības iestādes vai citas līdzīgas struktūras.¹⁷ Būtiski, ka 3.punktā ir noteikts, ka dalībvalstis, īstenojot šo direktīvu, nedrīkstētu mazināt pastāvošo aizsardzības līmeni pret diskrimināciju.

Direktīvas 2014/54/ES 3.panta 2.punkts paredz dalībvalstu pienākumu nodrošināt, ka apvienības, organizācijas, tostarp sociālie partneri, vai citas juridiskās personas, kurām saskaņā ar attiecīgās valsts tiesību aktos, praksē vai koplīgumos noteiktajiem kritērijiem ir likumīgas intereses nodrošināt šīs direktīvas ievērošanu,

¹⁵ Direktīvas 2014/54/ES Preambulas 5.punkts.

¹⁶ Detalizētāk par darbinieku brīvas pārvietošanās problēmjaudājumiem skat. LBAS 2013.gada novembra ziņojumu „Darbinieku brīvas pārvietošanās Eiropas Savienībā regulējuma aktualitātes”. Pieejams: http://www.lbas.lv/upload/stuff/201312/darbinieku.briva.parvietosanas_mickevica.30.11.2013_final.pdf. lpp.9.

¹⁷ Priekšlikums Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai par pasākumiem, ar ko veicina darba ņēmējiem piešķirto tiesību īstenošanu darba ņēmēju pārvietošanās brīvības jomā. COM(2013) 236 final – 2013/0124 (COD). 11.lpp, 21.lpp.

Eiropas Savienības darba ņēmēja un viņa ģimenes locekļu vārdā vai darba ņēmēja un viņa ģimenes locekļu atbalstam ar viņu atļauju var iesaistīties jebkurā tiesas un/vai administratīvā procedūrā, kas paredzēta, lai panāktu darba tiesību, tiesību uz nodarbinātības pieejamību, darba drošību un veselības aizsardzību, sociālo un nodokļu priekšrocību pieejamību, dalību arodbiedrībās, apmācību pieejamību, mājokļu pieejamību, izglītības, mācekļības un profesionālās izglītības pieejamību Eiropas Savienības darba ņēmēju bērniem, kā arī nodarbinātības dienestu sniegto palīdzību.

Direktīvas 2014/54/ES 3.panta 6.punkts paredz dalībvalstu pienākumu ieviest savā tiesību sistēmā vajadzīgos pasākumus, lai aizsargātu darba ņēmējus pret negatīvu attieksmi vai negatīvām sekām, kas var sekot kā reakcija uz sūdzību vai tiesvedību saistībā ar to tiesību aizsardzību.

Saistībā ar **vienlīdzīgās attieksmes principa īstenošanu** Direktīvas 2014/54/ES 4.panta 1.punkts nosaka dalībvalstīm pienākumu izvēlēties vienu vai vairākas iestādes vai struktūras, kuru pienākums ir veicināt, analizēt, pārraudzīt un atbalstīt vienlīdzīgu attieksmi pret Eiropas Savienības darba ņēmējiem un viņu ģimenes locekļiem bez diskriminācijas pilsonības dēļ, nepamatotiem ierobežojumiem vai šķēršļiem viņu tiesībām uz brīvu pārvietošanos, un veic pasākumus, kas vajadzīgi, lai nodrošinātu atbilstošu šādu struktūru darbību. Šādas struktūras var ietilpt esošajās valsts līmeņa struktūrās, kurām ir līdzīgi mērķi.

Šajā sakarā atbilstoši Direktīvas 2014/54/ES 4.panta 2.punktam minētajām struktūrām ir jānodrošina vairāku uzdevumu izpilde:

- a) sniegt vai nodrošināt, ka tiek sniegta neatkarīga juridiska un/vai cita veida palīdzība Eiropas Savienības darba ņēmējiem un viņu ģimenes locekļiem, neskarot viņu tiesības. Turklāt šāda palīdzība ir jāsniedz bez maksas personām, kam nav pietiekamu līdzekļu, ievērojot valsts tiesību aktus vai praksi;
- b) darboties kā kontaktpunktam attiecībā pret līdzvērtīgiem kontaktpunktiem citās dalībvalstīs, lai sadarbotos un dalītos ar attiecīgo informāciju;

- c) veikt vai pasūtīt neatkarīgus apsekojumus un analīzes par Eiropas Savienības darba ņēmēju un viņu ģimenes locekļu brīvas pārvietošanās tiesību nepamatotiem ierobežojumiem un šķēršļiem vai diskrimināciju pilsonības dēļ;
- d) nodrošināt neatkarīgu ziņojumu publicēšanu un sniegt ieteikumus par visiem jautājumiem, kas saistīti ar šādiem ierobežojumiem, šķēršļiem vai diskrimināciju;
- e) publicēt attiecīgu informāciju par Eiropas Savienības noteikumu piemērošanu darba ņēmēju brīvas pārvietošanās jomā valsts līmenī.

Visbeidzot saistībā ar **sociālā dialoga veicināšanu** Direktīvas 2014/54/ES 5.pants paredz dalībvalstu pienākumu veicināt dialogu ar sociālajiem partneriem un attiecīgām nevalstiskām organizācijām, kurām saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi ir likumīgas intereses iesaistīties cīņā pret Eiropas Savienības darba ņēmēju un viņu ģimenes locekļu tiesību uz brīvu pārvietošanos nepamatotiem ierobežojumiem un šķēršļiem un diskrimināciju pilsonības dēļ, lai veicinātu vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu.

2.2. Kam būtu nepieciešams pievērst uzmanību?

(1) Viens no būtiskākajiem jautājumiem, kuram arodbiedrībām būtu nepieciešams pievērst īpašu uzmanību Direktīvas 2014/54/ES ieviešanā, ir 3.panta 2.punkta iestrādāšana Latvijas tiesību aktos:

nodrošināt, ka apvienības, organizācijas, tostarp sociālie partneri, vai citas juridiskās personas, kurām saskaņā ar attiecīgās valsts tiesību aktos, praksē vai koplīgumos noteiktajiem kritērijiem ir likumīgas intereses nodrošināt šīs direktīvas ievērošanu, Eiropas Savienības darba ņēmēja un viņa ģimenes locekļu vārdā vai darba ņēmēja un viņa ģimenes locekļu atbalstam ar viņu atļauju var iesaistīties jebkurā tiesas un/vai administratīvā procedūrā.

Ņemot vērā to, ka panta formulējums ir samērā plašs, arodbiedrībām direktīvas ieviešanas tiesību akta izstrādes procesā ir jāpievērš uzmanība, ka:

- tiesību akts uzsver arodbiedrību lomu darba ņēmēju tiesību un interešu aizstāvēšanā un pārstāvēšanā;

- saistībā ar darba ņēmēju (biedru) interešu pārstāvēšanu tiesību akts ietver atsauci uz jaunpieņemtā Arodbiedrību likuma 12.panta ceturto daļu, kas paredz, ka arodbiedrības savas kompetences ietvaros bez īpaša pilnvarojuma pārstāv un aizstāv savu biedru tiesības un intereses.

(2) Tāpat pastiprināta uzmanība būtu jāpievērš Direktīvas 2014/54/ES 4.panta 1.punktam, kas paredz dalībvalstu pienākumu:

izvēlēties vienu vai vairākas iestādes vai struktūras, kuru pienākums ir veicināt, analizēt, pārraudzīt un atbalstīt vienlīdzīgu attieksmi pret Eiropas Savienības darba ņēmējiem un viņu ģimenes locekļiem bez diskriminācijas pilsonības dēļ, nepamatotiem ierobežojumiem vai šķēršļiem viņu tiesībām uz brīvu pārvietošanos, un veic pasākumus, kas vajadzīgi, lai nodrošinātu atbilstošu šādu struktūru darbību. Šādas struktūras var ietilpt esošajās valsts līmeņa struktūrās, kurām ir līdzīgi mērķi.

Jāuzsver, ka lielākajā daļā dalībvalstu, tostarp Latvijā, šādas iestādes jau pastāv.¹⁸ Taču formāla organizāciju pastāvēšana nenozīmē, ka valstīs tiek efektīvi analizēta, pārraudzīta un atbalstīta vienlīdzīga attieksme pret Eiropas Savienības darba ņēmējiem un viņu ģimenes locekļiem. Latvijā darba ņēmēju pārvietošanās brīvību un tās aspektus uzrauga, piemēram, Nodarbinātības valsts aģentūra (saistībā ar Eiropas Nodarbinātības dienestu tīklu EURES),¹⁹ Pilsonības un migrācijas lietu pārvalde, Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra (attiecībā uz sociālās aizsardzības jautājumiem), Valsts darba inspekcija (attiecībā uz darba tiesību un darba drošības aizsardzības jautājumiem). Taču nepastāv viens vienots portāls, kas nodrošinātu vispusīgu informāciju par visiem jautājumiem un dažādu iestāžu pakalpojumiem un informāciju.

Attiecīgi arodbiedrību uzdevums Direktīvas 2014/54/ES normu pārņemšanas procesā ir analizēt Latvijas struktūru un iestāžu efektivitāti ārvalstu darba ņēmēju tiesību aizsardzībā un diskriminācijas novēršanā un norādīt uz efektivitātes trūkumiem un tiesību piemērošanas problēmām praksē. Šajā sakarā arodbiedrībām būtu nepieciešams pievērst īpašu uzmanību Valsts darba inspekcijas kapacitātei

¹⁸ Buelen Werner. ILO (ACTRAV) – EFBWW. Tematiskais seminārs „Uz tiesībām balstīta pieeja viesstrādniekiem būvniecības nozarē. Uzstāšanās par tematu „Viesstrādnieku, kuri ir ES pilsoņi un migrē no vienas ES dalībvalsts uz citu, tiesības. Viesstrādnieku, kuri ir trešo valstu pilsoņi, tiesības”. 2014. gada 14.-15. maijs, Rīga.

¹⁹ Skat. EURES. Pieejams: <http://www.nva.gov.lv/eures/index.php?cid=1>.

(inspektoru skaitam, kapacitātei nodrošināt sūdzību izskatīšanu Eiropas Savienības valodās, informācijas pieejamību Eiropas Savienības valodās) un Nodarbinātības Valsts aģentūras informācijas sniegšanas kvalitātei.

(3) Visbeidzot būtisks ir Direktīvas 2014/54/ES 5.pants, kura formulējums ir plašs, deklaratīvs un neparedz praktiskus jauninājumus:

veicināt dialogu ar sociālajiem partneriem un attiecīgām nevalstiskām organizācijām, kurām saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi ir likumīgas intereses iesaistīties cīņā pret Eiropas Savienības darba ņēmēju un viņu ģimenes locekļu tiesību uz brīvu pārvietošanos nepamatotiem ierobežojumiem un šķēršļiem un diskrimināciju pilsonības dēļ.

Līdz ar to arodbiedrībām Direktīvas 2014/54/ES normu ieviešanā ir jāuzsver sociālā dialoga veicināšanas praktiskie instrumenti, piemēram, saistošie informēšanas un konsultēšanas mehānismi, kā arī sadarbības vienošanās slēgšana starp nacionālā līmeņa sociālajiem partneriem un iestādēm, kuras nodrošina ar brīva darbaspēka kustību saistīto jautājumu īstenošanu.

3. Direktīva 2014/67/ES (Īstenošanas direktīva)

3.1. Direktīvas regulējums

Direktīva 2014/67/ES dalībvalstīm būs jāievieš līdz 2016.gada 18.jūnijam. Direktīvas 2014/67/ES pieņemšanas nepieciešamība un regulējums ir plašs temats, līdz ar to šajā sadaļā tiks apskatīti tikai jaunās direktīvas galvenie regulējuma punkti.²⁰

Direktīvas 2014/67/ES paredz vairākus jauninājumus, kas nepieciešami, lai dalībvalstis pēc iespējas līdzīgāk īstētu, piemērotu un izpildītu praksē Direktīvu

²⁰ Saistībā ar Direktīvas izstrādes procesu skat. LBAS 2012.gada aprīļa ziņojumu „Eiropas Savienības darbinieku norīkošanas regulējuma pārskatīšana.” Pieejams: http://www.lbas.lv/upload/stuff/201205/darbinieku.norikosanas.regulejuma.parskatisana_mickevica_4.12_fin_al.pdf.

96/71/EK, tostarp pasākumus, kas paredzēti, lai novērstu piemērojamo noteikumu ļaunprātīgu izmantošanu un apiešanu:

- elementus norīkojoša uzņēmuma un norikota darbinieka identificēšanai;
- pasākumus, kas uzlabo informācijas pieejamību un apmaiņu dalībvalstīs;
- pasākumus valstu administratīvās sadarbības uzlabošanai un termiņus informācijas sniegšanai;
- pasākumus valsts kontrolei un uzraudzībai;
- mehānismu norikoto darbinieku aizskarto tiesību aizsardzībai, uzsverot darbinieku pārstāvju lomu, kā arī ieviešot solidāro atbildību apakšuzņēmēju ķēdēs;
- nosacījumus un principus piespriesto administratīvo sodu un sankciju pārrobežu izpildei.

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

Raksturojošie elementi ir:

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

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

- a) darbs, kas veikts ierobežotu laiku citā dalībvalstī;
- b) datums, kad norīkošana sākas;
- c) norīkošana darbā ir uz dalībvalsti, kas nav valsts, kurā vai no kuras norīkotais darba ņēmējs parasti veic savu darbu;
- d) norīkotais darba ņēmējs atgriežas dalībvalstī, no kuras viņš norīkots darbā, vai gaidāms, ka viņš tajā atsāks darbu pēc tam, kad būs pabeigts darbs vai sniegti pakalpojumi, kuru veikšanai viņš bija norīkots;
- e) darbību veids;
- f) darba devējs, kurš norīko darba ņēmēju, ir nodrošinājis vai sedzis ceļa, naktsmītnes un uzturēšanās izdevumus, un ja tā ir, tad kā tas ir darīts, vai par izdevumu segšanas veidu;
- g) visi iepriekšējie periodi, kad bijis norīkots tas pats vai cits (norīkotais) darba ņēmējs.

Saistībā ar **informācijas pieejamības un apmaiņas uzlabošanu** Direktīvas 2014/67/ES 5.pants paredz dalībvalstīm vairākus pienākumus:

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

nemot vērā tās darba tirgus prasības. Šo informāciju, ja iespējams, sniegt bukleta veidā, kurā ietverts svarīgāko piemērojamo nodarbinātības noteikumu kopsavilkums, tostarp arī procedūru apraksts sūdzību iesniegšanai, un šo informāciju pēc pieprasījuma sniedz formātos, ko var izmantot personas ar invaliditāti;

- d) uzlabot attiecīgās informācijas pieejamību un skaidrību;
- e) norādīt kontaktpersonu, kas sakaru birojā ir atbildīga par informācijas pieprasījumu apstrādi;
- f) atjaunināt par katru valsti sniegto informāciju.

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

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

- a) steidzamos gadījumos, kad ir jāsaņem informācija no reģistriem, piemēram, par PVN reģistrācijas apstiprinājumu, lai pārbaudītu, vai uzņēmējdarbība tiek veikta citā dalībvalstī, – cik iespējams ātri un ne ilgāk par divām darba dienām no pieprasījuma saņemšanas. Steidzamības iemeslus skaidri norāda pieprasījumā, tostarp kādas ziņas minētās steidzamības pamatojumam;
- b) attiecībā uz citiem informācijas pieprasījumiem – ilgākais 25 darba dienās no pieprasījuma saņemšanas brīža, ja vien dalībvalstis nav savstarpēji vienojušās par īsāku termiņu.

Attiecībā uz **valsts kontroles un uzraudzības** pasākumiem Direktīva paredz dalībvalstīm ieviest vairākus pasākumus:

- (a) pienākumu deklarēt valsts atbildīgajās kompetentajās iestādēs vēlākais pakalpojumu sniegšanas sākumā, sniedzot attiecīgu informāciju, kas

nepieciešama, lai varētu veikt faktisku pārbaudi darba vietā, tostarp šādu informāciju:

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

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

(c) pienākumu tulkot minētos dokumentus;

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

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

Kontroles nodrošināšanai Direktīvas 2014/67/ES 10.pants paredz dalībvalstu pienākumu ieviest pienācīgas un efektīvas pārbaudes un izveidot pārraudzības mehānismus, kas paredzēti saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi, nodrošinot, ka pārbaudes un kontroles attiecībā uz atbilstību šim pantam nav diskriminējošas un nesamērīgas.

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

Savukārt 11.panta 3.punkts, līdzīgi kā Direktīvā 2014/54/ES, uzsver **arodbiedrību un citu darbinieku pārstāvju lomu darbinieku tiesību aizstāvēšanā**. Tas paredz dalībvalstu pienākumu nodrošināt, lai arodbiedrības un citas trešās personas, piemēram, apvienības, organizācijas un citas juridiskās personas, kurām saskaņā ar attiecīgo valstu tiesību aktos noteiktajiem kritērijiem ir likumīgas intereses, darbā norīkotā darba ņēmēja vai viņa darba devēja vārdā vai viņus atbalstot, ar viņu atļauju varētu piedalīties jebkurā tiesvedībā vai administratīvajā procesā, kas paredzēts, lai panāktu šīs direktīvas īstenošanu un tajā noteikto pienākumu izpildi.

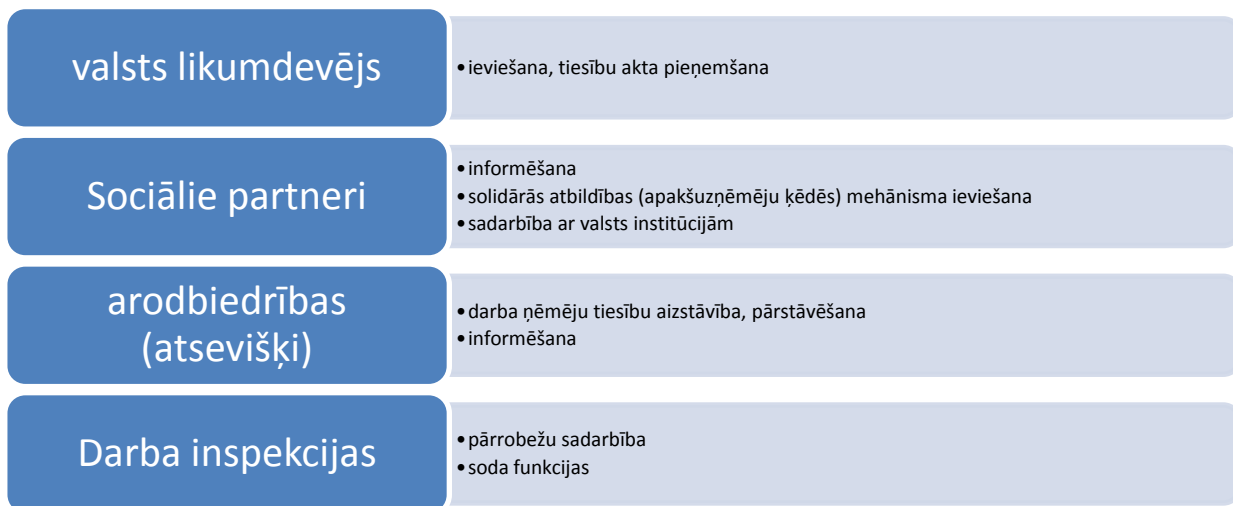
Jauninājums norīkoto darba ņēmēju tiesību aizsardzībā ir **solidārās atbildības ieviešana apakšuzņēmēju ķēdēs**, kur nozīmīga loma ir **sociālajiem partneriem**. Atbilstoši Direktīvas 2014/67/ES 12.pantam, dalībvalstis, lai apkarotu krāpšanu un ļaunprātīgu izmantošanu, pēc apspriešanās ar sociālajiem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

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

Visbeidzot, lai nodrošinātu Direktīvas 2014/67/ES normu efektīvu īstenošanu, tās 13.pants **paredz nosacījumus un principus piespriesto administratīvo sodu un sankciju pārrobežu izpildei**. Tas nosaka tiesības vienas valsts kompetentai iestādei lūgt citas dalībvalsts kompetento iestādi atgūt noteikto sodu vai sankcijas

(kas uzlikti par piemērojamo noteikumu neievērošanu attiecībā uz darba ņēmēju norīkošanu darbā citā dalībvalstī) vai paziņot lēmumu, ar kuru noteikts sods vai sankcijas.

Ņemot vērā regulējuma jauninājumus, Direktīvas 2014/67/ES ieviešanas procesā būtiska loma būs vairākām iesaistītām pusēm:²¹



3.2. Kam būtu nepieciešams pievērst uzmanību?

(1) Ņemot vērā dalībvalstu pienākumu nodrošināt, lai arodbiedrības un citas trešās personas, piemēram, apvienības, organizācijas un citas juridiskās personas, kurām saskaņā ar attiecīgo valstu tiesību aktos noteiktajiem kritērijiem ir likumīgas intereses, darbā norīkotā darba ņēmēja vai viņa darba devēja vārdā vai, viņus atbalstot, ar viņu atļauju varētu piedalīties jebkurā tiesvedībā vai administratīvajā procesā, tāpat kā Direktīvas 2014/54/ES pārņemšanā, ieviešanas tiesību aktu izstrādes procesā ir jāpievērš uzmanība, lai tiesību akts ietvertu atsauci uz jaunpieņemtā Arodbiedrību likuma 12.panta ceturto daļu, kas paredz, ka

²¹ Buelen Werner. ILO (ACTRAV) – EFBWW. Tematiskais seminārs „Uz tiesībām balstīta pieeja viesstrādniekiem būvniecības nozarē. Uzstāšanās par tematu „Viesstrādnieku, kuri ir ES pilsoņi un migrē no vienas ES dalībvalsts uz citu, tiesības. Viesstrādnieku, kuri ir trešo valstu pilsoņi, tiesības”. 2014. gada 14.-15. maijs, Rīga.

arodbiedrības savas kompetences ietvaros bez īpaša pilnvarojuma pārstāv un aizstāv savu biedru tiesības un intereses.

(2) Direktīva 2014/54/ES paredz sociālajiem partneriem īpašu lomu solidārās atbildības apakšuzņēmēju ķēdēs ieviešanā. Dalībvalstis var noteikt papildu pasākumus, lai nodrošinātu to, ka apakšuzņēmēju ķēdēs norīkotais darba ņēmējs līdztekus darba devējam vai darba devēja vietā var saukt pie atbildības darbuzņēmēju, pie kura darba devējs ir tiešs apakšuzņēmējs, pēc apspriešanās ar sociālajiem partneriem.

Šobrīd Latvijā nav ieviesta obligāta solidārā atbildība apakšuzņēmēju ķēdēs, izņemot Darba likuma²² 37.panta vienpadsmitajā daļā paredzēto gadījumu, kad pie administratīvās atbildības par tādas personas nodarbināšanu, kura nav tiesīga uzturēties Latvijas Republikā, ir saucama arī persona, kura darba devējam kā apakšuzņēmējam ir tieši nodevusi pilnīgu vai daļēju līgumsaistību izpildi, kā arī persona, kura ir sākotnējo līgumsaistību izpildītājs, un jebkurš cits iesaistītais apakšuzņēmējs, ja viņi par šādu prettiesisku nodarbināšanu zināja, izņemot gadījumu, kad viņi veikuši nepieciešamos pasākumus, lai novērstu šādu prettiesisku nodarbināšanu.

Atbilstoši Latvijas civiltiesībām ģenerāluņēmējs un apakšuzņēmējs var vienoties par solidārās atbildības noteikšanu līgumā, taču praksē tas nenotiek.

Līdz ar to arodbiedrībām ir jāpievērš īpaša uzmanība pārrunām ar darba devēju nacionālā līmeņa sociālo partneri, lai kopīgi izstrādātu solidārās atbildības shēmu apakšuzņēmēju ķēdēs darbinieku norīkošanas gadījumā Latvijas tiesību aktos (Darba likumā vai nozares tiesību aktos, piemēra, Būvniecības likumā)²³ un nodrošinātu to, ka šajā shēmā ir pienācīgi aizstāvētas darbinieku intereses.

Tā kā Direktīvas 2014/54/ES 12.pants paredz to, ka uzņēmējs var tikt atbrīvots no atbildības, ja ir veicis nepieciešamās pārbaudes, arodbiedrībām būtu nepieciešams

²² Darba likums. stājas spēkā 01.06.2002. ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 25.07.2012. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=26019>.

²³ Būvniecības likums. Stājas spēkā: 13.09.1995.Zaudēs spēku ar 01.10.2014. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=36531>.

iesaistīties un ierosināt nepieciešamo pārbaūžu stingru kritēriju ieviešanu tiesību aktos, lai novērstu „formālo pārbaūžu” metožu ieviešanu.

(3) Ņemot vērā to, ka Direktīvas 2014/67/ES 9.pants paredz ierobežotu kontroles līdzekļu sarakstu, atļaujot laika gaitā ieviest citas administratīvās prasības un kontroles pasākumus, ja tie ir samērīgi un pamatoti, arodbiedrībām arī pēc direktīvas normu ieviešanas būtu nepieciešams regulāri sekot līdzi, vai darbinieku norīkošanā praksē parādās jaunu direktīvas normu ļaunprātīgas izmantošanas shēma, ziņot par tām tiesību aizsardzības iestādēm un ierosināt tiesību aktu grozījumus šo shēmu apkarošanai.

4. Direktīva 2014/36/ES par trešo valstu valstspiederīgo ieceļošanas un uzturēšanās nosacījumiem nodarbinātības kā sezonas darbiniekiem nolūkā

4.1. Direktīvas regulējums

Direktīva 2014/36/ES ir pieņemta 2014.gada februārī un tās normas dalībvalstīm ir jāievieš līdz 2016.gada 30.septembrim. Atzīstot trešo valstu valstspiederīgo sezonas darbinieku īpaši neaizsargāto stāvokli un to, ka viņu darbs pēc būtības ir pagaidu darbs, un ka ir nepieciešams nodrošināt trešo valstu valstspiederīgo sezonas darbinieku tiesību efektīvu aizsardzību, Direktīva 2014/36/ES nosaka ieceļošanas un uzturēšanās nosacījumus trešo valstu valstspiederīgajiem sezonas nodarbinātības nolūkā un nosaka sezonas darbinieku tiesības.²⁴

Direktīva 2014/36/ES ietver sezonas darbinieka un citu terminu definīcijas, sezonas darbinieku ieceļošanas un uzturēšanās nosacījumus, sankcijas darba devējiem par direktīvā noteikto pienākumu nepildīšanu un vienlīdzīgu tiesību garantēšanu sezonas darbiniekiem.

Direktīva paredz **sezonas darbinieka un no gadalaiku maiņas atkarīgas darbības definīciju**. Saskaņā ar Direktīvas 2014/36/ES 3.pantu sezonas darbinieks ir trešās valsts valstspiederīgais, kas saglabā savu pamata dzīvesvietu

²⁴ Direktīvas 2014/36/ES Preambulas 43.punkts, 1.pants.

trešajā valstī un likumīgi uz laiku uzturas dalībvalsts teritorijā, lai veiktu no gadalaiku maiņas atkarīgu darbību saskaņā ar vienu vai vairākiem noteikta termiņa darba līgumiem, kuri noslēgti tieši starp minēto trešās valsts valstspiederīgo un darba devēju, kas veic uzņēmējdarbību minētajā dalībvalstī. Savukārt no gadalaiku maiņas atkarīga darbība ir darbība, kas ar gadalaika apstākļiem saistīta periodiska notikuma vai notikumu modeļa dēļ ir cieši saistīta ar konkrētu laiku gadā, kad pieprasījums pēc vajadzīgā darbaspēka ievērojami pārsniedz parasti veicamajām darbībām nepieciešamo līmeni.

Direktīva 2014/36/ES paredz **sociālo partneru lomu nodarbinātības jomu, kurām ir raksturīgs sezonas darbs, noteikšanā**. Saskaņā ar Direktīvas 2014/36/ES 2.panta 2.punktu dalībvalstis, vajadzības gadījumā apspriežoties ar sociālajiem partneriem, uzskaita tās nodarbinātības jomas, kurās ietilpst no gadalaiku maiņas atkarīgas darbības. Dalībvalstis, vajadzības gadījumā apspriežoties ar sociālajiem partneriem, var veikt izmaiņas minētajā sarakstā.

Direktīva 2014/36/ES paredz detalizētas „caurspīdīgas” **sezonas darbinieku ieceļošanas un uzturēšanās prasības**: iesniedzamos dokumentus atļaujas saņemšanai, pieteikuma noraidīšanas vai atļaujas atsaukšanas gadījumus, vienotās pieteikšanas procedūras ieviešanu, maksimālo termiņu pieteikumu izskatīšanai un nodevas noteikšanas nosacījumus.

Direktīvas 2014/36/ES 13.pants paredz dalībvalstu pienākumu noteikt iestādes, kas ir kompetentas pieņemt pieteikumus sezonas darbinieka atļaujai, pieņemt lēmumus par tiem un izsniegt sezonas darbinieka atļaujas, izmantojot vienotu pieteikšanās procedūru.

Direktīvas 2014/36/ES 5. un 6.pants paredz nepieciešamos dokumentus, kas personai, kura vēlas iegūt sezonas darbinieka statusu, ir jāpievieno pieteikumam uzņemšanai dalībvalstī. Tie ietver:

- a) derīgu darba līgumu vai, ja tas noteikts saskaņā ar valsts tiesību aktiem, administratīvo regulējumu vai praksi, saistošu darba piedāvājumu darbam sezonas darbinieka statusā attiecīgajā dalībvalstī pie darba devēja, kas veic

uzņēmējdarbību minētajā dalībvalstī, norādot darba vietu un veidu, nodarbinātības ilgumu, atalgojumu, darba stundu skaitu nedēļā vai mēnesī, apmaksāta atvaļinājuma ilgumu, un, ja iespējams, nodarbinātības sākuma dienu;

b) pierādījumus, ka pieteikuma iesniedzējam ir veselības apdrošināšana vai, ja tas paredzēts valsts tiesību aktos, viņš ir pieteicies veselības apdrošināšanai saistībā ar visiem riska veidiem, ko parasti apdrošināšana sedz attiecīgās dalībvalsts valstspiederīgajiem, attiecībā uz laikposmiem, kad šāds apdrošināšanas segums un atbilstīgās tiesības uz pabalstiem netiek nodrošinātas saistībā ar darbu, ko veic minētajā dalībvalstī, vai tā rezultātā;

c) pierādījumus, ka sezonas darbinieks tiks pienācīgi izmitināts vai ka viņam tiks nodrošināts atbilstīgs mājoklis.

Direktīvas 2014/36/ES 8.pants paredz gadījumus, kad dalībvalsts var noraidīt trešo valsts pilsoņu pieteikumus sezonas darbinieka statusa iegūšanai. Tie ietver, piemēram, gadījumus, kad dokumenti atļaujas saņemšanai ir iegūti krāpnieciskā veidā, darba devēja iepriekšējo sodīšanu par nedeklarēto darbu. Savukārt 9.pants paredz gadījumus, kad dalībvalsts var atsaukt atļaujas sezonas darba veikšanai, kas cita starpā ietver darba devēja maksātnespēju, uzturēšanās nolūku neatbilstību formālajiem iemesliem, kuru dēļ personai bija atļauts uzturēties dalībvalstī, darba devēja sodīšanu par nedeklarēto darbu.

Direktīvas 2014/36/ES 18.panta 1.punkts paredz, ka dalībvalsts kompetentās iestādes pieņem lēmumu par pieteikumu atļaujai sezonas darba veikšanai pēc iespējas drīzāk, bet ne vēlāk kā 90 dienas pēc pilnībā aizpildīta pieteikuma iesniegšanas un rakstiski paziņo lēmumu pieteikuma iesniedzējam saskaņā ar valsts tiesību aktos noteiktajām paziņošanas procedūrām.

Saistībā ar nodevu iekasēšanu par pieteikumu izskatīšanu Direktīvas 2014/36/ES 19.panta 1.punkts paredz, ka nodevu apjoms nedrīkst būt nesamērīgs vai pārmērīgi liels.

Direktīva 2014/36/ES atstāj dalībvalstu ziņā noteikt maksimālo **uzturēšanās ilgumu**. Saskaņā ar tās 14.pantu dalībvalstis nosaka sezonas darbinieku uzturēšanās maksimālo ilgumu, kas ir ne īsāks par pieciem mēnešiem un ne garāks par deviņiem mēnešiem jebkurā 12 mēnešu laikposmā. Pēc minētā laikposma beigām trešās valsts valstspiederīgais atstāj dalībvalsts teritoriju, ja vien attiecīgā dalībvalsts saskaņā ar valsts vai Savienības tiesību aktiem nav izdevusi viņam uzturēšanās atļauju nolūkā, kas nav saistīts ar sezonas darba veikšanu. Vienlaikus Direktīvas 2014/36/ES 15.pants dod dalībvalstīm iespēju noteikt sezonas darba atļaujas termiņa pagarināšanu (tostarp, vairāk nekā vienreiz, ievērojot minēto maksimālo termiņu), iespējas atjaunot atļauju sezonas darba veikšanai.

Savukārt 16.pants paredz dalībvalstu pienākumu atvieglot atkārtotu ieceļošanu trešo valstu valstspiederīgajiem, kuri vismaz reizi pēdējos piecos gados minētajā dalībvalstī bijuši uzņemti sezonas darbinieka statusā un kuri katras savas uzturēšanās laikā ir pilnībā ievērojuši sezonas darbiniekiem piemērojamus nosacījumus. Pants paredz pasākumus procedūras atvieglošanai, kas ietver, piemēram, procedūras lēmuma pieņemšanai par attiecīgo pieteikumu sezonas darbinieka atļauju vai ilgtermiņa vīzu paātrināšanu, vai atļauju neiesniegt noteiktus dokumentus.

Direktīvas 2014/36/ES normu efektīvai ieviešanai tās 17.panta 1. un 2.punkts paredz ieviest **iedarbīgas, samērīgas un preventīvas sankcijas**, ko piemēro darba devējiem, kuri nav izpildījuši savas saistības saskaņā ar direktīvu. Tostarp normas paredz dalībvalstu pienākumu nodrošināt, ka, ja atļauja sezonas darba veikšanai tiek atsaukta, darba devējam ir jāmaksā kompensācija sezonas darbiniekam atbilstoši valsts tiesību aktiem. Papildus 17.panta 3.punkts, līdzīgi kā Direktīvas 2014/67/ES gadījumā, paredz ieviest **solidāro atbildību apakšuzņēmēju ķēdēs**: gadījumā, kad darba devējs ir apakšuzņēmējs, un kad galvenais darbuzņēmējs un jebkurš iesaistītais apakšuzņēmējs nav izpildījuši pienācīgas pārbaudes saistības, kā noteikts valsts tiesību aktos, galvenais darbuzņēmējs un jebkurš iesaistītais apakšuzņēmējs var:

- a) tikt pakļauti sankcijām par saistību nepildīšanu;

- b) līdztekus darba devējam vai tā vietā – būt atbildīgi par kompensācijas izmaksāšanu attiecīgajam sezonas darbiniekam saistībā ar atļaujas atsaukšanu;
- c) līdztekus darba devējam vai tā vietā – būt atbildīgi par visu to atlikušo maksājumu veikšanu, kuri attiecīgajam sezonas darbiniekam pienākas saskaņā ar valsts tiesību aktiem.

Saistībā ar **tiesībām uz vienlīdzīgu attieksmi**, Direktīvas 2014/36/ES 23.pants paredz, ka sezonas darbiniekiem ir tiesības uz tādu pašu attieksmi, kāda tiek piemērota dalībvalsts valstspiederīgajiem, vismaz attiecībā uz šādiem aspektiem:

- a) nodarbinātības noteikumi, tostarp minimālais darbspējas vecums, un darba apstākļi, tostarp atalgojums un atlaišana, darba laiks, atvaļinājums un brīvdienas, kā arī veselības aizsardzības un drošības prasības darba vietā;
- b) tiesības streikot un piedalīties protesta akcijās un biedrošanās brīvība, piederība pie organizācijas un dalība organizācijā, kas pārstāv darba ņēmējus, vai jebkurā organizācijā, kuras locekļi ir iesaistīti konkrētā darbā, tostarp šādu organizāciju piešķirtās tiesības un priekšrocības, tostarp tiesības risināt sarunas un slēgt koplīgumus, neskarot valsts noteikumus par sabiedrisko kārtību un sabiedrības drošību;
- c) atlikušie maksājumi, kuri jāveic darba devējam, saistībā ar jebkuru trešās valsts valstspiederīgajam neizmaksātu atalgojumu;
- e) piekļuve precēm un pakalpojumiem un publiski pieejamo preču un pakalpojumu piegāde, izņemot mājokli;
- f) konsultāciju pakalpojumi, ko attiecībā uz sezonas darbu sniedz nodarbinātības dienesti;
- g) izglītība un arodmācības;
- h) diplomu, sertifikātu un citu profesionālo kvalifikāciju atzīšana saskaņā ar attiecīgajām valsts procedūrām;
- i) nodokļu atvieglojumi, ciktāl attiecīgo sezonas darbinieku attiecīgajā dalībvalstī uzskata par rezidentu nodokļu vajadzībām.

Direktīva neparedz tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi attiecībā uz sociālo aizsardzību.

4.2. Kam būtu nepieciešams pievērst uzmanību?

(1) Ņemot vērā to, ka Direktīva 2014/36/ES neietver nozares, kurās ir pieļaujams sezonas darbs un nozaru noteikšana ir atstāta izlemšanai dalībvalstīm, sociālo partneru iesaiste ir būtiska, lai sniegtu praktiskus piemērus par atsevišķu nozaru darbības specifiku un sezonas nodarbinātības aspektiem.

(2) Tāpat Direktīva 2014/36/ES nosaka maksimālā termiņa sezonas darbam robežas – 5-9 mēneši 12 mēnešu laikā - un atļauj dalībvalstīm precizēt nepieciešamo ilgumu savos tiesību aktos, sociālie partneri var aktīvi iesaistīties termiņa precizēšanā, sniedzot pamatojumu par dažādu nozaru sezonas darba ilgumu.

(3) Ņemot vērā to, ka Direktīva 2014/36/ES paredz solidārās atbildības ieviešanu apakšuzņēmēju ķēdēs, arodbiedrībām, tāpat kā Direktīvas 2014/67/ES gadījumā, ir jānodrošina, ka atbildības mehānismā ir efektīvi aizstāvētas darbinieku intereses. Attiecīgi arodbiedrībām ir jāpievērš īpaša uzmanība pārrunām ar darba devēju nacionālā līmeņa sociālo partneri, lai kopīgi izstrādātu efektīvu solidārās atbildības shēmu apakšuzņēmēju ķēdēs.

5. Direktīva 2014/66/ES par ieceļošanas un uzturēšanās nosacījumiem trešo valstu valstspiederīgajiem saistībā ar pārcelšanu uzņēmumos

5.1. Direktīvas regulējums

Direktīva 2014/66/ES ir pieņemta šī gada aprīlī un dalībvalstīm tās normas ir jāievieš līdz 2016.gada novembrim. Direktīva 2014/66/ES īpaši uzsver uzņēmējdarbības globalizācijas, tirdzniecības pieauguma, starptautisku uzņēmumu grupu skaita pieauguma un paplašināšanās ietekmi pēdējos gados, kā rezultātā starptautisku korporāciju filiāļu un meitasuzņēmumu vadītāju, speciālistu un darbinieku–praktikantu mobilitāte, kuri uz laiku tiek pārcelti uz citām uzņēmuma struktūrvienībām, lai veiktu īstermiņa uzdevumus, ir kļuvusi daudz izplatītāka.

Vadošu darbinieku pārcelšana uzņēmuma ietvaros uzņemošajām struktūrvienībām nodrošina jaunas prasmes, zināšanas un inovācijas un uzlabo to ekonomiskās iespējas, tādējādi Eiropas Savienībā attīstot uz zināšanām balstītu ekonomiku un vienlaikus veicinot ieguldījumu plūsmas visā Savienībā. Uzņēmuma ietvaros veikta darbinieku pārcelšana no trešajām valstīm var sekmēt arī uzņēmuma ietvaros veiktu darbinieku pārcelšanu no Eiropas Savienības uz trešo valstu uzņēmumiem un nostiprināt Savienības pozīcijas attiecībās ar starptautiskajiem partneriem. Atvieglināta darbinieku pārcelšana uzņēmuma ietvaros ļauj starptautiskām uzņēmumu grupām optimāli izmantot savus cilvēkresursus.²⁵

Līdz ar to Direktīva 2014/66/ES sniedz pārcelšanas uzņēmuma ietvaros un uzņēmuma ietvaros pārceļta darbinieka definīciju, paredz nosacījumus (pieteikumu iesniegšanas kārtību, pieteikumu noraidīšanas vai atsaukšanas nosacījumus), ar kādiem trešo valstu valstspiederīgie un viņu ģimenes locekļi var ieceļot un ilgāk par 90 dienām uzturēties dalībvalstu teritorijā, viņu tiesības saistībā ar pārcelšanu uzņēmuma ietvaros, kā arī nosacījumus otrreizējai pārcelšanai (ieceļošana un uzturēšanās dalībvalstī, kas nav tā dalībvalsts, kura, pamatojoties uz šo direktīvu, pirmā ir piešķīrusi uzturēšanās atļauju uzņēmuma ietvaros pārceļtam darbiniekam),²⁶ paredz vienlīdzīgu tiesību principa attiecināšanu uz minētiem darbiniekiem.

Atbilstoši Direktīvas 2014/66/ES 3.pantam **pārcelšana uzņēmuma ietvaros** ir trešās valsts valstspiederīgā, kas brīdī, kad iesniegts pieteikums par uzņēmuma ietvaros pārceļta darbinieka uzturēšanās atļauju, pastāvīgi uzturas ārpus dalībvalstu teritorijas, pagaidu norīkošana profesionālos vai apmācības nolūkos no uzņēmuma, kurš veic uzņēmējdarbību ārpus kādas dalībvalsts teritorijas un ar kuru trešās valsts valstspiederīgajam pirms pārcelšanas un pārceļšanas laikā ir noslēgts darba līgums, pārceļšana uz šim uzņēmumam vai tai pašai uzņēmumu grupai piederošu struktūrvienību, kas veic uzņēmējdarbību minētajā dalībvalstī, un attiecīgā gadījumā mobilitāte starp uzņemošajām struktūrvienībām, kas veic uzņēmējdarbību vienā vai vairākās otrās dalībvalstīs.

²⁵ Direktīvas 2014/66/ES Preambulas 5., 6.punkts.

²⁶ Direktīvas 2014/66/ES 1.pants.

Savukārt **uzņēmuma ietvaros pārcelts darbinieks** ir jebkurš trešās valsts valstspiederīgais, kurš uzņēmuma ietvaros pārceļta darbinieka uzturēšanās atļaujas pieteikuma iesniegšanas brīdī pastāvīgi uzturas ārpus dalībvalstu teritorijas un kuru pārceļ uzņēmuma ietvaros.

Papildus Direktīvas 2014/66/ES 3.pants sniedz arī kvalificētu darbinieku - **vadītāja, darbinieka-praktikanta un speciālista definīciju.**

Vadītājs ir persona, kura ieņem augstu amatu un kuras galvenais pienākums ir vadīt uzņemošo struktūrvienību, un kuru vispārīgi uzrauga vai kuram sniedz norādes galvenokārt uzņēmuma direktoru vai akcionāru valde vai līdzvērtīga struktūra; minētā amata pienākumos ietilpst: uzņemošās struktūrvienības vai tās nodaļas vai apakšnodaļas vadīšana; pārējo uzraudzības, profesionālo vai vadošo darbinieku darba uzraudzība un kontrole; pilnvaras ieteikt pieņemt darbiniekus darbā, atlaist no darba vai veikt citu ar personālu saistītu darbību.

Speciālists ir persona, kura strādā uzņēmumu grupā un kurai ir specifiskas zināšanas, kas ir būtiskas saistībā ar uzņemošās struktūrvienības darbības jomām, metodēm vai vadību. Novērtējot šādas zināšanas, ņem vērā ne tikai zināšanas, kas ir specifiskas saistībā ar uzņemošo struktūrvienību, bet arī to, vai personai ir augsts kvalifikācijas līmenis, tostarp atbilstīga profesionālā pieredze, attiecībā uz darba veidu vai darbību, kuras veikšanai ir vajadzīgas specifiskas tehniskas zināšanas, tostarp iespējama piederība akreditētai profesijai.

Darbinieks–praktikants ir persona ar augstskolas izglītību, kura profesionālās pilnveidošanās nolūkā vai, lai apgūtu uzņēmējdarbības paņēmienus vai metodes, tiek pārceļta uz uzņemošo struktūrvienību un kura pārceļšanas laikā saņem atalgojumu.

Direktīva 2014/66/ES paredz detalizētus **uzņēmuma ietvaros pārceļta darbinieka uzturēšanās atļaujas izsniegšanas nosacījumus.** Direktīvas 2014/66/ES 5.pants paredz kritērijus uzņēmuma ietvaros pārceļto trešo valstu pilsoņu uzņemšanai, kas ietver:

- a) uzņemošās struktūrvienības un uzņēmuma, kas veic uzņēmējdarbību trešā valstī, piederību pie viena un tā paša uzņēmuma vai uzņēmumu grupas;
- b) pierādījumu faktam, ka līdz pat dienai, kad notiek pārcelšana uzņēmuma ietvaros, darbinieks tajā pašā uzņēmumā bijis nodarbināts vismaz trīs līdz divpadsmit mēnešus bez pārtraukuma vadītāju un speciālistu gadījumā un vismaz trīs līdz sešus mēnešus bez pārtraukuma darbinieku–praktikantu gadījumā;
- c) darba līgumu un vajadzības gadījumā darba devēja norīkojuma vēstuli;
- d) trešās valsts valstspiederīgajam ir profesionālās kvalifikācijas un pieredzes pierādījumus;
- e) derīgu trešās valsts valstspiederīgā ceļošanas dokumentu un, ja vajadzīgs, vīzas pieteikumu vai vīzu;
- f) veselības apdrošināšanu.

Vēl viens no kritērijiem ir pārceltā darbinieka nodarbinātības un atalgojuma nosacījumu atbilstība uzņemošās dalībvalsts nodarbinātības noteikumiem. Šajā sakarā dalībvalstīm ir jānodrošina, lai pārcelšanas uzņēmuma ietvaros laikā attiecībā uz nodarbinātības noteikumiem un nosacījumiem tiktu ievēroti visi nosacījumi, ko līdzīgā situācijā piemēro norīkotiem darba ņēmējiem attiecīgajās profesionālajās nozarēs, savukārt atalgojums nebūtu ar mazāk labvēlīgiem nosacījumiem kā atalgojums, ko dalībvalstī, kurā tiek veikts darbs, piešķir tās valstspiederīgajiem, kas ieņem līdzīgus amatus.

Atbilstoši Direktīvas 2014/66/ES 11.pantam dalībvalstīm ir pienākums iecelt kompetentās iestādes, kas pieņem pieteikumus un izdod uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļaujas vai ilgtermiņa mobilitātes uzturēšanās atļaujas vienotā pieteikuma procedūrā.

Direktīvas 20.-22.panti regulē pārcelto darbinieku no trešajām valstīm **īstermiņa** (uz laiku, kas nepārsniedz 90 dienas jebkurā 180 dienu laikposmā katrā dalībvalstī) **un ilgtermiņa mobilitāti**, lai strādātu tā paša uzņēmuma vai uzņēmuma grupas struktūrvienībā citā dalībvalstī Eiropas Savienības ietvaros, nosakot kritērijus un nosacījumus, kurus otrā dalībvalsts var pieprasīt izpildīt.

Saistībā ar **pārcelšanas maksimālo ilgumu** Direktīvas 2014/66/ES 12.pants paredz, ka attiecībā uz vadītājiem un speciālistiem pārcelšanas uzņēmuma ietvaros maksimālais ilgums ir trīs gadi, un attiecībā uz darbiniekiem–praktikantiem – viens gads, pēc kura viņi atstāj dalībvalstu teritoriju.

Direktīvas 2014/66/ES 17.pants paredz **pārcelto darbinieku tiesības** ieceļot un uzturēties pirmās dalībvalsts teritorijā, brīvi piekļūt visai pirmās dalībvalsts teritorijai, veikt konkrēto profesionālo darbību. Savukārt 18.pants regulē **tiesību uz vienlīdzīgu attieksmi** attiecībā uz pārceltajiem darbiniekiem ievērošanu attiecībā uz biedrošanās brīvību un piederību organizācijai, kas pārstāv darba ņēmējus vai darba devējus, diplomu, sertifikātu un citu profesionālo kvalifikāciju atzīšanu un piekļuvi precēm un pakalpojumiem.

5.2. Kam būtu nepieciešams pievērst uzmanību?

(1) Speciālista definīcija Direktīvā 2014/66/ES paredz prasības attiecībā uz darbinieka specifiskajām zināšanām un profesionālo pieredzi, kas ir būtiskas saistībā ar uzņemošās struktūrvienības darbības jomām. Taču, ņemot vērā to, ka tā neparedz prasības par atbilstošu izglītību, tā apgrūtina „speciālistu” Direktīvas 2014/66/ES izpratnē identificēšanu un paver iespējas ļaunprātīgai izmantošanai. Līdz ar to arodbiedrībām Direktīvas 2014/66/ES ieviešanas procesā, lai novērstu direktīvas normu ļaunprātīgu izmantošanu (atstājot iespējas nodarbināt trešo valstu pilsoņus atvieglotā kārtībā), būtu nepieciešams iestāties un uzsākt diskusijas par stingrākām prasībām speciālistiem atbilstošās izglītības pierādīšanai.

(2) Direktīvas 2014/66/EK 18.panta 1.punkts paredz tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi, piesaistot to plaši kritizētajai Darbinieku norīkošanas direktīvai 96/71/EK:

Neatkarīgi no tā, kādus tiesību aktus piemēro darba attiecībām, un neskarot 5. panta 4. punkta b) apakšpunktu, tajā dalībvalstī, kurā tiek veikts darbs, pret uzņēmuma ietvaros pārceltiem darbiniekiem, kuri uzņemti saskaņā ar šo direktīvu, attieksme ir vismaz tāda

pati kā pret personām, uz kurām attiecas Direktīva 96/71/EK, saistībā ar nodarbinātības noteikumiem saskaņā ar Direktīvas 96/71/EK 3.pantu.²⁷

Šāds regulējums nenodrošina to, ka trešo valstu darbiniekiem, kurus uzņēmums nosūta darbam uz Eiropas Savienību, ir praktiski tādas pašas tiesības kā Eiropas Savienības darbiniekiem. Rezultātā (tostarp, ņemot vērā speciālista definīcijas nepilnības) pastāv risks, ka darba devēji no trešajiem valstīm var eksportēt uz Eiropas Savienības valstīm „lēto darba spēku,” kas var tikt pakļauts diskriminācijai. Attiecīgi arodbiedrībām kopā ar Eiropas Arodbiedrību konfederāciju būtu nepieciešams uzsākt diskusijas par plašāku vienlīdzības tiesību principa piemērošanu uzņēmuma ietvaros pārceltajiem darbiniekiem no trešajām valstīm.

6. Direktīva 2014/24/ES par publisko iepirkumu

6.1. Direktīvas regulējums

Direktīva 2014/24/ES nav tiešā veidā saistīta ar nodarbinātības tiesībām (neparedz darba tiesības), taču tai ir būtiska ietekme uz darba tiesību praktisku īstenošanu. Līdz ar to saistībā ar Direktīvu 2014/24/ES tiek norādīti tikai atsevišķi punkti, kuri skar arodbiedrību funkcijas.

Direktīva 2014/24/ES dalībvalstīm ir jāievieš līdz 2016. gada 18.aprīlim un tā paredz noteikumus par līgumslēdzēju iestāžu rīkoto iepirkumu procedūrām attiecībā uz publiskiem līgumiem.

Direktīvas 2014/24/ES 18.pants kā vienu no iepirkuma principiem paredz atbilstību iepirkumu atbilstību Eiropas Savienības sociālajām tiesībām. 18.panta 2.punkts paredz dalībvalstu pienākumu veikt atbilstīgus pasākumus, lai nodrošinātu, ka publisku līgumu izpildē ekonomikas dalībnieki ievēro piemērojamus pienākumus,

²⁷Direktīvas 96/71/EK 3.pants attiecas uz: maksimālo darba un minimālo atpūtas laiku, minimālo apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu, minimālajām algas likmēm, to skaitā likmes par virsstundām, darba ņēmēju izīrēšanas nosacījumiem, jo īpaši darba ņēmēju piegādi, ko veic pagaidu darbavietas, veselības aizsardzību, drošību un higiēnu darbā, aizsardzības pasākumiem attiecībā uz grūtnieču vai sieviešu pēcdzemdību periodā, bērnu un jauniešu darba noteikumiem, vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm un citus diskrimināciju izslēdzošus noteikumus.

kas vides, sociālo un darba tiesību jomā noteikti Eiropas Savienības tiesību aktos, valsts tiesību aktos un koplīgumos.

Darbinieku tiesību aizstāvēšanas veicināšanai Direktīva 2014/24/ES paredz iespējas izslēgt no dalības iepirkuma procedūrā pretendētus, kuri nepilda nodokļu samaksas pienākumus, kā arī paredz iespējas solidārās atbildības ieviešanai. Direktīvas 2014/24/ES 57.pants paredz, ka ekonomikas dalībnieku²⁸ izslēdz no dalības iepirkuma procedūrā, ja līgumslēdzēja iestāde zina, ka ekonomikas dalībnieks nav izpildījis pienākumus, kas attiecas uz nodokļu vai sociālā nodrošinājuma iemaksu maksājumiem, un ja tas atzīts ar tiesas vai administratīvu lēmumu, kam ir galīgs un saistošs spēks saskaņā ar tās valsts tiesību aktu noteikumiem, kurā šis dalībnieks veic uzņēmējdarbību, vai saskaņā ar līgumslēdzējas iestādes valsts tiesību aktu noteikumiem.

Papildus darbinieku tiesību aizstāvēšanu veicina solidārās atbildības paredzēšana apakšuzņēmēju ķēdēs. Direktīvas 2014/24/ES 71.pants paredz atbildības nosacījumus apakšuzņēmēju ķēdēs, tostarp, dalībvalsts iespējas tiesību aktos paredzēt stingrākus atbildības noteikumus iekļaut papildu noteikumus attiecībā uz tiešajiem maksājumiem apakšuzņēmējiem, piemēram, paredzot tiešus maksājumus apakšuzņēmējiem bez nepieciešamības pieprasīt tiešu maksājumu.

6.2. Kam būtu nepieciešams pievērst uzmanību?

Ņemot vērā to, ka Direktīva 2014/24/ES paredz iespējas ieviest stingrākus atbildības noteikumus apakšuzņēmēju ķēdēs publiskajos iepirkumos, arodbiedrībām sadarbībā ar darba devēju sociālo partneri būtu nepieciešams rosināt diskusijas par efektīvu mehānismu ieviešanu.

N.Mickeviča

31.07.2014.

²⁸ Atbilstoši Direktīvas 2014/24/ES 2.panta 1.pukta 10.apakšpunktam ekonomikas dalībnieks ir jebkura fiziska vai juridiska persona vai publiskā sektora subjekts, vai šādu personu un/vai subjektu grupa, tostarp jebkāda uzņēmumu pagaidu apvienība, kas tirgū piedāvā būvdarbu izpildi un/vai būves realizāciju, produktu piegādi vai pakalpojumu sniegšanu