

Rudens Eiropas darba tiesību aktualitātes



LBAS

Darba laika direktīvas pārskatīšana

Eiropas līmeņa sociālie partneri pieprasa Darba laika direktīvas 2003/88/EK pārskatīšanu.

Sociālie partneri ir sākuši pārrunas, kuru mērķis ir noslēgt vienošanos atbilstoši Līguma par Eiropas Savienības darbību 155 (2). pantam. No ETUC puses direktīvas pārskatīšanas pārrunām ir deleģēti ETUC sekretariāts un eksperti. 2011.gada 8.decembrī ir paredzēta otrā sociālo partneru tikšanās. Vienlaikus sociālie

partneri apzinās, ka sociālo partneru noslēgtā vienošanās pati par sevi nevar grozīt direktīvas normas. Jautājums, kā Eiropas Komisija ņems vērā sociālo partneru vienošanos un kā tā iespaidos direktīvas grozīšanu, paliek atklāts.

Labklājības ministrija apkopoja februārī publicētos Komisijas norādītos aizrādījumus par Latvijas Darba likuma neatbilstībām Darba laika direktīvai. 2011.gada pavasarī

tika organizēta tikšanās ar LBAS un LDDK par Eiropas Komisijas aizrādījumiem, lai noskaidrotu sociālo partneru reakciju. Šobrīd ir sagaidāmas turpmākas sarunas par konkrētiem grozījumiem Darba likumā attiecībā uz darba laika nosacījumiem. Nākamā tikšanās ir paredzēta decembra beigās pēc Eiropas sociālo partneru tikšanās, kas notiks 8.decembrī Briselē.



„darba laika direktīvu var salīdzināt ar sieru: dažreiz šķiet, ka sierā ir tik daudz caurumu, ka vairs nevar saprast kur ir siers un kur ir caurums”.

Darbinieku nosūtīšanas direktīvas pārskatīšana

Turpinās diskusijas par Darbinieku nosūtīšanas direktīvas 96/71/EK pārskatīšanu. Eiropas līmeņa sociālie partneri norāda uz vairākām problēmām direktīvas normu piemērošanā, kas uzņēmumiem dod iespēju pasniegt darba attiecības kā darbinieku nosūtīšanu un ļaunprātīgi izmantot direktīvas priekšrocības. Šobrīd diskusijas notiek par šādiem jautājumiem.

- Sociālie partneri lūdz definēt **darbinieku nosūtīšanas termiņu**, norādot, ka dažās valstīs darbinieku nosūtīšana notiek līdz pat diviem gadiem, kas viņu ieskatā ir pārāk ilgs termiņš. Taču nav skaidrs, kā var definēt nosūtīšanas laika robežas, piemēram, celtniecības nozarē vidējais

darbinieku nosūtīšanas termiņš ir tikai 1-2 nedēļas.

- Nosūtošā darba devēja jeb nosūtošā uzņēmuma definīcijas neesamība. Darba devēji, lai izvairītos no darba devēja saistību izpildes, bieži noformē darba attiecības kā darbinieku nosūtīšanu no “neeksistējošiem” uzņēmumiem. Sociālie partneri piedāvā pievienot definīcijai kritēriju, ka uzņēmumu uzskata par nosūtošo uzņēmumu, ja 25% no tā apgrozījuma ir nosūtīšanas valstī. Citi definīcijas kritēriji ietver prasību, ka galvenajam ofisam, nodokļu samaksas vietai, biroja darbiniekiem, darbinieku rekrutēšanas vietai, lielāko līgumu skaita noslēgšanas vietai

ir jābūt nosūtoša uzņēmuma valstī. Piemēram, ja darbinieki tiek nosūtīti no Rumānijas, tad darba devēja uzņēmumam Rumānijā jābūt oficiāli reģistrētam nodokļu maksātājam atbilstoši Rumānijas tiesībām, darbiniekiem jābūt atlasītiem Rumānijā un vismaz 25% no uzņēmuma apgrozījuma jābūt Rumānijā.

- ES tirgus ekonomisko brīvību un darba tiesību kolīzija (pretruna). Kurai tiesībai ir prioritāte—tiesībai brīvi sniegt pakalpojumus citā valstī vai darbinieku tiesību aizsardzībai?

Neatbildēts paliek jautājums, kādi tiesību akti aizsargā darbinieku, kurš nenonāk direktīvas lokā, jo neatbilst nosūtāmā

Īsumā

Darba laika direktīvas pārskatīšana

DARBINIEKU NOSŪTĪŠANAS DIREKTĪVAS PĀRSKATĪŠANA

BRISELE I REGULA

MĀJAS STRĀDNIĒKU AIZSARDZĪBAS KONVENCIJAS RATIFIKĀCIJA

EIROPAS SOCIĀLO PARTNERU DARBĪBAS PROGRAMMA 2012-2014

UZŅĒMUMU PĀRŅĒMŠANAS PIEDĀVĀJUMU DIREKTĪVAS PĀRSKATĪŠANA

EIROPAS SOCIĀLĀS HARTAS 50.GADADIENA

SEZONAS DARBINIEKU DIREKTĪVAS PRIEKŠLIKUMS

DARBINIEKU NOSŪTĪŠANA VIENA UZŅĒMUMA IETVAROS

Rudens Eiropas darba tiesību aktualitātes

Darbinieku nosūtīšanas direktīvas pārskatīšana



"Sacensības par algu un darba apstākļu izdevumu mazināšanu ir nepieņemamas!" (ETUC)

darbinieka kritērijiem. Piemēram, pašnodarbināto nosūtīšana. Pašnodarbinātās personas ir "lētākas" un izdevīgākas darba devējam, viņu nosūtīšana ir novērojama arvien biežāk. Ir neskaidrs, kā sekot līdzi šai tendencei, jo darbinieku nosūtīšanas direktīva šādu darbiniekus neaizsargā. Šī brīža piedāvājums ir noteikt, ka darbiniekus, kuri neietilpst nosūtīšanas direktīvas kompetencē, aizsargā valsts, uz kuru ir nosūtīts darbinieks, tiesības.

Monti II direktīvas pārskatīšanas piedāvājums sniedz priekšlikumus minēto problēmjautājumu atrisināšanai. Piedāvājums ir nosaukts sava autora Mario Monti vārdā.

Priekšlikums nosaka, ka ekonomiskas brīvības nevar būt proritāras par sociālajām tiesībām. Tāpat Monti II piešķir dalībvalstu nacionālajām tiesām kompetenci izšķirt konfliktu starp ekonomiskajām tiesībām un sociālajām tiesībām. Visbeidzot piedāvājums paredz, ka konkrētu darbību at-

bilstību proporcionalitātes principam izšķirs valstu nacionālajās tiesās.

ETUC dalīborganizāciju pārstāvji komentē, ka direktīvas pārskatīšanā ir jāņem vērā saistība starp trešo valstu pilsoņu aizsardzību un darbinieku nosūtīšanas direktīvu. Pēc direktīvu priekšlikumu par trešo valstu darbiniekiem pieņemšanas trešo valstu pilsoņi būs vairāk aizsargāti nosūtīšanas gadījumā, nekā Eiropas dalībvalstu pilsoņi.

Brisele I Regula



Brisele I Regula ir Padomes Regula (EK) Nr. 44/2001 (2000. gada 22. decembris) par jurisdikciju un spriedumu atzīšanu un izpildi civillietās un komercietās. Komisija 2009. gada 21. aprīlī ir publicējusi *Zaļo grāmatu par Briseles I regulas pārskatīšanu* COM(2009) 0175). Ņemot vērā regu-

las efektivitātes pārskatīšanu, ETUC uzskata, ka arodbiedrībām būtu nepieciešama ekskluzīva kompetence. Regula paredz normas attiecībā uz jurisdikciju strīdos par individuālo darba līgumu. Taču Regula neietver normas attiecībā uz jurisdikciju kolektīvo strīdu gadījumos, proti, streiku ga-

dījumos. ETUC uzskata, ka ir nepieciešams Regulā paredzēt vispārēju principu, ka jurisdikcija pār kolektīvo darba strīdu (streiku) ir valstij, kurā ir organizēts streiks.

Mājas strādnieku aizsardzības konvencijas ratifikācija

2011.gada jūnijā SDO ir pieņēmusi konvenciju Nr.189 **Par mājas strādniekiem** un rekomendāciju 201.

Mājas strādnieki veido 5-9 % no nodarbināto kopskaita, pārsvarā migranti, sievietes vai bērni. ES aug pieprasījums pēc mājas aprūpes sabiedrības novecošanas, sieviešu iesaistīšanas darba tirgū un sociālo pakalpojumu privatizācijas dēļ. Konvencija:

- sniedz mājas strādnieku definīciju;
- nosaka mājas strādnie-

ku tiesības apvienoties, veidot arodbiedrības un veikt kolektīvas sarunas;

- ierobežo bērnu (līdz 18 gadiem) mājas nodarbinātību;

- nostiprina pieeju tiesām un apstrīdēšanas mehānismiem, nosaka diskriminācijas aizliegumu;

- nosaka darba algu – minimālā alga, mēneša samaksa;

- sasaista normas ar konvenciju 181 par darbā iekārtošanas aģentūrām – abas konvencijas jāskatā kopsakarā;

- regulē darba laiku – pasīvais dežūras laiks – tiek uzskatīts par darba laiku, vismaz viena brīvdiena nedēļā;
- nosaka mājas strādnieka tiesību pašam noteikt savu dzīves vietu.

ETUC uzsāk starptautisku kampaņu ar mērķi **līdz 2012.gadam panākt 12 valstu konvenciju ratifikāciju un organizēt arodbiedrībās 12.000 mājas darbinieku. Kampaņa tiks uzsākta š.g. 19.decembrī. Pēc kampaņas sākuma būs**

Rudens Eiropas darba tiesību aktualitātes

Mājas strādnieku aizsardzības konvencijas ratifikācija

nepieciešams atrast vēstniekus katrā valstī, kuri nodrošinās konvencijas ratifikācijas lobēšanu.

Cik ES ir aktuāls jautājums par mājas darbinie-

ku nepietiekamu aizsardzību? Dažas dalībvalstīs uzskata, ka to nacionālās tiesības pietiekami aizsargā mājas darbiniekus. Galvenās problēmas ir mājas darbinieku neofici-

āls darbs, ar mērķi izvairīties no nodokļu samaksas un saņemt vairāk ieņēmumu.

Eiropas sociālo partneru darbības programma 2012-2014

ETUC pēc konsultācijām ar savām dalīborganizācijām apstiprināja šādus darbības virzienus:

- jauniešu nodarbinātība;
- darba algas atšķirības starp vīriešiem un sievietēm mazināšana;
- mūžizglītība;
- stresa darbā novēršana;
- vienotas izpratnes par sociālā dialoga instrumentu ietekmi dažādos līmeņos izveidošana.

Neskatoties uz to, ka iepriekš dalīborganizācijas norādīja uz arodbiedrību kapacitātes pazemināšanos, sociālo partneru kapacitātes stiprināšana ir atstāta otrajai prioritāšu grupai kopā ar klimata izmaiņu ietekmes novēršanu un iedzīvotāju novecošanu.

Asa diskusija notiek par izvēlēto virzienu ieviešanas instrumentiem. Piemēram, lielākā daļa dalībnieku stresa novēršanu darbā vēlas ieviest ar direktīvu, neskatoties uz to, ka starp Eiropas sociālajiem partneriem jau ir noslēgts pamatnolīgums par stresa novēršanu.

Savukārt, jauniešu nodarbinātības uzlabošanu un mūžizglītības jautājumus piedāvā īstenot caur vienotām sociālo partneru darbībām. Visbeidzot, vīriešu un sieviešu darba algas starpības samazināšanu piedāvā veicināt ar Eiropas Komisijas rekomendācijas starpniecību.

Diemžēl tikšanās ar darba devēju organizācijām laikā netika panākta vienošanās par kopējām sociālā dialoga prioritātēm 2012.-2014.gadam.

No darba devēju organizāciju (UAPME, Business Europe) puses pirmā prioritāte ir nodarbinātības uzlabošana, atgriežot darbiniekus darba vietās un darba tirgū. Darba devēji norāda, ka būtu nepieciešams samazināt prioritāšu skaitu. Jo vairāk prioritāšu iezīmē darba kārtībā, jo mazāk tiks īstenots nacionālajā līmenī dalībvalstīs. Līdz ar to darba devēji vēlas vienudivas prioritātes, taču vēlas novest to īstenošanu līdz galam.

Savukārt ETUC norāda,

ka, protams, nevajadzētu nospraust pārāk daudz prioritāšu, taču dažas prioritātes neļauj gaidīt un, nerisīnot tās šobrīd, nākotnē nāksies maksāt dārgu cenu. Nodarbinātība ir lielākā prioritāte. Taču nodarbinātība ir ļoti plašs termins. Īpaši svarīga šobrīd ir jauniešu nodarbinātība. Līdz ar to ETUC uzstāj, ka ir jānosprauž vairāk par vienudivām prioritātēm.

Ņemot vērā viedokļu atšķirību, ir pieņemts lēmums izveidot jaunu speciālo darba grupu, kurā ietilps sociālo partneru sekretariāti un daži biedri. Komisija, ņemot vērā nepieciešamību panākt vienošanos starp sociālajiem partneriem, apņemas nodrošināt grupas tikšanos. Vienošanās ir nepieciešams panākt līdz 2012.gada 1.martam.

Vienlaikus ir jāņem vērā, ka dalībvalstu realitātes ir atšķirīgas, un nav saprotams, kā varēs noteikt, ka valstu nacionālajā līmenī ir sasniegts rezultāts.



Latvijas sociālo partneru diskusija starptautiskā foruma ietvaros 2011.gada 1.novembrī

Rudens Eiropas darba tiesību aktualitātes

Uzņēmumu pārņemšanas piedāvājumu direktīvas pārskatīšana

Uzņēmums *Markus Partners* veica pētījumu par Eiropas Padomes direktīvas 2004/25/EK par uzņēmumu pārņemšanas piedāvājumiem normu piemērošanas efektivitāti. Pārņemšanas piedāvājumu procesā ir iesaistītas trīs puses – piedāvātājs, uzņēmuma vadība un uzņēmuma darbinieki. Taču tieši darbinieki atrodas neaizsargātā pozīcijā.

Eiropas Komisija cenšas mainīt varas koncentrāciju no uzņēmuma vadības uz pārējiem iesaistītajiem dalībniekiem, lai piešķirtu darbiniekiem vairāk kompetences iesaistīties pārņemšanas procesā un aizstāvēt savas intereses.

Šobrīd darbinieku informēšana piedāvājuma izskatīšanas procesā ir ļoti neefektīva. Informācijas

satura kvalitāte ir zema. Atsevišķu valstu valdības nesniedz informāciju par lielo uzņēmumu pārņemšanas piedāvājumiem, aizbaidinoties ar informācijas konfidencialo raksturu, un šādi pamato atteikumu veikt darbinieku konsultēšanu. Vienlaikus, ja konsultēšanās notiek, tad panāktās apņemšanās bieži vien pēc pārņemšanas tiek pārkāptas, piemēram, solījums saglabāt esošo nodarbinātības līmeni uzņēmumā. Līdz ar to nepieciešams nostiprināt darbinieku tiesības – informācijas sniegšanas veidu un darbinieku viedokļa lomu piedāvājuma izskatīšanā.

Piedāvātie risinājumi:
(1) informācijas pasniegšanas standartu ieviešana;
(2) apņemšanās saistoša

spēka ieviešana;
(3) sodu sistēmas par neatbilstībām – solījumu nepildīšanu (suspension of employer) ieviešana;
(4) direktīvas normas jāpapildina ar atsauci uz Eiropas Padomes direktīvas 2001/23/EK par darbinieku tiesību saglabāšanu uzņēmumu pārejas gadījumā;
(5) direktīva jāpapildina ar konsultēšanas tiesībām darbiniekiem, paredzot, ka konsultēšana ir saprātīgs dialogs starp darbinieku pārstāvjiem un darba devēju un piedāvātāju ar mērķi panākt vienošanos par piedāvātajiem pasākumiem;
(6) darbinieku pārstāvjiem jābūt iespējai noligt ekspertus, kuru pakalpojumus apmaksā piedāvātājs.



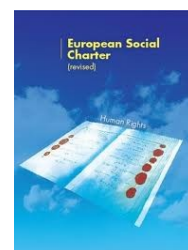
Eiropas Sociālās Hartas 50.gadadiena

Eiropas Sociālo Hartu ir pieņēmusi Eiropas Padome 1961.gadā. Harta ir sniegusi tiesisku ieguldījumu darbinieku tiesību attīstībai uzlabošanai Eiropā. Harta ir pirmais starptautiskais dokuments, kurš skaidri nostiprināja tiesības uz streiku. Harta sniedza citu skatījumu uz tiesībām uz darbu, taisnīgiem darba apstākļiem un atbildību par darbu.

1996.gadā Eiropas Padome pieņēma pārskatītu Eiropas Sociālo Hartu, kura ietver 31 sociālo tiesību. Šobrīd 43 no 47 Eiropas Padomes dalībvalstīm ir ratificējušas oriģinālo vai pārskatīto Eiropas Sociālo Hartu. Taču tikai 14 valstis ir ratificējušas Kolektīvo sūdzību procedūras protokolu, kas dod tiesības arodbiedrībām iesniegt sūdzības par Hartas nor-

mu pārkāpumu.

ETUC par godu Eiropas Sociālās Hartas 50.gadadienai ir pieņēmusi rezolūciju, kurā uzsver Hartas normu nozīmi darbinieku tiesību nodrošināšanā, kā arī aicina dalībvalstis ratificēt Kolektīvo sūdzību procedūras protokolu.



Eiropas Sociālā Harta – instruments darbinieku tiesību attīstībai un uzlabošanai Eiropā

Rudens Eiropas darba tiesību aktualitātes

Sezonas darbinieku direktīvas priekšlikums

Priekšlikuma mērķis ir izveidot vienotu sezonas darbinieku ieceļošanas un uzturēšanās procedūru ES, kā arī definēt trešo valstu valsts piederīgo sezonas darbinieku tiesības. Ar šīs direktīvas pieņemšanu trešo valstu sezonas darbinieku uzņemšanai tiek izveidota vienkāršāka ieceļošanas procedūra, kas ir balstīta uz tādām kopīgām definīcijām un kritērijiem kā darba līgums vai saistošs darba piedāvājums, kurā norādīta alga. ETUC uzskata, ka Sezonas darbinieku direktīvas priekšlikums ir pretrunīgs. No vienas puses, ja direktīva netiks pieņemta, sociālais dempings ES ir neizbēgams, no otras puses, valstis, sociālie partneri un Eiropas Komisija nespēj vienoties par kopīgiem priekšlikumiem. Turpmāk galvenie diskusijas punkti ir šādi.

(1) Ir samazināts nozaru, kuras tiks attiecinātas uz sezonas darbiem, skaits. Šobrīd tās ir lauksaimniecība, viesnīcu bizness un tūrisms. Celtniecības nozare lūdza sevi izslēgt no direktīvas projekta piemērošanas jomas. Iemesls – Eiropas līmeņa sociālie partneri celtniecības nozarē redz plašas iespējas ļaunprātīgi izmantot direktīvas normas, proti, direktīvas priekšlikums neparedz efektīvus inspekcijas un kontroles procesus. Papildus šobrīd ir paredzēts, ka pieteikumus darbam izskatīs migrācijas serviss, kurā var nebūt zinošu darba tiesību speciālistu. Līdz ar to var parādīties problēmas ar darbinieka definīciju, atbilstošām kandidātu kvalifikācijām utt.

(2) Ir nepieciešams paredzēt apakš-uzņēmēju atbildību. Šobrīd priekšlikums to neparedz.

(3) Dzīvošanas apstākļi - ir nepieciešams noteikt valsts pienākumu sekot līdzīgi trešo valstu darbinieku dzī-

vošanas apstākļiem. Valstis iebilst pret šādu prasību, jo šāds pienākums būtiski palielinās valsts administratīvo slogu.

(4) Ceļošanas izmaksas – jānosaka darba devēja pienākums segt ceļa izmaksas.

(5) Darba inspekcija un kontrole – ir nepieciešams stiprināt prasības kontrolei.

(6) Darba līgums – vai darba līgumam jābūt noslēgtam līdz darbinieka ierašanās dalībvalstī.

(7) Uzturēšanās ilgums – cik ilgi darbinieks var uzturēties dalībvalstī, lai atbilstu sezonas darba jēdzienam?

(8) Kā sasaistīt sezonas darba direktīvas priekšlikumu ar darba laika direktīvu? Sezonas darbinieki ierodas ES ar mērķi īsā periodā nopelnīt pēc iespējas vairāk naudas. Līdz ar to darba laika direktīvu normu neievērošana ir neizbēgama.

Darbinieku nosūtīšana viena uzņēmuma ietvaros

Darbinieku nosūtīšanas viena uzņēmuma ietvaros direktīvas priekšlikums plāno regulēt uzņēmuma ietvaros nosūtīto trešo valstu darbinieku ieceļošanu un uzturēšanos. Ar priekšlikumu ES Komisija vēlas vienkāršot šādu darbinieku ieceļošanu dalībvalstīs. Tā plāno noteikt uzņēmuma ietvaros nosūtīto trešo valstu darbinieku definīciju, vienotu uzņemšanas regulējumu un šādiem darbiniekiem piešķirtās tiesības, tostarp tiesības uz pārvietošanos ES ietvaros. Piemēram, Senegālas uzņēmums nosūta darbiniekus uz Franciju viena un tā paša uzņēmuma ietvaros.

Priekšlikuma mērķis ir panākt, ka direktīvas normas ir paredzētas tikai augsti kvalificētiem darbiniekiem. Tas ir nepieciešams, lai direktīvas normas nekļūtu par vieglu instrumentu, kā ignorēt migrācijas likumus un realizēt trešo valstu darbinieku nodarbinātību ES.

Diskusijas jautājumi:

- *uzņēmumam* ES ir jābūt reāli eksistējošam, ilgstoši strādājošam,

lai novērstu gadījumus, kad uzņēmums tiek izveidots tikai, lai pieņemtu darbiniekus no trešajām valstīm un piemērotu direktīvā paredzēto vienkāršoto procedūru;

- ja darba līgums ir noslēgts Senegālā, *cik ilgi* darbiniekam pirms tam ir jābūt nodarbinātam Senegālā – 3, 6 vai 12 mēnešus?

- *darbinieka profils*: kvalificēts darbinieks, vadītājs, praktikants. Nekvalificēts darbinieks nevar būt nosūtāms. Piemēram, kvalificēts darbinieks ir darbinieks, kuram ir grāds pēc vismaz trīs gadu ilgstoša mācību kursa pēc vidējās izglītības iegūšanas. Personai ir nepieciešama kvalifikācija, zināšanas, lai veiktu darbu ES valstī. Par vadītāju var atzīt personu, kas vada uzņēmuma vienību, uzrauga un koordinē citu darbinieku darbu. Kā arī vada attiecīgā apmēra projektu, kura ietvaros persona pārvalda cilvēkresursus ES valstī. Vadītājam ir kompetence pieņemt un atlaist no darba darbiniekus;

- nosūtītajam darbiniekam piemēro attiecīgās ES dalībvalsts darba tiesību regulējumu, kā arī *vienādas attieksmes principu*. Tas nozīmē, ka darbiniekam piemēro Francijas tiesību aktus, kā arī sociālās drošības garantijas. Attiecībā uz sociālajām garantijām notiek diskusijas par to, vai nav pietiekami, ka darbinieks ir sociāli aizsargāts ar trešās valsts regulējumu. Taču nav skaidrs, kā var pārbaudīt un nodrošināt, ka trešajā valstī darbinieks ir pakļauts sociālās drošības aizsardzībai.

- augsti kvalificēta darbinieka brīva *pārvietošanās ES robežās* viena uzņēmuma ietvaros. Ja darbinieks pārvietojas, piemēram, no Francijas uz Poliju viena uzņēmuma ietvaros, tad viņam piemēro Polijas darba tiesību un sociālās drošības regulējumu. Nav skaidrs, vai darbiniekam būtu nepieciešams iegūt darba atļauju arī Polijas migrācijas dienestā un vai Francijā iegūtās atļaujas var ietekmēt šo procesu.