



Labklājības ministrija

**EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA (ES)
2019/1152
(2019. gada 20. jūnijs)
par pārredzamiem un paredzamiem darba apstākļiem
Eiropas Savienībā**

*Astra Pilsuma
Darba attiecību un darba aizsardzības politikas departamenta
vecākais eksperts*



Labklājības ministrija

2019. gada 20. jūnijā tika pieņemta jauna direktīva – Eiropas Parlamenta un Padomes direktīva par pārredzamiem un paredzamiem darba apstākļiem Eiropas Savienībā (turpmāk - Direktīva), kas paredz vairākas būtiskas izmaiņas 1991.gada 14.oktobra Padomes Direktīvā par darba devēja pienākumu informēt darbiniekus par darba līguma vai darba attiecību nosacījumiem (turpmāk - Direktīva 91/533/EEK).

Direktīvas mērķis ir uzlabot darba apstākļus, veicinot pārredzamāku un paredzamāku nodarbinātību, vienlaikus nodrošinot darba tirgus pielāgojamību.



Labklājības ministrija

Kopš Padomes Direktīvas 91/533/EEK pieņemšanas darba tirgos demogrāfisku norišu un digitalizācijas dēļ ir notikušas būtiskas izmaiņas, radot jaunus nodarbinātības veidus, un tas ir sekmējis inovāciju, jaunu darbviētu radīšanu un darba tirgus izaugsmi.

Tādēļ šajā mainīgajā darba pasaulē darba ņēmējiem aizvien vairāk vajadzīga pilnīga informētība par galvenajiem viņu darba apstākļiem, un šī informācija būtu jāsniedz savlaicīgi un rakstiski, un darba ņēmējiem viegli pieejamā veidā.



Labklājības ministrija

Tomēr Direktīva 91/533/EEK neattiecas uz visiem darba ņēmējiem Eiropas Savienībā. Tas saistīts ar jauniem nodarbinātības veidiem, kas izveidojušies saistībā ar norisēm darba tirgū kopš 1991. gada.

Direktīva varētu būt attiecināma uz ikvienu darba ņēmēju (“worker”). Tas nozīmē, ka arī civildienesta ierēdņi, platformu darbinieki, mājsaimniecību darbinieki, praktikanti, mācekļi, ar vaučeriem strādājošie darbinieki ar šo direktīvu varētu tikt aptverti ar noteikumu, ja tie atbilst darba ņēmēja («worker») noteikšanas kritērijiem, ko Eiropas Savienības Tiesa (Tiesa) savā judikatūrā ir iedibinājusi.



Labklājības ministrija

Šīs direktīvas īstenošanā būtu jāņem vērā tas, kā minētos kritērijus interpretē Tiesa. Īpaši uzsvērts, ka ir būtisks attiecību saturs, nevis līguma nosaukums, lai saprastu, vai šī direktīva attiecināma uz konkrēto personu.

Detalizētāk var skatīt vairākus Tiesas spriedumus, kas tieši definē terminu “worker”, piemēram, C-66-/85 (Lawrie-Blum), C-428/09 (Iserre), C-229/14 (Balkaya), C-413/13 (FNV), C-216/15 (Ruhrlandklinik), C-393/10 (O`Brien).

Svarīgākais, lai nošķirtu nodarbinātību – noteiktu laiku persona veica darbu kādas personas labā un vadībā, saņemot par to samaksu. Iserre lietā (C-428/09 (Iserre)).



Labklājības ministrija

Tiesa ir atzinusi, ka nacionālajai tiesai ir jāizvērtē faktiskie apstākļi, lai noteiktu, kāda veida attiecības starp pusēm pastāv. Ir virkne dažādu apstākļu, kurus ņem vērā, lai noteiktu attiecību būtību, piemēram, darba stundu skaits un darba samaksas apmērs, tiesības uz apmaksātu atvaļinājumu, tiesības saņemt atlīdzību darbnespējas laikā, līguma attiecības ar konkrēto uzņēmumu turpinās vairākus gadus utt.

Patiesi pašnodarbinātās personas netiek aptvertas ar šo direktīvu.



Labklājības ministrija

Patiesi pašnodarbinātās personas netiek aptvertas ar šo direktīvu.

Dalībvalstis var nepiemērot šīs direktīvas noteikumus darba attiecībām, kurās iepriekš noteiktā un faktiski nostrādātā darba ilgums četru secīgu nedēļu pārskata periodā ir vidēji trīs stundas nedēļā vai mazāk. Minētajā vidējā trīs stundu laikposmā ieskaita laiku, kas nostrādāts pie visiem darba devējiem, kuri veido vienu un to pašu uzņēmumu, grupu vai organizāciju vai pieder vienam un tam pašam uzņēmumam, grupai vai organizācijai.



Labklājības ministrija

Direktīva paredz darba ņēmēju kategorijas, kam dalībvalstis var nepiemērot vairākas Direktīvas prasības:

- civildienesta ierēdņi;
- valsts neatliekamās palīdzības dienesti;
- bruņotie spēki, policijas iestādes, tiesneši, prokurori, izmeklētāji vai citi tiesībsardzības dienesti;
- fiziskas personas māsaimniecībās, kas darbojas kā darba devēji, ja darbs tiek veikts minētajām māsaimniecībām;
- jūrnieki un jūras zvejnieki.



Labklājības ministrija

Jauninājumi, kas ietverti Direktīvā ir saistīti ar pārbaudes laika noteikšanu (maksimums - 6 mēneši), darba laiku darbiniekiem, kuriem ir grūti paredzēt darba grafikus, pagaidu darba aģentūru darbinieku tiesības saņemt informāciju par to, kurā uzņēmumā strādās.

Vienlaikus Direktīvā ietverts arī pants, kas paredz tiesības nosūtītajiem darbiniekiem saņemt papildus informāciju par nodarbinātības noteikumiem nosūtīšanas gadījumā.



Labklājības ministrija

Gadījumā, ja darba ņēmēja darba režīms ir pilnībā vai lielākoties neparedzams, darba devējs neliek darba ņēmējam strādāt, ja vien nav izpildīti Direktīvā minētie nosacījumi.

Direktīva paredz arī darba ņēmēja tiesības saņemt kompensāciju gadījumā, ja darba devējs pēc konkrēta saprātīga termiņa atceļ darba uzdevumu, kuru darba ņēmējs ir iepriekš piekritis izpildīt.



Labklājības ministrija

Direktīva paredz, ka darba ņēmējs, kas ir pabeidzis savu pārbaudes laiku, ja tāds ir bijis, ar vismaz sešu mēnešu darba stāžu pie viena un tā paša darba devēja var pieprasīt nodarbinātības veidu ar paredzamākiem un drošākiem darba apstākļiem, ja tāds ir pieejams, un saņemt pamatotu rakstisku atbildi.

Paredzēta tiesība uz bezmaksas apmācībām, kas notiek pēc iespējas darba laikā un ir uzskaitāms kā darba laiks.

Tāpat Direktīva ietverts regulējums arī aizskarto darba ņēmēja tiesību aizsardzībai.



Labklājības ministrija

Direktīva paredz, ka darba devējs rakstiski sniedz katram darba ņēmējam šajā direktīvā prasīto informāciju.

Informāciju sniedz un nosūta vai nu papīra formātā, vai arī elektroniskā formātā ar noteikumu, ka minētā informācija ir darba ņēmējam pieejama, to var saglabāt un izdrukāt un ka darba devējs saglabā pierādījumu par šīs informācijas nosūtīšanu vai saņemšanu.



Labklājības ministrija

Direktīva paredz, ka Eiropas Savienības dalībvalstīm Direktīvas prasības jāpārņem līdz 2022. gada 1. augustam. Vienlaikus tiks atcelta Direktīva 91/533/EEK.

Direktīva nosaka, ka dalībvalstis Direktīvas īstenošanā cieši iesaista sociālos partnerus tādejādi veicinot un uzlabojot sociālo dialogu.

Šobrīd notiek darbs pie padziļinātas Direktīvas analīzes, lai nodrošinātu tās veiksmīgu pārņemšanu. Direktīvas pārņemšana tiks veikta ciešā sadarbībā ar sociālajiem partneriem.



Labklājības ministrija

Astra Pilsuma

Darba attiecību un darba aizsardzības politikas departamenta
vecākais eksperts

2019. gada 5.novembris