

The background features a teal gradient. At the top center is a golden scale of justice. Below it, a wooden gavel with a dark brown head and a lighter brown handle rests on a stack of three books with white pages and dark blue covers. The text is overlaid on the books and the gavel.

Natalja Preisa, LBAS Eiropas tiesību un politikas dokumentu eksperte

# ES darba tiesību likumdošanas aktualitātes

# Priekšlikums Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai par adekvātu minimālo algu ES

- publicēts: 2020.gada 28.oktobrī
- mērķis: nodrošināt, ka darbinieki saņem adekvātu minimālo algu pienācīgai dzīvošanai neatkarīgi no tā, kur tie ir nodarbināti
- status: apstiprināta Eiropas Parlamentā un Padomē



## Kas jauns



dalībvalstu pienākums regulāri pārskatīt minimālo algu, lai nodrošinātu tās adekvātumu



noteikti kritēriji: pirktspēja (dzīves dārdzība), vispārējais algu līmenis un to sadalījums, algu pieauguma temps, produktivitāte

## Adekvāta minimālā alga



pienākums izmantot indikatīvās atsauces vērtības, lai novērtētu atbilstību (piem. 60 % no bruto darba samaksas mediānas un 50 % no vidējās bruto algas)



sociālo partneru savlaicīga un efektīva iesaiste

# Kas jauns

koplīgumu pārrunu definīcija  
(skaidra atsauce uz  
arodbiedrībām)

dalībvalstu pienākums veicināt  
koplīgumu pārrunas

ja koplīgumu pārklājums ir  
zemāks nekā 80%,  
konsultējoties ar sociālajiem  
partneriem, pienākums  
izstrādāt plānu koplīgumu  
veicināšanai

plāna pārskatīšana

pienākums ievērot koplīgumos  
noteikto minimālo algu  
publiskajos iepirkumos

## Koplīgumu pārrunu veicināšana

*“koplīgumu pārrunas” ir visas sarunas,  
kas notiek saskaņā ar valsts tiesību  
aktiem un praksi katrā dalībvalstī starp  
darba devēju, darba devēju grupu vai  
vienu vai vairākām darba devēju  
organizācijām, no vienas puses, un vienu  
vai vairākām arodbiedrībām, no otras  
pusēs, darba apstākļu un darba  
nosacījumu noteikšanai*

# Priekšlikums direktīvai par darba samaksas caurspīdīgumu

publicēts: 2021.gada  
4.martā

mērķis: noteikt  
minimālās prasības  
darba samaksas  
pārredzamībai

statuss: dialogos



*Priekšlikums direktīvai par to, lai ar darba samaksas pārredzamības un izpildes mehānismu palīdzību nostiprinātu principa, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu, piemērošanu*

# Kas jauns



Pienākums dalībvalstīm izstrādāt rīkus vai metodiku darba vērtības noteikšanai un salīdzināšanai, balstoties uz objektīviem kritērijiem



darba devēja pienākums pirms darba attiecību sākšanas informēt darbiniekus par darba samaksu, tās noteikšanas un karjeras attīstības politiku



pienākums informēt par individuālo un vidējo darba samaksas līmeni sadalījumā pēc dzimuma to darbinieku kategorijām, kuri veic to pašu darbu vai vienādi vērtīgu darbu



pienākums katru gadu publiskot informāciju par nodarbināto sievietēm un vīriešu darba samaksas atšķirībām uzņēmumā (paredzēts tikai darba devējiem, kuri nodarbina vismaz 250 darba ņēmēju)



ja atšķirība ir vismaz 5 %, pienākums veikt darba samaksas novērtējumu situācijas labošanai

## Minimālās prasības darba samaksas caurspīdīguma veicināšanai

# Priekšlikums direktīvai par uzņēmumu pienācīgu rūpību attiecībā uz ilgtspēju

publicēts: 2022.gada  
23.februārī

mērķis: sekmēt uzņēmumu  
devumu cilvēktiesību  
ievērošanā to pašu darbībā  
un caur to vērtības ķēdēm

statuss: apspriešana Eiropas  
Parlamentā un Padomē



# Kas jauns

- uzņēmumiem (neaptver MVU):
  - a) > 500 darbinieku un > 150 miljonu eiro apgrozījums
  - b) > 250 darbinieku un > 40 miljonu eiro apgrozījums noteiktās augstas ietekmes nozarēs, piem., tekstilrūpniecībā, lauksaimniecībā, derīgo izrakteņu ieguvē**pienākums ievērot pienācīgu rūpības pasākumus**
- attiecas uz uzņēmuma darbību, to meitasuzņēmumiem un to vērtību ķēdēm
- atbildība par pienākuma pārkāpumu
- cietušajiem iespēja vērsties tiesā par zaudējumiem, no kuriem būtu bijis iespējams izvairīties, veicot atbilstošus uzticamības pārbaudes pasākumus



integrēt pienācīgu rūpību savā politikā



identificēt faktisko vai iespējamo nelabvēlīgo ietekmi



novērst un vājināt iespējamo nelabvēlīgo ietekmi un izbeigt faktisko nelabvēlīgo ietekmi un mazināt tās apjomu



uzraudzīt savas pienācīgas rūpības politikas un pasākumu efektivitāti



publiski informēt par pienācīgu rūpību

korporatīvās ilgtspējas uzticamības pārbaudes pienākums, lai novērstu negatīvo ietekmi uz cilvēktiesībām un vidi



# Pamatnostādnes par Savienības konkurences tiesību piemērošanu koplīgumiem

publicēts: 2021.gada  
9.decembris

mērķis: nodrošināt, lai  
konkurences tiesību akti  
nekavē koplīgumu  
slēgšanu, lai uzlabotu  
darba apstākļus noteiktām  
pašnodarbinātām  
personām

statuss: pieņemtas  
2022.gada 29.septembrī



## Kas jauns

- ievieš skaidrību, kad koplīgumi nepārkāpj konkurences tiesības (LESD 101. pantu): kad individuālās pašnodarbinātās personas ir darba ņēmēju situācijai pielīdzināmā situācijā
- atzīst, ka daži darbinieki, kurus sauc par pašnodarbinātajiem, patiesībā ir viltus pašnodarbinātie viņu ekonomiskās atkarības dēļ
- veido papildu noteikumus priekšlikumam direktīvai par platformu darbinieku darba apstākļu uzlabošanu

## Koplīgumu pārrunas un konkurences tiesības

*LESD 101. pants aizliedz tādus nolīgumus uzņēmumu starpā, kas ierobežo konkurenci iekšējā tirgū, jo īpaši, ja tie tieši vai netieši nosaka pirkšanas vai pārdošanas cenas vai kādus citus tirdzniecības nosacījumus.*

*Uzņēmums ir plašs jēdziens, kurš aptver ikvienu subjektu, kas veic saimniecisko darbību, neatkarīgi no tā juridiskā statusa un finansēšanas veida. Tāpēc pašnodarbinātās personas, pat ja tās ir personas, kas strādā patstāvīgi, principā ir uzņēmumi LESD 101. panta nozīmē, jo tās noteiktā tirgū piedāvā savus pakalpojumus par atlīdzību un veic savu darbību kā neatkarīgi ekonomikas dalībnieki*

# Kas jauns



## Ekonomiski atkarīgas individuālās pašnodarbinātās personas

- sniedz pakalpojumus tikai vai galvenokārt vienai darījuma pusei
- viena vai divu gadu periodā vidēji vismaz 50 % ar darbu saistīto ienākumu gūst no vienas darījuma puses
- nevar neatkarīgi noteikt savu rīcību tirgū un ir lielā mērā atkarīgas no savas darījuma puses, veidojot tās uzņēmējdarbības neatņemamu sastāvdaļu un kopīgu saimniecisku vienību
- saņem norādījumus par to, kā jāveic to darbs



## Individuālās pašnodarbinātās personas, kas strādā līdzās ar darba ņēmējiem

- sniedz pakalpojumus darījuma puses vadībā
- neuzņemas darījuma puses darbības komercriskus
- nav pietiekami neatkarīgas attiecīgās saimnieciskās darbības veikšanā

*Koplīgums – leģitīms līdzeklis kā līdzsvarot abu pušu nevienlīdzīgās spējas aizstāvēt savas intereses*

*Ekonomiski atkarīgo individuālo pašnodarbināto personu un individuālo pašnodarbināto personu, kas strādā līdzās ar darba ņēmējiem, koplīgumi, par kuriem tās risina sarunas un kurus tās noslēdz, neietilpst LESD 101. panta darbības jomā*

# ES Sociālo partneru pārrunas par teledarbu un tiesībām būt bezaistē

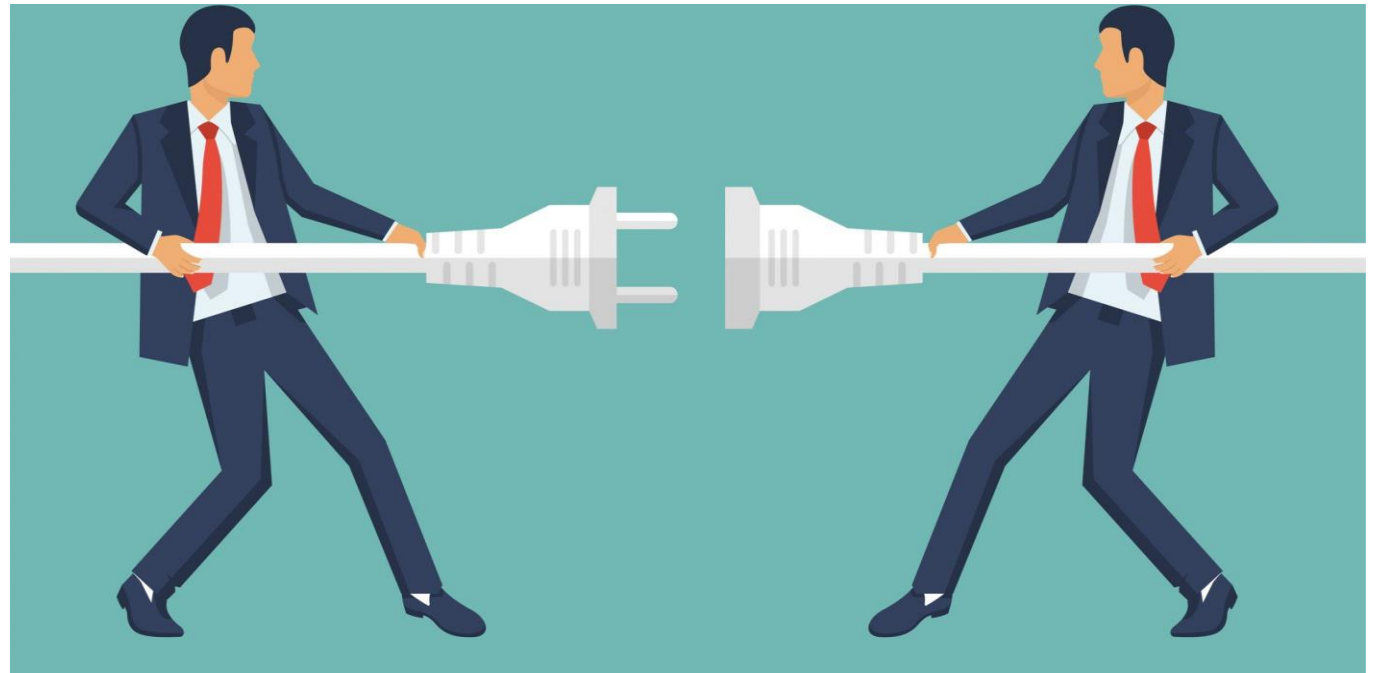
uzsāktas: 2022.gada  
septembrī

mērķis: nolīgums,  
kas pārņem par  
direktīvu



# Tiesības būt bezsaistē

*“esamība bezsaistē” ir ar darbu saistītu darbību neveikšana vai neatbildēšana uz paziņojumiem — ne tiešā veidā, ne netieši —, kurus nosūta, izmantojot digitālus rīkus, ārpus darba laika*



Eiropas Parlamenta 2021. gada 21. janvāra rezolūcija ar ieteikumiem Komisijai par tiesībām būt bezsaistē (2019/2181(INL))

## ES Sociālo partneru Pamat nolīgums par digitalizāciju (2020)

- Apmācības un izpratnes veicināšana
- Kontrole un atbilstības nodrošināšana
- Apmācībā ieviest kultūru, kas izvairās no kontaktēšanas un pieslēgšanās ārpus darba laika
- Darba slodzes un darba organizācijas (personāla pietiekamība) novērtēšanu
- Noteikums: darbiniekam nav jāatbild ārpus darba laika, par papildus darba laiku – virsstundu kompensācija
- Kultūra pasargāt darbinieku no vainošanas par to, ka nevar sazināties

## Eiropas Parlamenta 2021. gada 21. janvāra rezolūcija ar ieteikumiem Komisijai par tiesībām būt bezsaistē (2019/2181(INL)):

- Kārtība digitālos rīku atslēgšanai
- Risinājumi darba laika uzskaitē
- Darba vides risku novērtējums (psihosociālie riski)
- Kritērijus, pēc kuriem darba devēji var atkāpties
- Kritērijus, kā kompensācijas aprēķināšanai, ja atkāpe tiek piemērota
- Izpratnes veicināšanas pasākumi
- Tiesību uz tiesisko aizsardzību īstenošanas kārtība
- Arodbiedrību tiesības iesniegt sūdzības
- Aizliegums diskriminēt, darbinieku aizsardzība pret nelabvēlīgu attieksmi (apgrieztās pierādīšanas princips)
- Sodū sistēma

**PALDIES!**