

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

EIROPAS PARLAMENTS UN EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

ņemot vērā Līgumu par Eiropas Savienības darbību un jo īpaši tā 153. panta 2. punkta b) apakšpunktu saistībā ar tā 153. panta 1. punkta b) apakšpunktu,

ņemot vērā Eiropas Komisijas priekšlikumu,

pēc leģislatīvā akta projekta nosūtīšanas valstu parlamentiem,

ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinumu <sup>(1)</sup>,

ņemot vērā Reģionu komitejas atzinumu <sup>(2)</sup>,

saskaņā ar parasto likumdošanas procedūru <sup>(3)</sup>,

tā kā:

- (1) Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 31. pants paredz, ka katram darba ņēmējam ir tiesības uz veselībai nekaitīgiem, drošiem un cilvēka cieņai atbilstošiem darba apstākļiem, uz maksimālā darba laika ierobežošanu, uz ikdienas un iknedēļas atpūtas laiku, kā arī uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu.
- (2) 2017. gada 17. novembrī Gēteborgā pasludinātā Eiropas sociālo tiesību pīlāra 5. princips paredz, ka neatkarīgi no darba attiecību veida un ilguma darbiniekiem ir tiesības uz taisnīgu un vienādu attieksmi attiecībā uz darba apstākļiem, sociālās aizsardzības pieejamību un apmācību un ka būtu jāveicina pāreja uz beztermiņa nodarbinātības veidiem; ka saskaņā ar tiesību aktiem un koplīgumiem jānodrošina darba devējiem elastība, kas vajadzīga, lai ātri pielāgotos ekonomiskās situācijas izmaiņām; ka jāsekmē novatoriskas darba formas, kas nodrošina kvalitatīvus darba apstākļus, jāstimulē uzņēmējdarbība un pašnodarbinātība un jāveicina profesionālā mobilitāte; un ka ir jānovērš tādas nodarbinātības attiecības, kuru rezultātā rodas nestabili darba apstākļi, tostarp aizliedzot nestandarta līgumu ļaunprātīgu izmantošanu, un ka jebkuram pārbaudes laika ilgumam jābūt samērīgam.
- (3) Eiropas sociālo tiesību pīlāra 7. princips paredz, ka, stājoties darba attiecībās, darbiniekiem ir tiesības uz rakstisku informāciju par viņu tiesībām un pienākumiem, kas izriet no darba attiecībām, arī pārbaudes periodā; ka viņiem pirms atlaišanas ir tiesības saņemt informāciju par iemesliem un par atlaišanu viņiem tiek paziņots saprātīgā termiņā; un ka viņiem ir tiesības uz efektīvu un objektīvu strīdu risināšanas kārtību un – nepamatotas atlaišanas gadījumā – tiesības uz pārsūdzību, tostarp atbilstošu kompensāciju.

<sup>(1)</sup> OV C 283, 10.8.2018., 39. lpp.

<sup>(2)</sup> OV C 387, 25.10.2018., 53. lpp.

<sup>(3)</sup> Eiropas Parlamenta 2019. gada 16. aprīļa nostāja (*Oficiālajā Vēstnesī* vēl nav publicēta) un Padomes 2019. gada 13. jūnija lēmums.

- (4) Kopš Padomes Direktīvas 91/533/EEK<sup>(4)</sup> pieņemšanas darba tirgos demogrāfisku norišu un digitalizācijas dēļ ir notikušas būtiskas izmaiņas, radot jaunus nodarbinātības veidus, un tas ir sekmējis inovāciju, jaunu darbvieta radīšanu un darba tirgus izaugsmi. Atsevišķi jauni nodarbinātības veidi attiecībā uz paredzamību ievērojami atšķiras no tās, kas raksturīga tradicionālajām darba attiecībām, radot nenoteiktību par attiecīgajiem darba ņēmējiem piemērojamām tiesībām un sociālo aizsardzību. 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. Lai pienācīgi strukturētu jaunu nodarbinātības veidu attīstību, darba ņēmējiem Savienībā būtu jāparedz arī vairākas jaunas minimālās tiesības, kuru mērķis ir veicināt darba attiecību drošību un paredzamību, vienlaikus īstenojot augšupēju konvergenci dalībvalstīs un saglabājot darba tirgus pielāgojamību.
- (5) Saskaņā ar Direktīvu 91/533/EEK vairākumam darba ņēmēju Savienībā ir tiesības saņemt rakstisku informāciju par viņu darba apstākļiem. Tomēr Direktīva 91/533/EEK neattiecas uz visiem darba ņēmējiem Savienībā. Turklāt nepilnības aizsardzībā ir radušās attiecībā uz jauniem nodarbinātības veidiem, kas izveidojušies saistībā ar norisēm darba tirgū kopš 1991. gada.
- (6) Tādēļ minimālās prasības attiecībā uz informāciju par būtiskiem darba attiecību aspektiem un attiecībā uz darba apstākļiem, kuras piemēro katram darba ņēmējam, būtu jānosaka Savienības līmenī, lai visiem darba ņēmējiem Savienībā nodrošinātu darba apstākļu pienācīgu pārredzamību un paredzamību, vienlaikus saglabājot nestandarta nodarbinātības saprātīgu elastīgumu, lai tādējādi nezaudētu ieguvumus, ko tā sniedz darba ņēmējiem un darba devējiem.
- (7) Komisija saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienības darbību 154. pantu ir veikusi divposmu apspriešanos ar sociālajiem partneriem par to, kā uzlabot Direktīvas 91/533/EEK darbības jomu un efektivitāti un paplašināt tās mērķus, lai paredzētu jaunas darba ņēmēju tiesības. Starp sociālajiem partneriem netika panākta vienošanās par lēmumu sākt sarunas par šiem jautājumiem. Tomēr, kā apliecināja rezultāti pēc atklātās sabiedriskās apspriešanas, kas tika veikta, lai apzinātu dažādu ieinteresēto personu un iedzīvotāju viedokļus, šajā jomā ir svarīgi rīkoties Savienības līmenī, pašreizējo tiesisko regulējumu modernizējot un pielāgojot jaunām norisēm.
- (8) Eiropas Savienības Tiesa (Tiesa) savā judikatūrā ir iedibinājusi darba ņēmēja statusa<sup>(5)</sup> noteikšanas kritērijus. Šīs direktīvas īstenošanā būtu jāņem vērā tas, kā minētos kritērijus interpretē Tiesa. Šīs direktīvas darbības jomā varētu ietilpt māsasaimniecībās nodarbināti darba ņēmēji, pēc pieprasījuma strādājoši darba ņēmēji, periodiska darba veicēji, kuponu sistēmas darba ņēmēji, platformā nodarbināti darba ņēmēji, stažieri un mācekļi, ar noteikumu, ka viņi atbilst minētajiem kritērijiem. Šīs direktīvas darbības jomā nevajadzētu iekļaut patiesi pašnodarbinātas personas, jo tās neatbilst minētajiem kritērijiem. Pašnodarbinātā statusa – kā definēts valstu tiesību aktos – ļaunprātīga izmantošana valsts mērogā vai pārrobežu situācijās ir nepatiesi deklarēta darba veids, kas bieži vien tiek saistīts ar nedeklarētu darbu. Fiktīva pašnodarbinātība ir tad, kad nolūkā izvairīties no konkrētām juridiskām vai fiskālām saistībām persona ir deklarēta kā pašnodarbināta persona, bet darbs, ko šī persona veic, atbilst nosacījumiem, kas raksturīgi darba attiecībām. Šādas personas būtu jāietver šīs direktīvas darbības jomā. Darba attiecību esamība būtu jānosaka, pamatojoties uz faktiem, kas saistīti ar darba faktisko veikšanu, nevis pamatojoties uz to, kā puses apraksta šīs attiecības.

<sup>(4)</sup> Padomes Direktīva 91/533/EEK (1991. gada 14. oktobris) par darba devēja pienākumu informēt darbiniekus par darba līguma vai darba attiecību nosacījumiem (OV L 288, 18.10.1991., 32. lpp.).

<sup>(5)</sup> Tiesas 1986. gada 3. jūlija spriedums lietā C-66/85, *Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg*, ECLI:EU:C:1986:284; 2010. gada 14. oktobra spriedums lietā C-428/09, *Union Syndicale Solidaires Isère v Premier ministre and Others*, ECLI:EU:C:2010:612; 2015. gada 9. jūlija spriedums lietā C-229/14, *Ender Balkaya v Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, ECLI:EU:C:2015:455; 2014. gada 4. decembra spriedums lietā C-413/13, *FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden*, ECLI:EU:C:2014:2411, un 2016. gada 17. novembra spriedums lietā C-216/15, *Betriebsrat der Ruhrländlinik gGmbH v Ruhrländlinik gGmbH*, ECLI:EU:C:2016:883.

- (9) Dalībvalstīm vajadzētu būt iespējai objektīvu apsvērumu dēļ paredzēt, ka daži šīs direktīvas noteikumi nav piemērojami konkrētām civildienesta ierēdņu kategorijām, valsts neatliekamās palīdzības dienestiem, bruņotajiem spēkiem, policijas iestādēm, tiesnešiem, prokuroriem, izmeklētājiem vai citiem tiesībsardzības dienestiem, ņemot vērā viņu veicamo uzdevumu specifiku vai viņu nodarbinātības apstākļus.
- (10) Uz jūrniekiem un jūras zvejniekiem, ņemot vērā viņu nodarbinātības apstākļu specifiku, šajā direktīvā noteiktās prasības nebūtu jāattiecinā šādos jautājumos: paralēlā nodarbinātība, ja tās nav saderīgas ar darbu, kas tiek veikts uz kuģiem vai zvejas kuģiem; darba minimālā paredzamība; darba ņēmēju nosūtīšana uz citu dalībvalsti vai trešo valsti; pāreja uz citu nodarbinātības veidu; un prasības sniegt informāciju par to sociālā nodrošinājuma iestāžu identitāti, kas saņem sociālās iemaksas. Šīs direktīvas piemērošanas nolūkā būtu jāuzskata, ka jūrnieki un jūras zvejnieki, kā attiecīgi definēts Padomes Direktīvās 2009/13/EK <sup>(6)</sup> un (ES) 2017/159 <sup>(7)</sup>, strādā Savienībā, ja tie strādā uz kuģiem vai zvejas kuģiem, kuri ir reģistrēti dalībvalstī vai kuģo ar dalībvalsts karogu.
- (11) Ņemot vērā, ka no Direktīvas 91/533/EEK darbības jomas arvien lielāks skaits darba ņēmēju tiek izslēgti, pamatojoties uz izņēmumiem, ko dalībvalstis izdarījušas saskaņā ar minētās direktīvas 1. pantu, ir nepieciešams minētos izņēmumus aizstāt ar iespēju dalībvalstīm 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. Aprēķinot minēto stundu skaitu, būtu jāiekļauj viss laiks, kas faktiski nostrādāts pie darba devēja, piemēram, virsstundu darbs vai darbs, kas veikts papildus laikam, kurš tiek garantēts vai sagaidīts darba līgumā vai darba attiecībās. No brīža, kad darba ņēmējs pārsniedz minēto apmēru, viņam piemēro šīs direktīvas noteikumus neatkarīgi no tā, cik darba stundas pēc tam darba ņēmējs nostrādā vai kāds darba stundu skaits ir paredzēts darba līgumā.
- (12) Īpaši neaizsargātā situācijā atrodas darba ņēmēji, kuriem nav garantēta darba laika, tostarp darba ņēmēji, kuriem ir nulles stundu līgums, un daži darba ņēmēji, kuriem ir līgums par darbu pēc pieprasījuma. Tādēļ šīs direktīvas noteikumi viņiem būtu jāpiemēro neatkarīgi no faktiski nostrādāto stundu skaita.
- (13) Vairākas atšķirīgas fiziskas vai juridiskas personas vai citas struktūras var praksē uzņemt darba devēja funkcijas un pienākumus. Dalībvalstīm vajadzētu saglabāt rīcības brīvību precīzāk noteikt personas, kuras ir uzskatāmas par pilnīgi vai daļēji atbildīgām par to pienākumu izpildi, kas šajā direktīvā noteikti darba devējiem, ja vien visi šie pienākumi ir izpildīti. Dalībvalstīm vajadzētu būt arī iespējai lemt, ka daži vai visi minētie pienākumi tiek uzdoti tādai fiziskai vai juridiskai personai, kura nav darba līguma vai darba attiecību puse.
- (14) Dalībvalstīm vajadzētu būt iespējai paredzēt īpašus noteikumus, ar kuriem personas, kas darbojas kā māsaimniecībā nodarbinātu personu darba devēji, atbrīvotu no šajā direktīvā noteiktajām prasībām attiecībā uz šādiem jautājumiem: pieprasījumu pēc citiem nodarbinātības veidiem izskatīšana un atbildēšana uz tiem, obligāto apmācību nodrošināšana bez maksas un uz labvēlīgām prezumpcijām balstītu sūdzību iesniegšanas mehānismu nodrošināšana gadījumā, ja dokumentācijā, kura saskaņā ar šo direktīvu jāsniedz darba ņēmējam, trūkst informācijas.
- (15) Ar Direktīvu 91/533/EEK tika ieviests saraksts ar galvenajiem darba līguma vai darba attiecību elementiem, par kuriem darba ņēmēji ir jāinformē rakstiski. Ir nepieciešams pielāgot šo sarakstu, ko dalībvalstis var papildināt, lai ņemtu vērā pārmaiņas darba tirgū, jo īpaši nestandarta nodarbinātības veidu izplatīšanos.
- (16) Ja darba ņēmējam nav noteiktas vai pamata darba vietas, viņam būtu jāsaņem informācija par kārtību, ja tāda ir, attiecībā uz pārvietošanos starp darba vietām.

<sup>(6)</sup> Padomes Direktīva 2009/13/EK (2009. gada 16. februāris), ar ko īsteno Eiropas Kopienas Kuģu īpašnieku asociāciju (EKKĪA) un Eiropas Transporta darbinieku federācijas (ETDF) Nolīgumu par 2006. gada Konvenciju par darbu jūrniecībā un groza Direktīvu 1999/63/EK (OV L 124, 20.5.2009., 30. lpp.).

<sup>(7)</sup> Padomes Direktīva (ES) 2017/159 (2016. gada 19. decembris), ar ko īsteno Nolīgumu, ar ko īsteno Starptautiskās Darba organizācijas 2007. gada Konvenciju par darbu zvejniecībā, kas noslēgta 2012. gada 21. maijā starp Eiropas Savienības Lauksaimniecības kooperatīvu vispārējo konfederāciju (COGECA), Eiropas Transporta darbinieku federāciju (ETDF) un Eiropas Savienībā darbojošos Zvejnieku saimniecību nacionālo organizāciju asociāciju (*Europêche*) (OV L 25, 31.1.2017., 12. lpp.).

- (17) Vajadzētu būt iespējai, ka informācija par tiesībām uz darba devēja nodrošinātu apmācību var tikt noformēta tādā veidā, ka tajā ir norādīts apmācības dienu skaits (ja tāds vispār ir paredzēts), uz kuru darba ņēmējam gadā ir tiesības, un informācija par darba devēja vispārējo apmācības politiku.
- (18) Vajadzētu būt iespējai, ka informācijā par procedūru, kas darba devējam un darba ņēmējam jāievēro darba attiecību pārtraukšanas gadījumā, iekļauj termiņu, kurā var apstrīdēt atļaušanu.
- (19) Informācijai par darba laiku būtu jāatbilst Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvai 2003/88/EK <sup>(8)</sup>, un tai būtu jāietver informācija par pārtraukumiem, ikdienas un iknedēļas atpūtas laiku un apmaksātu atvaļinājumu, tādējādi nodrošinot darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību.
- (20) Informācijā, kas jāsniedz par atalgojumu, būtu jāietver visi atalgojuma elementi, ko norāda atsevišķi, tostarp attiecīgā gadījumā iemaksas skaidrā naudā vai natūrā, maksa par virsstundu darbu, prēmijas un citas maksājumtiesības, ko darba ņēmējs tieši vai netieši saņem par savu darbu. Šādas informācijas sniegšanai nevajadzētu skart darba devēju brīvību norādīt atalgojuma papildu elementus, piemēram, vienreizējus maksājumus. Tam, ka tiesību aktos vai koplīgumā paredzētie atalgojuma elementi nav iekļauti minētajā informācijā, nevajadzētu būt par iemeslu, lai šos elementus darba ņēmējam nenodrošinātu.
- (21) Ja nodarbinātības veida dēļ, piemēram, līguma par darbu pēc pieprasījuma gadījumā, nav iespējams norādīt noteiktu darba grafiku, darba devējiem būtu jāinformē darba ņēmēji par to, kā tiks veidots viņu darba laiks, tostarp laika nišas, kurās viņus var izsaukt strādāt, un minimālais paziņošanas termiņš, kādā viņiem pirms darba uzdevuma sākšanas būtu jāsaņem iepriekšējs paziņojums.
- (22) Informācijā par sociālā nodrošinājuma sistēmām būtu jāietver informācija par to sociālā nodrošinājuma iestāžu identitāti, kas attiecīgā gadījumā saņem sociālās iemaksas saistībā ar slimības pabalstiem, maternitātes, paternitātes un vecāku pabalstiem, nelaimes gadījumu darbā un arodslimību pabalstiem un vecuma, invaliditātes, apgādnieka zaudējuma, bezdarba, pirmspensijas un ģimenes pabalstiem. Nebūtu jāprasa, lai darba devēji minēto informāciju sniegtu gadījumos, kad sociālā nodrošinājuma iestādi izvēlas darba ņēmējs. Darba devēja sniegtajā informācijā par sociālā nodrošinājuma aizsardzību attiecīgā gadījumā būtu jāiekļauj norāde par papildu pensiju shēmu segumu Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2014/50/ES <sup>(9)</sup> un Padomes Direktīvas 98/49/EK <sup>(10)</sup> nozīmē.
- (23) Darba ņēmējiem vajadzētu būt tiesībām, sākot darbu, saņemt rakstisku informāciju par savām tiesībām un pienākumiem, kas izriet no darba attiecībām. Tādēļ attiecīgā pamatinformācija viņiem būtu jāsaņem pēc iespējas drīz un vēlākais vienas kalendārās nedēļas laikā no pirmās darba dienas. Pārējā informācija viņiem būtu jāsaņem viena mēneša laikā no viņu pirmās darba dienas. Pirmā darba diena būtu jāsaprot kā diena, kad darba attiecībās esošais darba ņēmējs faktiski sāk veikt darbu. Dalībvalstīm būtu jācenšas panākt to, lai darba devēji sniegtu attiecīgo informāciju par darba attiecībām, pirms beidzas sākotnēji noteiktais līguma termiņš.
- (24) Ņemot vērā to, ka aizvien biežāk tiek izmantoti digitālās komunikācijas rīki, gadījumos, kad saskaņā ar šo direktīvu informācija ir jāsniedz rakstiski, to var sniegt elektroniski.
- (25) Lai palīdzētu darba devējiem sniegt savlaicīgu informāciju, dalībvalstīm vajadzētu būt iespējai nodrošināt, ka valsts līmenī ir pieejamas veidnes ar attiecīgu un pietiekami izsmelšu informāciju par piemērojamo tiesisko regulējumu. Valsts iestādes un sociālie partneri varētu minētās veidnes pilnveidot nozaru vai vietējā līmenī. Komisija atbalstīs dalībvalstis veidņu un paraugu izstrādē un attiecīgā gadījumā nodrošinās to plašu pieejamību.

<sup>(8)</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (OV L 299, 18.11.2003., 9. lpp.).

<sup>(9)</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/50/ES (2014. gada 16. aprīlis) par minimālo prasību noteikšanu, lai sekmētu darba ņēmēju mobilitāti starp dalībvalstīm, uzlabojot papildpensijas tiesību iegūšanu un saglabāšanu (OV L 128, 30.4.2014., 1. lpp.).

<sup>(10)</sup> Padomes Direktīva 98/49/EK (1998. gada 29. jūnijs) par papildu pensijas tiesību saglabāšanu darbiniekiem un pašnodarbinātām personām, kas pārvietojas Kopienā (OV L 209, 25.7.1998., 46. lpp.).

- (26) Uz ārzemēm nosūtītiem darba ņēmējiem būtu jāsaņem papildu informācija, kas attiecas uz viņu situāciju. Attiecībā uz secīgiem darba norīkojumiem vairākās dalībvalstīs vai trešās valstīs vajadzētu būt iespējai informāciju par vairākiem norīkojumiem apkopot pirms pirmās izbraukšanas un jebkādu izmaiņu gadījumā to vēlāk grozīt. Darba ņēmēji, kas ir kvalificējami kā darbā norīkoti darba ņēmēji saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 96/71/EK <sup>(11)</sup>, būtu jāinformē arī par uzņēmēja dalībvalsts izveidoto vienoto oficiālo valsts tīmekļa vietni, kurā viņi var atrast vajadzīgo informāciju par darba apstākļiem, kas attiecas uz viņu situāciju. Ja vien dalībvalstis nenosaka citādi, minētos pienākumus piemēro, ja darba ilgums ārzemēs pārsniedz četras secīgas nedēļas.
- (27) Pārbaudes laiks ļauj darba attiecību pusēm pārliecināties, ka darba ņēmēji un amati, kuros viņi ir pieņemti darbā, ir savstarpēji atbilstīgi, vienlaikus sniedzot darba ņēmējiem papildu atbalstu. Ienākšanai darba tirgū vai pārejai uz jaunu amatu nevajadzētu radīt ilgstošu nedrošību. Kā noteikts Eiropas sociālo tiesību pilārā, pārbaudes laika ilgumam vajadzētu būt samērīgam.
- (28) Ievērojams skaits dalībvalstu ir noteikušas vispārēju trīs līdz sešu mēnešu maksimālo pārbaudes laika ilgumu, kas būtu jāuzskata par samērīgu. Uzņēmuma gadījumā vajadzētu būt iespējai, ka pārbaudes laiks ir ilgāks par sešiem mēnešiem, ja to pamato darba veids, piemēram, darbs vadošos vai izpildvaras amatos vai civildienesta amatos, vai ja tas ir darba ņēmēja interesēs, piemēram, saistībā ar īpašiem pasākumiem, kas veicina pastāvīgu nodarbinātību, jo īpaši gados jauniem darba ņēmējiem. Vajadzētu arī būt iespējai, ka pārbaudes laiku var attiecīgi pagarināt gadījumā, ja pārbaudes laikā darba ņēmējs nav bijis darbā, piemēram, slimības vai atvaļinājuma dēļ, lai darba devējs varētu pārliecināties par darba ņēmēja piemērotību konkrētajam uzdevumam. Ja darba attiecības, kas nodibinātas uz noteiktu laiku, nepārsniedz 12 mēnešus, dalībvalstīm būtu jānodrošina, ka pārbaudes laiks ir atbilstīgs un proporcionāls gaidāmajam līguma darbības laikam un darba specifikai. Gadījumos, kad tas paredzēts valsts tiesību aktos vai praksē, darba ņēmējiem vajadzētu būt iespējai pārbaudes laikā uzkrāt ar nodarbinātību saistītas tiesības.
- (29) Darba devējam nevajadzētu liegt darba ņēmējam strādāt pie citiem darba devējiem ārpus darba grafika, kas izveidots pie minētā darba devēja, vai pakļaut darba ņēmēju nelabvēlīgai attieksmei, ja viņš to dara. Dalībvalstīm vajadzētu būt iespējai paredzēt nosacījumus attiecībā uz iespēju izmantot nesavienojamības ierobežojumus, kas jāsaprot kā ierobežojumu noteikšana darbam pie citiem darba devējiem tādu objektīvu iemeslu dēļ kā darba ņēmēju veselības un drošības aizsardzība, tostarp ierobežojot darba laiku, uzņēmējdarbības konfidencialitātes aizsardzība, civildienesta integritāte vai izvairīšanās no interešu konflikta.
- (30) Darba ņēmējiem, kuru darba režīms ir pilnībā vai lielākoties neparedzams, būtu jānodrošina vismaz minimāls paredzamības līmenis, kur darba grafiku galvenokārt nosaka darba devējs, vai nu tieši, piemēram, piešķirot darba uzdevumus, vai netieši, piemēram, pieprasot darba ņēmējam atbildēt uz klientu pieprasījumiem.
- (31) Atsauces stundas un dienas, kas jāsaprot kā laika nišas, kurās pēc darba devēja pieprasījuma var veikt darbu, būtu jānosaka rakstiski darba attiecību sākumā.
- (32) Samērīgs minimālais paziņošanas termiņš, kas jāsaprot kā laika periods starp brīdi, kad darba ņēmējs tiek informēts par jaunu darba uzdevumu, un brīdi, kad uzdevums tiek sākts, ir vēl viens nepieciešams darba paredzamības elements darba attiecībās, kurās darba režīmi ir pilnībā vai lielākoties neparedzami. Paziņošanas termiņa ilgums var atšķirties atkarībā no konkrētās nozares vajadzībām, vienlaikus nodrošinot darba ņēmēju pienācīgu aizsardzību. Minimālais paziņošanas termiņš tiek piemērots, neskarot Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2002/15/EK <sup>(12)</sup>.
- (33) Darba ņēmējiem vajadzētu būt iespējai atteikties veikt darba uzdevumu, ja tas ir ārpus atsauces stundām un dienām vai ja viņiem par darba uzdevumu nav paziņots, ievērojot minimālo paziņošanas termiņu, un šādam atteikumam nebūtu viņiem jārada nelabvēlīgas sekas. Darba ņēmējiem vajadzētu būt arī iespējai pieņemt darba uzdevumu, ja viņi to vēlas.

<sup>(11)</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 96/71/EK (1996. gada 16. decembris) par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā (OV L 18, 21.1.1997., 1. lpp.).

<sup>(12)</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2002/15/EK (2002. gada 11. marts) par darba laika organizēšanu personām, kas ir autotransporta apkalpes locekļi (OV L 80, 23.3.2002., 35. lpp.).

- (34) Ja darba ņēmējs, kura darba režīms ir pilnīgi vai lielākoties neparedzams, ir vienojies ar savu darba devēju par konkrēta darba uzdevuma veikšanu, darba ņēmējam vajadzētu būt iespējai attiecīgi plānot. Gadījumos, kad darba uzdevums, par kuru panākta vienošanās, tiek atcelts ar novēlošanos, darba ņēmējam vajadzētu būt aizsargātam pret ienākumu zaudējumu, saņemot atbilstošu kompensāciju.
- (35) Līgumi par darbu pēc pieprasījuma vai līdzīgi darba līgumi, tostarp nulles stundu līgumi, saskaņā ar kuriem darba devējs var prasīt darba ņēmējam strādāt, kā un kad tas ir nepieciešams, darba ņēmējiem ir īpaši neprognozējami. Dalībvalstīm, kuras atļauj šādus līgumus slēgt, būtu jānodrošina, ka ir ieviesti efektīvi pasākumi, ar kuriem nepieļauj šādu līgumu ļaunprātīgu izmantošanu. Šādi pasākumi varētu izpausties kā minēto līgumu izmantošanas un ilguma ierobežojumi, vienkārša prezumpcija par to, ka pastāv darba līgums vai darba attiecības ar garantētu apmaksāto stundu skaitu, kas balstīts uz iepriekšējā pārskata periodā nostrādāto stundu skaitu, vai citi līdzvērtīgi pasākumi, ar kuriem nodrošina ļaunprātīgas prakses efektīvu novēršanu.
- (36) Ja darba devējiem ir iespēja piedāvāt pilna laika darba līgumu vai līgumu uz nenoteiktu laiku darba ņēmējiem, kuri ir iesaistīti nestandarta nodarbinātībā, būtu jāveicina pāriešana uz drošākiem nodarbinātības veidiem saskaņā ar Eiropas sociālo tiesību pilnā noteiktajiem principiem. Darba ņēmējiem vajadzētu būt iespējai pieprasīt citu paredzamāku un drošāku nodarbinātības veidu, ja tāds ir pieejams, un saņemt no darba devēja pamatotu rakstisku atbildi, kurā ņemtas vērā darba devēja un darba ņēmēja vajadzības. Dalībvalstīm vajadzētu būt iespējai ierobežot šādu pieprasījumu biežumu. Šai direktīvai nevajadzētu liegt dalībvalstīm noteikt, ka tādu civildienesta amatu gadījumā, kuros personas tiek ieceltas konkursa pārbaudījuma kārtībā, minētie amati nebūtu jāuzskata par pieejamiem pēc darba ņēmēja vienkārša pieprasījuma un ka tādējādi tie ir ārpus jomas, kurā darbojas tiesības pieprasīt nodarbinātības veidu ar paredzamākiem un drošākiem darba apstākļiem.
- (37) Ja Savienības vai valsts tiesību aktos vai koplīgumos ir noteikts, ka darba devējiem ir jānodrošina apmācība darba ņēmējiem, lai viņi veiktu darbu, kuram ir nodarbināti, ir svarīgi nodrošināt, lai šāda apmācība tiktu sniegta vienlīdzīgi visiem darba ņēmējiem, tostarp tiem, kas iesaistīti nestandarta nodarbinātībā. Šādas apmācības izmaksas nebūtu jāsedz darba ņēmējam, un tās nebūtu jāietur vai jāatskaita no darba ņēmēja atalgojuma. Šāda apmācība būtu jāuzskata par darba laiku un, ja iespējams, jāveic darba laikā. Minētais pienākums neattiecas uz arodmācībām vai apmācību, kas darba ņēmējiem vajadzīga, lai viņi iegūtu, uzturētu vai atjauninātu profesionālo kvalifikāciju, ja vien Savienības vai valsts tiesību aktos vai koplīgumā nav paredzēts, ka darba devējam šāda apmācība darba ņēmējam ir jānodrošina. Dalībvalstīm būtu jāveic vajadzīgie pasākumi, lai aizsargātu darba ņēmējus pret ļaunprātīgu praksi apmācības jomā.
- (38) Būtu jārespektē sociālo partneru autonomija un viņu kā darba ņēmēju un darba devēju pārstāvju statuss. Tāpēc sociālajiem partneriem vajadzētu būt iespējai uzskatīt, ka konkrētās nozarēs vai situācijās šīs direktīvas mērķa sasniegšanai citi noteikumi ir piemērotāki nekā atsevišķi šajā direktīvā izklāstītie minimālie standarti. Tāpēc dalībvalstīm vajadzētu būt iespējai atļaut sociālajiem partneriem uzturēt spēkā, sarunu gaitā izstrādāt, slēgt tādas koplīgumus un panākt to izpildi, kuri atšķiras no atsevišķiem šajā direktīvā ietvertajiem noteikumiem, ar noteikumu, ka nepazeminās darba ņēmēju vispārējais aizsardzības līmenis.
- (39) Sabiedriskā apspriešanās par Eiropas sociālo tiesību pilnā apliecināja, ka ir jāpastiprina Savienības darba tiesību aktu izpildes nodrošināšana, lai nodrošinātu to efektivitāti. Direktīvas 91/533/EEK novērtējumā, ko veica saskaņā ar Komisijas Normatīvās atbilstības un izpildes programmu, apstiprinājās, ka pastiprināti izpildes nodrošināšanas mehānismi varētu uzlabot Savienības darba tiesību efektivitāti. Apspriešanās parādīja, ka sūdzību iesniegšanas sistēmas, kas balstās tikai uz prasībām par zaudējumu atlīdzību, ir mazāk efektīvas nekā sistēmas, kas paredz arī sodus (piemēram, vienreizējus maksājumus vai atļauju atcelšanu) tiem darba devējiem, kuri nesniedz rakstiskus paziņojumus. Turklāt tā apliecināja, ka darba ņēmēji reti izmanto sūdzību iesniegšanas iespēju darba attiecību laikā un ka tas apdraud rakstiska paziņojuma noteikuma mērķi, respektīvi, nodrošināt, lai darba ņēmēji būtu informēti par darba attiecību būtiskajām iezīmēm. Tāpēc ir nepieciešams ieviest izpildes nodrošināšanas noteikumus, kas nodrošina, ka tiek izmantota labvēlīga prezumpcija gadījumos, kad netiek sniegta informācija par darba attiecībām, vai procedūra, saskaņā ar kuru darba devējam var pieprasīt sniegt trūkstošo informāciju un var piemērot sankcijas, ja darba devējs šo informāciju nesniedz, vai abas. Ja trūkst attiecīgās informācijas, vajadzētu būt iespējai šādās labvēlīgās prezumpcijās ietvert prezumpciju, ka darba ņēmējam ir beztermiņa darba attiecības, nav pārbaudes laika vai darba ņēmējam ir pilna darba laika amats. Sūdzības iesniegšana zaudējumu atlīdzināšanai varētu notikt saskaņā ar procedūru, kurā darba ņēmējs vai kāda trešā persona, piemēram, darba ņēmēja pārstāvis vai cita kompetenta iestāde vai struktūra, darba devēju informē par to, ka trūkst informācijas un ka viņam laikus ir jāsniedz pilnīga un pareiza informācija.

- (40) Kopš Direktīvas 91/533/EEK pieņemšanas Savienībā ir pieņemta plaša sociālo tiesību aktu izpildes noteikumu sistēma, jo īpaši vienlīdzīgas attieksmes jomā, un tās elementi būtu jāpiemēro šajā direktīvā, lai nodrošinātu, ka darba ņēmējiem ir pieejama efektīva un objektīva strīdu izšķiršana, piemēram, civiltiesā vai darba lietu tiesā, un tiesības uz sūdzības iesniegšanu, kas var ietvert atbilstošu kompensāciju, atspoguļojot Eiropas sociālo tiesību pilāra 7. principu.
- (41) Konkrētāk, ņemot vērā tiesību uz efektīvu juridisko aizsardzību pamatbūtību, darba ņēmējiem šāda aizsardzība būtu jāsaņem arī pēc tam, kad darba attiecības, ar kurām atbilstoši šai direktīvai, iespējams, ir pārkāptas darba ņēmēja tiesības, ir beigušās.
- (42) Šīs direktīvas efektīvai īstenošanai nepieciešama atbilstīga tiesiskā un administratīvā aizsardzība pret jebkādu nelabvēlīgu attieksmi, ko varētu radīt mēģinājums izmantot šajā direktīvā paredzētās tiesības, sūdzība darba devējam vai jebkādas juridiskas vai administratīvas procedūras, kuru mērķis ir nodrošināt atbilstību šai direktīvai.
- (43) Darba ņēmējiem, kuri izmanto šajā direktīvā paredzētās tiesības, būtu jānodrošina aizsardzība pret atlaišanu no darba vai līdzvērtīgu kaitējumu (piemēram, pēc pieprasījuma strādājošiem darba ņēmējiem vairs netiek piedāvāts darbs) vai jebkādu gatavošanos iespējamai atlaišanai no darba, pamatojoties uz to, ka darba ņēmēji vēlējušies izmantot šādas tiesības. Ja darba ņēmēji uzskata, ka tie atlaisti vai tiem ir nodarīts līdzvērtīgs kaitējums ar šādu pamatojumu, darba ņēmējiem un kompetentajām iestādēm vai struktūrām vajadzētu būt iespējai pieprasīt, lai darba devējs atlaišanu vai līdzvērtīgu pasākumu pienācīgi pamato.
- (44) Pienākumam pierādīt, ka atlaišana vai līdzvērtīgs kaitējums nav noticis, pamatojoties uz to, ka darba ņēmēji ir izmantojuši savas šajā direktīvā paredzētās tiesības, vajadzētu būt darba devējiem, ja darba ņēmēji tiesā vai kādā citā kompetentā iestādē vai struktūrā uzrāda faktus, no kuriem var secināt, ka viņi ir atlaisti vai viņiem piemēroti pasākumi ar līdzvērtīgu ietekmi, pamatojoties uz šādiem iemesliem. Dalībvalstīm vajadzētu būt iespējai minēto noteikumu nepiemērot procedūrās, kurās fakti būtu izmeklējami tiesā vai citā kompetentā iestādē vai struktūrā, jo īpaši sistēmās, kurās šādi iestādei vai struktūrai atlaišana ir iepriekš jāapstiprina.
- (45) Dalībvalstīm būtu jāparedz efektīvas, samērīgas un preventīvas sankcijas, ja netiek pildīti pienākumi saskaņā ar šo direktīvu. Sankcijas var ietvert administratīvas un finanšu sankcijas, piemēram, naudas sodus vai kompensācijas izmaksu, kā arī citus sankciju veidus.
- (46) Ņemot vērā to, ka šīs direktīvas mērķi, proti, uzlabot darba apstākļus, veicinot pārredzamāku un paredzamāku nodarbinātību, vienlaikus nodrošinot darba tirgus pielāgojamību, nevar pietiekami labi sasniegt atsevišķās dalībvalstīs, jo ir jānosaka kopīgas minimālās prasības, bet minēto mērķi var labāk sasniegt Savienības līmenī, Savienība var pieņemt pasākumus saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienību 5. pantā noteikto subsidiaritātes principu. Saskaņā ar minētajā pantā noteikto proporcionalitātes principu šajā direktīvā paredz vienīgi tos pasākumus, kas ir vajadzīgi minētā mērķa sasniegšanai.
- (47) Šī direktīva nosaka minimālās prasības, tādējādi neskarot dalībvalstu prerogatīvu ieviest un saglabāt labvēlīgākus noteikumus. Ja vien šī direktīva neievieš labvēlīgākus noteikumus, tiesībām, kas iegūtas saskaņā ar līdzšinējo tiesisko regulējumu, arī turpmāk būtu jāpaliek spēkā. Šīs direktīvas īstenošanu nevar izmantot, lai samazinātu līdzšinējās tiesības, kas šajā jomā noteiktas spēkā esošajos Savienības vai valsts tiesību aktos, un uz tās pamata arī nevar samazināt darba ņēmējiem šīs direktīvas aptvertajā jomā sniegtās aizsardzības vispārējo līmeni. Tai jo īpaši nevajadzētu kalpot par pamatu nulles stundu līgumu vai līdzīga veida darba līgumu ieviešanai.
- (48) Šīs direktīvas īstenošanā dalībvalstīm būtu jāizvairās administratīvus, finansiālus vai juridiskus ierobežojumus noteikt tādā veidā, kas kavētu mikrouzņēmumu un mazo un vidējo uzņēmumu izveidi un attīstību. Tāpēc dalībvalstis tiek aicinātas novērtēt sava transponēšanas akta ietekmi uz maziem un vidējiem uzņēmumiem, lai nodrošinātu, ka ietekme uz tiem nav nesamērīga, īpašu uzmanību veltot mikrouzņēmumiem un administratīvajam slogam, un publicēt šādu novērtējumu rezultātus.

- (49) Ja sociālie partneri kopīgi to lūdz un ar noteikumu, ka dalībvalstis veic visus pasākumus, kas nepieciešami, lai tās vienmēr varētu garantēt rezultātus, ko šī direktīva tiecas sasniegt, dalībvalstis šīs direktīvas īstenošanu var uzticēt sociālajiem partneriem. Tām saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi būtu arī jāveic atbilstoši pasākumi, lai šīs direktīvas noteikumu īstenošanas nolūkā nodrošinātu sociālo partneru efektīvu iesaistīšanu un veicinātu un uzlabotu sociālo dialogu.
- (50) Dalībvalstīm būtu jāveic atbilstoši pasākumi, lai nodrošinātu no šīs direktīvas izrietošo pienākumu izpildi, piemēram, pārbaūžu veikšanu attiecīgā gadījumā.
- (51) Ņemot vērā būtiskās izmaiņas, kas ar šo direktīvu ieviestas attiecībā uz Direktīvas 91/533/EEK mērķi, darbības jomu un saturu, nav lietderīgi minēto direktīvu grozīt. Tāpēc Direktīva 91/533/EEK būtu jāatceļ.
- (52) Saskaņā ar dalībvalstu un Komisijas 2011. gada 28. septembra Kopīgo politisko deklarāciju par skaidrojošiem dokumentiem<sup>(13)</sup> dalībvalstis apņemas gadījumos, kad tas ir pamatoti, ziņojumam par saviem transponēšanas pasākumiem pievienot vienu vai vairākus dokumentus, kuros ir paskaidrota saikne starp direktīvas sastāvdaļām un attiecīgajām daļām valsts transponēšanas instrumentos. Attiecībā uz šo direktīvu likumdevējs uzskata, ka šādu dokumentu nosūtīšana ir pamatota,

IR PIEŅĒMUŠI ŠO DIREKTĪVU.

#### I NODAĻA

#### VISPĀRĪGI NOTEIKUMI

##### 1. pants

##### Mērķis, priekšmets un darbības joma

1. Šīs direktīvas mērķis ir uzlabot darba apstākļus, veicinot pārredzamāku un paredzamāku nodarbinātību, vienlaikus nodrošinot darba tirgus pielāgojamību.
2. Ar šo direktīvu tiek noteikts tiesību minimums, kas, ņemot vērā Tiesas judikatūru, tiek piemērots katram darba ņēmējam Savienībā, kuram ir darba līgums vai darba attiecības, kā noteikts tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, kas ir spēkā katrā dalībvalstī.
3. Dalībvalstis var nolemt šajā direktīvā paredzētos pienākumus nepiemērot darba ņēmējiem, kam ir darba attiecības, 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.
4. Šā panta 3. punktu nepiemēro darba attiecībām, ja pirms darba uzsākšanas nav iepriekš noteikts garantēts apmaksāta darba apjoms.

<sup>(13)</sup> OVC 369, 17.12.2011., 14. lpp.

5. Dalībvalstis var noteikt, kuras personas ir atbildīgas par šajā direktīvā noteikto darba devēju pienākumu izpildi, ja vien ir izpildīti visi minētie pienākumi. Dalībvalstis var arī nolemt, ka visi minētie pienākumi vai daļa no tiem ir jāpiešķir fiziskai vai juridiskai personai, kas nav darba attiecību puse.

Šis punkts neskar Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2008/104/EK <sup>(14)</sup>.

6. Dalībvalstis objektīvu apsvērumu dēļ var paredzēt, ka III nodaļā paredzētos noteikumus nepiemēro civildienesta ierēdņiem, valsts neatliekamās palīdzības dienestiem, bruņotajiem spēkiem, policijas iestādēm, tiesnešiem, prokuroriem, izmeklētājiem vai citiem tiesībsardzības dienestiem.

7. Dalībvalstis var nolemt 12. un 13. pantā un 15. panta 1. punkta a) apakšpunktā izklāstītos pienākumus nepiemērot fiziskām personām māsaimniecībās, kas darbojas kā darba devēji, ja darbs tiek veikts minētajām māsaimniecībām.

8. Šīs direktīvas II nodaļu piemēro jūrniekiem un jūras zvejniekiem, neskarot attiecīgi Direktīvas 2009/13/EK un (ES) 2017/159. Pienākumus, kas izklāstīti 4. panta 2. punkta m) un o) apakšpunktā un 7., 9., 10. un 12. pantā, jūrniekiem vai jūras zvejniekiem nepiemēro.

## 2. pants

### Definīcijas

Šajā direktīvā piemēro šādas definīcijas:

- a) "darba grafiks" ir grafiks, kurā noteiktas stundas un dienas, kad darbu sāk un beidz;
- b) "atsauces stundas un dienas" ir laika nišas noteiktās dienās, kurās var veikt darbu pēc darba devēja pieprasījuma;
- c) "darba režīms" ir darba laika organizācijas veids un tā sadalījums saskaņā ar kādu konkrētu darba devēja noteiktu režīmu.

## 3. pants

### Informācijas sniegšana

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.

<sup>(14)</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2008/104/EK (2008. gada 19. novembris) par pagaidu darba aģentūrām (OVL 327, 5.12.2008., 9. lpp.).

## II NODAĻA

## INFORMĀCIJA PAR DARBA ATTIECĪBĀM

## 4. pants

**Informācijas sniegšanas pienākums**

1. Dalībvalstis nodrošina, ka darba devējiem ir jāinformē darba ņēmēji par darba attiecību būtiskajiem elementiem.
2. Šā panta 1. punktā minētajā informācijā ietver vismaz:
  - a) darba attiecību pušu identitāti;
  - b) darba vietu; ja nav noteiktas darba vietas vai pamata darba vietas, tad norāda, ka darba ņēmējs ir nodarbināts vairākās vietās vai var brīvi noteikt savu darba vietu, kā arī reģistrēto uzņēmējdarbības vietu vai attiecīgā gadījumā darba devēja dzīvesvietu;
  - c) kādu no šādiem elementiem:
    - i) amata, kurā darba ņēmējs nodarbināts, nosaukumu, pakāpi, veidu vai kategoriju; vai
    - ii) īsu darba raksturojumu vai aprakstu;
  - d) darba attiecību uzsākšanas datumu;
  - e) darba attiecību, kas dibinātas uz noteiktu laiku, gadījumā – to beigu datumu vai paredzamo ilgumu;
  - f) pagaidu darba aģentūru darba ņēmēju gadījumā – lietotāju uzņēmumu identitāti, tiklīdz tā ir zināma;
  - g) pārbaudes laika, ja tāds ir, ilgumu un nosacījumus;
  - h) tiesības uz darba devēja sniegtu apmācību, ja tādas ir;
  - i) apmaksātā atvaļinājuma ilgumu, ko darba ņēmējs ir tiesīgs izmantot, vai, ja to nevar norādīt informācijas sniegšanas brīdī, – procedūras šāda atvaļinājuma piešķiršanai un noteikšanai;
  - j) procedūru, tostarp formālās prasības un paziņošanas termiņus, kas jāievēro darba devējam un darba ņēmējam, ja viņu darba attiecības tiek pārtrauktas, vai, ja paziņošanas termiņus nevar norādīt informācijas sniegšanas brīdī, – metodi šādu paziņošanas termiņu noteikšanai;
  - k) atalgojumu, tostarp atalgojuma, uz kuru darba ņēmējam ir tiesības, sākotnējo pamatsummu, jebkādas citas sastāvdaļas, ja tādas ir, ko norāda atsevišķi, kā arī izmaksas biežumu un veidu;
  - l) ja darba režīms ir pilnīgi vai lielākoties paredzams, darba ņēmēja parastās darba dienas vai nedēļas ilgumu un noteikumus par virsstundu darbu un atalgojumu, un attiecīgā gadījumā noteikumus par darbu maiņās;

- m) ja darba režīms ir pilnīgi vai lielākoties neparedzams, darba devējs informē darba ņēmēju par:
- i) principu, ka darba grafiks ir mainīgs, garantēto apmaksāto stundu skaitu un atbildību par darbu, kas veikts papildus minētajām garantētajām stundām;
  - ii) atsaucē stundas un dienas, kurās darba ņēmējam var būt jāstrādā;
  - iii) minimālo paziņošanas termiņu, kādā darba ņēmējam jāsaņem iepriekšējs paziņojums pirms darba uzdevuma sākšanas, un attiecīgā gadījumā termiņu 10. panta 3. punktā minētajai darba atcelšanai;
- n) koplīgumus, kas reglamentē darba ņēmēja darba apstākļus, vai gadījumā, ja koplīgumus ir noslēgušas īpašas kopīgas struktūras vai iestādes ārpus uzņēmuma, – šādu struktūru vai iestāžu nosaukumu, kurā līgumi noslēgti;
- o) gadījumā, ja par to ir atbildīgs darba devējs – to sociālā nodrošinājuma iestāžu identitāti, kuras saņem sociālās iemaksas, kas saistītas ar darba attiecībām, un jebkādu aizsardzību attiecībā uz sociālo nodrošinājumu, ko nodrošina darba devējs.
3. Šā panta 2. punkta g) līdz l) apakšpunktā un o) apakšpunktā minēto informāciju attiecīgā gadījumā var sniegt kā atsauci uz normatīvajiem un administratīvajiem aktiem vai koplīgumiem, kas tos reglamentē.

#### 5. pants

##### Informācijas sniegšanas termiņi un līdzekļi

1. Ja 4. panta 2. punkta a) līdz e), g), k), l) un m) apakšpunktā minētā informācija nav sniegta iepriekš, to viena vai vairāku dokumentu veidā sniedz darba ņēmējam individuāli laikposmā, kas sākas pirmajā darba dienā un beidzas vēlākais septītajā kalendārajā dienā. Pārējo 4. panta 2. punktā minēto informāciju dokumenta veidā sniedz darba ņēmējam individuāli viena mēneša laikā no pirmās darba dienas.
2. Dalībvalstis var izstrādāt 1. punktā minēto dokumentu veidnes un paraugus un nodot tos darba ņēmēju un darba devēju rīcībā, tostarp, darot tos pieejamus vienotā oficiālā valsts tīmekļa vietnē vai citos piemērotos veidos.
3. Dalībvalstis nodrošina, ka informācija, kas darba devējam jāpaziņo par normatīvajiem un administratīvajiem aktiem vai vispārēji piemērojamiem koplīgumiem, kuri reglamentē piemērojamo tiesisko regulējumu, ir vispārēji pieejama bez maksas, skaidrā, pārredzamā, izsmeļošā un viegli pieejamā veidā attālināti un izmantojot elektroniskos līdzekļus, tostarp esošos tiešsaistes portālus.

#### 6. pants

##### Izmaiņas darba attiecībās

1. Dalībvalstis nodrošina, ka jebkādas izmaiņas 4. panta 2. punktā minētajos darba attiecību aspektos un 7. pantā minētajā papildu informācijā darba ņēmējiem, kuri nosūtīti uz citu dalībvalsti vai trešo valsti, darba devējs sniedz darba ņēmējam dokumenta veidā, tiklīdz iespējams un vēlākais dienā, kad šīs izmaiņas stājas spēkā.

2. Šā panta 1. punktā minētais dokuments neattiecas uz izmaiņām, kuras atspoguļo vienīgi izmaiņas normatīvajos un administratīvajos aktos vai koplīgumos, uz kuriem ir norādītas atsauces dokumentos, kas minēti 5. panta 1. punktā un attiecīgā gadījumā 7. pantā.

#### 7. pants

##### **Papildu informācija darba ņēmējiem, kuri nosūtīti uz citu dalībvalsti vai trešo valsti**

1. Dalībvalstis nodrošina, ka gadījumā, ja darba ņēmējam ir jāstrādā kādā dalībvalstī vai trešā valstī, kas nav tā dalībvalsts, kurā viņš parasti strādā, darba devējs 5. panta 1. punktā minētos dokumentus izsniedz pirms darba ņēmēja aizbraukšanas un dokumentos ietver vismaz šādu papildu informāciju:

- a) valsts vai valstis, kurās tiks veikts darbs, un tā gaidāmais ilgums;
- b) valūta, kādā izmaksās atalgojumu;
- c) attiecīgā gadījumā – naudas pabalsti vai pabalsti natūrā saistībā ar darba uzdevumiem;
- d) informācija par to, vai ir paredzēta repatriācija, un, ja ir, nosacījumi, kas reglamentē darba ņēmēja repatriāciju.

2. Dalībvalstis nodrošina, ka norīkotu darba ņēmēju, uz kuru attiecas Direktīva 96/71/EK, papildus informē par:

- a) atalgojumu, kas darba ņēmējam pienākas saskaņā ar piemērojamiem uzņēmējas dalībvalsts tiesību aktiem;
- b) attiecīgā gadījumā – jebkādam komandējuma naudām un kārtību, kādā atlīdzina ceļa, ēdināšanas un naktsmītnes izdevumus;
- c) saiti uz uzņēmējas dalībvalsts vienoto oficiālo tīmekļa vietni, kas izstrādāta saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2014/67/ES<sup>(15)</sup> 5. panta 2. punktu.

3. Šā panta 1. punkta b) apakšpunktā un 2. punkta a) apakšpunktā minēto informāciju attiecīgā gadījumā var sniegt kā atsauci uz normatīvo un administratīvo aktu vai koplīgumu konkrētiem noteikumiem, kas reglamentē minēto informāciju.

4. Ja vien dalībvalstis nenosaka citādi, 1. un 2. punktu nepiemēro, ja katrs darba periods ārpus dalībvalsts, kurā darba ņēmējs parasti strādā, nepārsniedz četras secīgas nedēļas.

#### III NODAĻA

##### **MINIMĀLĀS PRASĪBAS ATTIECĪBĀ UZ DARBA APSTĀKĻIEM**

#### 8. pants

##### **Pārbaudes laika maksimālais ilgums**

1. Ja darba attiecībām ir piemērojams pārbaudes laiks, kas ir definēts valsts tiesību aktos vai praksē, dalībvalstis nodrošina, ka šis pārbaudes laiks nav ilgāks par sešiem mēnešiem.

2. Ja darba attiecības ir nodibinātas uz noteiktu laiku, dalībvalstis nodrošina, ka šāds pārbaudes laiks ir proporcionāls gaidāmajam līguma darbības laikam un darba specifikai. Ja tiek atjaunots līgums par to pašu funkciju un uzdevumu izpildi, darba attiecībām nepiemēro jaunu pārbaudes laiku.

<sup>(15)</sup> 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") (OV L 159, 28.5.2014., 11. lpp.).

3. Dalībvalstis var izņēmuma kārtā paredzēt ilgākus pārbaudes periodus, ja to attaisno darba veids vai tas ir darbaņēmēja interesēs. Ja darbaņēmējs pārbaudes laikā nav bijis darbā, dalībvalsts var paredzēt, ka pārbaudes laiku var attiecīgi pagarināt atbilstīgi prombūtnes ilgumam.

#### 9. pants

##### **Paralēla nodarbinātība**

1. Dalībvalstis nodrošina, ka darba devējs neaizliedz darbaņēmējam ārpus šā darba devēja noteiktā grafika strādāt pie citiem darba devējiem un nepakļauj darbaņēmēju nelabvēlīgai attieksmei, ja viņš to dara.

2. Dalībvalstis var paredzēt nosacījumus tam, kā darba devēji objektīvu iemeslu dēļ var izmantot nesavienojamības ierobežojumus, piemēram, pamatojoties uz veselību un drošību, uzņēmējdarbības konfidencialitātes aizsardzību, civiliedzīvnieka integritāti vai izvairīšanos no interešu konflikta.

#### 10. pants

##### **Darba minimālā paredzamība**

1. Dalībvalstis nodrošina, ka tad, ja darbaņēmēja darba režīms ir pilnībā vai lielākoties neparedzams, darba devējs neliek darbaņēmējam strādāt, ja vien nav izpildīti abi turpmāk minētie nosacījumi:

a) darbs notiek iepriekš noteiktās atsaucēs stundās un dienās, kas norādītas 4. panta 2. punkta m) apakšpunkta ii) punktā; un

b) darba devējs ir informējis darbaņēmēju par darba uzdevumu, ievērojot samērīgu paziņošanas termiņu, kas minēts 4. panta 2. punkta m) apakšpunkta iii) punktā un kas noteikts saskaņā ar valsts tiesību aktiem, koplīgumiem vai praksi.

2. Ja viena vai abas no 1. punktā minētajām prasībām netiek izpildītas, darbaņēmējam ir tiesības atteikties no darba uzdevuma un atteikums nerada nelabvēlīgas sekas.

3. Ja dalībvalstis atļauj darba devējam atcelt darba uzdevumu bez kompensācijas, tās saskaņā ar valsts tiesību aktiem, koplīgumiem vai praksi veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka darbaņēmējam ir tiesības uz kompensāciju, ja darba devējs pēc konkrēta saprātīga termiņa atceļ darba uzdevumu, kuru darbaņēmējs ir iepriekš piekritis izpildīt.

4. Dalībvalstis var noteikt kārtību šā panta piemērošanai saskaņā ar valsts tiesību aktiem, koplīgumiem vai praksi.

#### 11. pants

##### **Papildpasākumi saistībā ar līgumiem par darbu pēc pieprasījuma**

Ja dalībvalstis atļauj izmantot līgumus par darbu pēc pieprasījuma vai līdzīgus darba līgumus, tās nolūkā novērst ļaunprātīgu praksi izmanto vienu vai vairākus no šādiem pasākumiem:

a) ierobežojumus attiecībā uz līgumu par darbu pēc pieprasījuma vai līdzīgu darba līgumu izmantošanu un ilgumu;

b) vienkāršu prezumpciju par to, ka ir noslēgts darba līgums ar minimālo apmaksāto stundu skaitu, pamatojoties uz vidējo nostrādāto stundu skaitu konkrētā periodā;

c) citus līdzvērtīgus pasākumus, ar kuriem nodrošina ļaunprātīgas prakses efektīvu novēršanu.

Dalībvalstis informē Komisiju par šādiem pasākumiem.

#### 12. pants

##### **Pāreja uz citu nodarbinātības veidu**

1. Dalībvalstis nodrošina, 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. Dalībvalstis var ierobežot to, cik bieži var iesniegt pieprasījumus, uz kuriem saskaņā ar šo pantu ir pienākums atbildēt.

2. Dalībvalstis nodrošina, ka darba devējs sniedz 1. punktā minēto pamatoto rakstisko atbildi viena mēneša laikā pēc pieprasījuma saņemšanas. Attiecībā uz fiziskām personām, kas rīkojas kā darba devēji, un mikrouzņēmumiem un maziem vai vidējiem uzņēmumiem dalībvalstis var paredzēt, ka šo termiņu var pagarināt ne vairāk kā līdz trim mēnešiem, un var atļaut sniegt mutisku atbildi uz šā paša darba ņēmēja iesniegtiem turpmākiem līdzīgiem pieprasījumiem, ja atbildes pamatojums attiecībā uz darba ņēmēja situāciju nav mainījies.

#### 13. pants

##### **Obligātā apmācība**

Ja Savienības vai valstu tiesību aktos vai koplīgumos ir noteikts, ka darba devējam ir jāapmāca darba ņēmējs tā darba veikšanai, kuram viņš ir nodarbināts, dalībvalstis nodrošina, ka šāda apmācība darba ņēmējam tiek sniegta bez maksas, tiek uzskatīta par darba laiku un, ja iespējams, tiek veikta darba laikā.

#### 14. pants

##### **Koplīgumi**

Dalībvalstis var atļaut sociālajiem partneriem saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi uzturēt spēkā, sarunu gaitā izstrādāt, slēgt tādus koplīgumus un panākt to izpildi, kuros, vienlaikus ievērojot vispārējo darba ņēmēju aizsardzību, nosaka pasākumus attiecībā uz darba ņēmēju darba apstākļiem, kas atšķiras no tiem, kas minēti 8. līdz 13. pantā

#### IV NODAĻA

##### **HORIZONTĀLI NOTEIKUMI**

#### 15. pants

##### **Juridiskās prezumpcijas un agrīnas strīdu izšķiršanas mehānisms**

1. Dalībvalstis nodrošina, ka gadījumā, ja darba ņēmējs nav savlaicīgi saņēmis visus 5. panta 1. punktā vai 6. pantā minētos dokumentus vai daļu no tiem, piemēro vienu vai abus no šādiem noteikumiem:

a) uz darba ņēmēju attiecinā labvēlīgas prezumpcijas, ko noteikusi dalībvalsts un kuras darba devējiem ir iespēja atspēkot;

b) darba ņēmējam ir iespēja iesniegt sūdzību kompetentai iestādei vai struktūrai un savlaicīgi un efektīvi saņemt zaudējumu pienācīgu atlīdzināšanu.

2. Dalībvalstis var paredzēt, ka 1. punktā minētās prezumpcijas un mehānismu piemēro, ja par to ir paziņots darba devējam un ja darba devējs savlaicīgi nav sniedzis trūkstošo informāciju.

## 16. pants

**Tiesības uz sūdzības iesniegšanu**

Dalībvalstis nodrošina, ka darba ņēmējiem, tostarp tiem, kuru darba attiecības ir beigušās, ir piekļuve efektīvai un objektīvai strīdu izšķiršanai un tiesībām iesniegt sūdzības, ja ir pārkāptas viņu tiesības, kas izriet no šīs direktīvas.

## 17. pants

**Aizsardzība pret nelabvēlīgu attieksmi vai sekām**

Dalībvalstis ievieš pasākumus, kas nepieciešami, lai darba ņēmējus, ieskaitot darba ņēmējus, kuri ir darba ņēmēju pārstāvji, aizsargātu pret jebkādu tādu nelabvēlīgu darba devēja attieksmi un pret tādām nelabvēlīgām sekām, kuru iemesls ir sūdzība, kas iesniegta darba devējam, vai procedūras, kas sāktas ar mērķi panākt, lai tiktu ievērotas šajā direktīvā noteiktās tiesības.

## 18. pants

**Aizsardzība pret atlaišanu no darba un pierādīšanas pienākums**

1. Dalībvalstis veic pasākumus, kas nepieciešami, lai aizliegtu atlaist no darba vai rīkoties līdzvērtīgi un jebkādi gatavoties atlaist darba ņēmējus, pamatojoties uz to, ka viņi ir izmantojuši tiesības, kas paredzētas šajā direktīvā.
2. Darba ņēmēji, kuri uzskata, ka ir atlaisti vai viņiem piemēroti pasākumi ar līdzvērtīgu iedarbību, pamatojoties uz to, ka viņi ir izmantojuši šajā direktīvā paredzētās tiesības, var pieprasīt, lai darba devējs atlaišanu vai līdzvērtīgus pasākumus pienācīgi pamato. Darba devējs minēto pamatojumu sniedz rakstiski.
3. Dalībvalstis veic pasākumus, kas nepieciešami, lai nodrošinātu, ka tad, kad 2. punktā minētie darba ņēmēji tiesai vai citai kompetentai iestādei vai struktūrai iesniedz faktus, no kuriem var secināt, ka ir notikusi šāda atlaišana vai tikuši piemēroti līdzvērtīgi pasākumi, darba devējam ir jāpierāda, ka atlaišana notikusi ar citu pamatu, nevis 1. punktā minēto.
4. Šā panta 3. punkts dalībvalstīm neliedz ieviest darba ņēmējiem labvēlīgākus noteikumus par pierādījumiem.
5. Dalībvalstīm 3. punkts nav jāpiemēro tādai procedūrai, kurā lietas fakti jāizmeklē tiesai vai citai kompetentai iestādei vai struktūrai.
6. Šā panta 3. punkts neattiecas uz kriminālprocesiem, ja vien dalībvalstis nav noteikušas citādi.

## 19. pants

**Sankcijas**

Dalībvalstis nosaka noteikumus par sankcijām, ko piemēro gadījumos, kad pārkāpti valsts noteikumi, kas pieņemti saskaņā ar šo direktīvu, vai arī agrāk jau spēkā esoši noteikumi, kas attiecas uz tiesībām, kuras ir šīs direktīvas darbības jomā. Paredzētās sankcijas ir iedarbīgas, samērīgas un atturošas.

## V NODAĻA

**NOBEIGUMA NOTEIKUMI**

## 20. pants

**Aizsardzības līmeņa saglabāšana un labvēlīgāki noteikumi**

1. Šī direktīva nav pamats tam, lai samazinātu vispārējo aizsardzības līmeni, kas darba ņēmējiem jau piešķirts dalībvalstīs.

2. Šī direktīva neietekmē dalībvalstu prerogatīvu piemērot vai ieviest normatīvus un administratīvus aktus, kas ir labvēlīgāki darba ņēmējiem, vai veicināt vai atļaut tādu koplīgumu piemērošanu, kuri ir darba ņēmējiem labvēlīgāki.
3. Šī direktīva neskar citas tiesības, kas darba ņēmējiem piešķirtas saskaņā ar citiem Savienības tiesību aktiem.

#### 21. pants

##### **Transponēšana un īstenošana**

1. Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai līdz 2022. gada 1. augustam izpildītu šīs direktīvas prasības. Dalībvalstis par to tūlīt informē Komisiju.
2. Kad dalībvalstis pieņem 1. punktā minētos noteikumus, tajos ietver atsauci uz šo direktīvu, vai arī šādu atsauci pievieno to oficiālajai publikācijai. Dalībvalstis nosaka paņēmienus, kā izdarāma šāda atsauce.
3. Dalībvalstis dara Komisijai zināmus to valsts tiesību aktu galvenos noteikumus, ko tās pieņem jomā, uz kuru attiecas šī direktīva.
4. Dalībvalstis saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi veic atbilstošus pasākumus, lai šīs direktīvas īstenošanas nolūkā nodrošinātu sociālo partneru efektīvu iesaistīšanu un veicinātu un uzlabotu sociālo dialogu.
5. Dalībvalstis šīs direktīvas īstenošanu var uzticēt sociālajiem partneriem, ja sociālie partneri to kopīgi lūdz un ar noteikumu, ka dalībvalstis veic visus vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka tās katrā laikā var garantēt saskaņā ar šo direktīvu sasniedzamos rezultātus.

#### 22. pants

##### **Pārejas pasākumi**

Šajā direktīvā noteiktās tiesības un pienākumus piemēro visām darba attiecībām, sākot ar 2022. gada 1. augustu. Tomēr darba devējs sniedz vai papildina 5. panta 1. punktā, 6. pantā un 7. pantā minētos dokumentus tikai tad, ja to pieprasa darba ņēmējs, kas minētajā datumā jau ir nodarbināts. Šāda pieprasījuma neesamība darba ņēmējiem neatņem tiesību minimumu, kas noteikts saskaņā ar 8. līdz 13. pantu.

#### 23. pants

##### **Komisijas veikta pārskatīšana**

Līdz 2027. gada 1. augustam Komisija, pēc apspriešanās ar dalībvalstīm un sociālajiem partneriem Savienības līmenī un ņemot vērā ietekmi uz mikrouzņēmumiem un mazajiem un vidējiem uzņēmumiem, pārskata šīs direktīvas īstenošanu un attiecīgā gadījumā ierosina leģislatīvus grozījumus.

#### 24. pants

##### **Atcelšana**

Direktīva 91/533/EEK tiek atcelta no 2022. gada 1. augusta. Atsauces uz atcelto direktīvu uzskata par atsaucēm uz šo direktīvu.

25. pants

**Stāšanās spēkā**

Šī direktīva stājas spēkā divdesmitajā dienā pēc tās publicēšanas *Eiropas Savienības Oficiālajā Vēstnesī*.

26. pants

**Adresāti**

Šī direktīva ir adresēta dalībvalstīm.

Briselē, 2019. gada 20. jūnijā

*Eiropas Parlamenta vārdā –*  
*priekšsēdētājs*  
A. TAJANI

*Padomes vārdā –*  
*priekšsēdētājs*  
G. CIAMBA