



EIROPAS KOMISIJA

NODARBINĀTĪBAS, SOCIĀLO LIETU UN IEKĻAUTĪBAS ĢENERĀLDIREKTORĀTS
MIGRĀCIJAS UN IEKŠLIETU ĢENERĀLDIREKTORĀTS
TIESISKUMA UN PATĒRĒTĀJU ĢENERĀLDIREKTORĀTS
TIRDZniecības ĢENERĀLDIREKTORĀTS

Briselē, 2020. gada 6. oktobrī
REV2 – aizstāj 2020. gada 5. oktobra
paziņojumu (REV1)¹

PAZIŅOJUMS IEINTERESĒTAJĀM PERSONĀM

APVIENOTĀS KARALISTES IZSTĀŠANĀS UN ES NOTEIKUMI PAR DARBA ŅĒMĒJU NORĪKOŠANU DARBĀ

Kopš 2020. gada 1. februāra Apvienotā Karaliste ir izstājusies no Eiropas Savienības un kļuvusi par trešo valsti². Izstāšanās līgumā³ ir paredzēts pārejas periods, kas beigsies 2020. gada 31. decembrī. Līdz minētajam datumam Apvienotajai Karalistei un tās teritorijā pilnībā ir piemērojamas ES tiesības⁴.

Pārejas periodā ES un Apvienotā Karaliste risinās sarunas par nolīgumu par jaunu partnerību, jo īpaši paredzot brīvās tirdzniecības zonas izveidi. Tomēr nav skaidrs, vai pārejas perioda beigās šāds nolīgums būs noslēgts un stāsies spēkā. Katrā ziņā attiecības, ko šāds nolīgums radītu, tirgus piekļuves nosacījumu ziņā ļoti atšķirtos no Apvienotās Karalistes dalības iekšējā tirgū⁵, ES muitas savienībā un PVN un akcīzes nodokļa zonā.

Tādēļ visām ieinteresētajām personām, sevišķi ekonomikas dalībniekiem, tiek atgādināts par juridisko situāciju, kas būs spēkā pēc pārejas perioda. Tāpēc šajā paziņojumā arī izskaidroti daži attiecīgi izstāšanās līguma noteikumi par atdalīšanos.

Lūdzam ievērot, ka šis paziņojums neattiecas uz:

- ES nozaru tiesību aktiem par pakalpojumu sniegšanu, piemēram, ES tiesību aktiem par finanšu pakalpojumiem, transporta pakalpojumiem, digitālajiem pakalpojumiem, telesakaru pakalpojumiem un uzņēmējdarbības pakalpojumiem,
- ES sabiedrību tiesībām,
- uzturēšanās tiesībām, kā arī vispārējām ārvalstnieku tiesībām Eiropas Savienībā,

¹ Ar redakciju REV2 tiek izlabota kļūda 5. oktobra redakcijas REV1 1. iedaļā.

² Trešā valsts ir valsts, kas nav ES dalībvalsts.

³ Līgums par Lielbritānijas un Ziemeļīrijas Apvienotās Karalistes izstāšanos no Eiropas Savienības un Eiropas Atomenerģijas kopienas (OV L 29, 31.1.2020., 7. lpp.) (“izstāšanās līgums”).

⁴ Ar dažiem izņēmumiem, kas paredzēti izstāšanās līguma 127. pantā, bet šā paziņojuma kontekstā nav būtiski.

⁵ Konkrētāk, brīvās tirdzniecības nolīgumā netiek ietverti tādi iekšējā tirgus principi (preču un pakalpojumu jomā) kā savstarpēja atzīšana, izcelsmes valsts princips un saskaņošana. Turklāt brīvās tirdzniecības nolīgums neatceļ nedz muitas formalitātes un kontroles (tostarp attiecībā uz preču un to izejvielu izcelsmi), nedz arī importa un eksporta aizliegumus un ierobežojumus.

- ieceļošanas nosacījumiem saistībā ar īstermiņa uzturēšanos ES,
- profesionālo kvalifikāciju atzīšanu, sniedzot pakalpojumus ES,
- netiešo nodokļu (pievienotās vērtības nodokļa – PVN) uzlikšanu par ES sniegtajiem pakalpojumiem.

Par šiem aspektiem tiek gatavoti vai ir publicēti citi paziņojumi⁶.

Pēc pārejas perioda Eiropas Parlamenta un Padomes 1996. gada 16. decembra Direktīva 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā⁷ Apvienotajai Karalistei vairs nebūs saistoša. Tam ir konkrēti šādas sekas.

1. DARBA ŅĒMĒJU NORĪKOŠANA DARBĀ PĒC PĀREJAS PERIODA (NO 2021. GADA 1. JANVĀRA)

Direktīva 96/71/EK paredz tiesisko regulējumu, ko piemēro uzņēmumiem, kuri veic uzņēmējdarbību ES dalībvalstī un kuri darba ņēmējus norīko darbā citā ES dalībvalstī.

Pēc pārejas perioda Direktīva 96/71/EK vairs neattieksies uz:

- uzņēmumiem, kuri veic uzņēmējdarbību ES dalībvalstī (“ES uzņēmumi”) un kuri darba ņēmējus nosūta (“norīko”) uz Apvienoto Karalisti, un
- uzņēmumiem, kuri veic uzņēmējdarbību Apvienotajā Karalistē (“Apvienotās Karalistes uzņēmumi”) un kuri darba ņēmējus nosūta (“norīko”) uz Eiropas Savienību.

Tā vietā šādos gadījumos no pārejas perioda beigām darba ņēmēju norīkošanai darbā Eiropas Savienībā piemēros šādus noteikumus:

- **tiks piemēroti ES dalībvalstu tiesību akti**, ņemot vērā arī gaidāmajā ES un Apvienotās Karalistes partnerattiecību nolīgumā noteiktās saistības, kā arī saistības un kvalifikācijas, ko ES (un tās dalībvalstis) saskaņā ar PTO Vispārējo vienošanos par pakalpojumu tirdzniecību (*GATS*) noteikusi attiecībā uz konkrētu kategoriju fizisko personu pagaidu atrašanos ES nolūkā sniegt pakalpojumus⁸.
- Saskaņā ar Direktīvas 96/71/EK 1. panta 4. punktu, darba ņēmēju norīkošanas gadījumā piemērojot valsts tiesību aktus, dalībvalstu **attieksme pret uzņēmumiem**, kas veic uzņēmējdarbību trešā valstī, **nedrīkst būt labvēlīgāka** kā pret uzņēmumiem, kas veic uzņēmējdarbību ES. Tāpēc no pārejas perioda beigām dalībvalstīm ir jānodrošina, ka darba ņēmējiem, kurus uz to teritoriju nosūta (“norīko”) uzņēmumi, kas veic uzņēmējdarbību Apvienotajā Karalistē, tiek nodrošināti vismaz tādi nodarbinātības noteikumi, kādi piemērojami darba

⁶ https://ec.europa.eu/info/european-union-and-united-kingdom-forging-new-partnership/future-partnership/preparing-end-transition-period_lv.

⁷ OV L 18, 21.1.1997., 1. lpp.

⁸ Saistības un kvalifikācijas ir norādītas vietnē https://www.wto.org/english/tratop_e/serv_e/serv_commitments_e.htm.

ņēmējiem, kurus darbā attiecīgajā dalībvalstī norīko uzņēmums, kas veic uzņēmējdarbību ES.

- Šis vispārējais princips neattiecas uz **uzņēmuma ietvaros pārceltiem darbiniekiem**, proti, vadītājiem, speciālistiem un praktikantiem, kurus uz ES pārceļ uzņēmumi, kas veic uzņēmējdarbību Apvienotajā Karalistē, un uz kuriem attiecas ES tiesību akti⁹. Minētā direktīva saskaņo nosacījumus par ieceļošanu, uzturēšanos un ES iekšējo mobilitāti attiecībā uz trešo valstu valstspiederīgajiem darba ņēmējiem, kurus uzņēmumu grupa, kas atrodas ārpus ES, pārceļ uz tās pašas grupas struktūrvienību, kas atrodas ES teritorijā. Direktīva paredz uzturēšanos līdz 3 gadiem vadītājiem un speciālistiem un līdz 1 gadam praktikantiem un nodrošina vienlīdzīgu attieksmi atalgojuma un sociālā nodrošinājuma jomās, uz kurām attiecas Regula (EK) Nr. 883/2004 par sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinēšanu¹⁰.

Turklāt pēc pārejas perioda Direktīvu 96/71/EK turpina piemērot, ja ES uzņēmums Apvienotās Karalistes valstspiederīgo, kas likumīgi uzturas un strādā ES dalībvalstī, norīko darbā citā ES dalībvalstī, neskarot valstu tiesību aktus par trešo valstu darba ņēmēju ieceļošanu, uzturēšanos un darba iespējām, ciktāl šie tiesību akti atbilst ES tiesību aktiem¹¹. Eiropas Savienības Tiesas judikatūra lietā *Vander Elst*¹² nosaka, ka piemērot administratīvās formalitātes, piemēram, pienākumu izņemt darba atļauju, trešo valstu darba ņēmējiem, kurus regulāri un pastāvīgi nodarbina pakalpojumu sniedzējs, kas veic uzņēmējdarbību citā dalībvalstī, un kuri ir norīkoti darbā uz pirmo dalībvalsti, ir dalībvalsts (uzņēmējas valsts) īstenots pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojums. Šāds ierobežojums atbilst pakalpojumu sniegšanas brīvības nosacījumiem tikai tad, ja tas ir pamatots ar likumīgām sabiedrības interesēm un ir samērīgs.

2. DARBA ŅĒMĒJI, KURUS PĀREJAS PERIODA BEIGĀS ES UZŅĒMUMI NORĪKOJUŠI DARBĀ APVIENOTAJĀ KARALISTĒ UN APVIENOTĀS KARALISTES UZŅĒMUMI NORĪKOJUŠI DARBĀ ES

Šī iedaļa attiecas uz situāciju, kurā pirms pārejas perioda beigām darba ņēmēju ES uzņēmums ir norīkojis darbā Apvienotajā Karalistē vai Apvienotās Karalistes uzņēmums ir norīkojis darbā ES un minētā perioda beigās darba ņēmējs joprojām ir norīkots darbā attiecīgi Apvienotajā Karalistē vai ES.

No pārejas perioda beigām uz šiem darba ņēmējiem vairs neattieksies Direktīvas 96/71/EK piemērošanas joma. Turklāt, ja šie darba ņēmēji neatbildīs ES tiesību aktu nosacījumiem par ES pilsoņu brīvu pārvietošanos, uz viņiem neattieksies izstāšanās līguma piemērošanas joma (sk. turpmāk).

⁹ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/66/ES (2014. gada 15. maijs) par ieceļošanas un uzturēšanās nosacījumiem trešo valstu valstspiederīgajiem saistībā ar pārceļšanu uzņēmuma ietvaros (OV L 157, 27.5.2014., 1. lpp.). Šo direktīvu neattiecina uz Īriju un Dāniju.

¹⁰ Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (EK) Nr. 883/2004 (2004. gada 29. aprīlis) par sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinēšanu (OV L 166, 30.4.2004., 1. lpp.).

¹¹ Sal. ar Direktīvas 96/71/EK 20. apsvērumu.

¹² Tiesas spriedums, 1994. gada 9. augusts, *Vander Elst*, C- 43/93, ECLI:EU:C:1994:310, un Tiesas spriedums, 2004. gada 21. oktobris, Komisija/Luksemburga, C- 445/03, ECLI:EU:C:2004:655. Sk. arī Tiesas spriedumu, 2006. gada 19. janvāris, Komisija/Vācija, C- 244/04, ECLI:EU:C:2006:49.

Attiecībā uz uzturēšanās tiesībām (sk. 2.1. iedaļu), pakalpojumu sniegšanas tiesībām (sk. 2.2. iedaļu) un sociālā nodrošinājuma tiesībām (sk. 2.3. iedaļu) tam ir tālāk aprakstītās sekas.

2.1. Uzturēšanās tiesības

2.1.1. Direktīva 96/71/EK

Direktīva 96/71/EK vairs nebūs piemērojama un tāpēc nedos šādiem darba ņēmējiem tiesības pēc pārejas perioda uzturēties uzņēmējā valstī.

2.1.2. Izstāšanās līgums

Izstāšanās līgums nedod šādiem darba ņēmējiem tiesības palikt uzņēmējā valstī, atsaucoties tikai uz savu norīkotā darba ņēmēja statusu¹³.

Tomēr, ja Apvienotās Karalistes vai ES dalībvalstu pilsoņi, kas norīkoti darbā attiecīgi ES vai Apvienotajā Karalistē, pirms pārejas perioda beigām uzņēmējā valstī veikuši arī citas darbības saskaņā ar LESD 21., 45. vai 49. pantu vai Direktīvu 2004/38/EK¹⁴, viņi var tikt uzskatīti par izstāšanās līguma labuma guvējiem saskaņā ar izstāšanās līguma 13. pantu¹⁵.

2.1.3. ES tiesību akti

Uz norīkotajiem darba ņēmējiem, kas ir Apvienotās Karalistes valstspiederīgie, var attiekties arī ES *acquis* likumīgas migrācijas jomā, piemēram, Direktīva 2003/109/EK¹⁶ par pastāvīgajiem iedzīvotājiem un ES zilās kartes direktīva, proti, Direktīva 2009/50/EK¹⁷, vai citi ES tiesību aktu noteikumi¹⁸.

¹³ Tas ir precizēts arī norādījumos par izstāšanās līguma otro daļu: C(2020) 2939 final, 1.2.2.1. iedaļa. Šie norādījumi ir pieejami vietnē https://ec.europa.eu/info/publications/guidance-note-citizens-rights_en.

¹⁴ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2004/38/EK (2004. gada 29. aprīlis) par Savienības pilsoņu un viņu ģimenes locekļu tiesībām brīvi pārvietoties un uzturēties dalībvalstu teritorijā (OV L 158, 30.4.2004., 77. lpp.).

¹⁵ Piemēram varētu minēt pārejas perioda beigās darbā ES dalībvalstī norīkotu Apvienotās Karalistes valstspiederīgo, kurš pirms pārejas perioda beigām tur ir sācis studēt universitātē un atbilst Direktīvas 2004/38/EK 7. panta 1. punkta c) apakšpunkta nosacījumiem.

¹⁶ Padomes Direktīva 2003/109/EK (2003. gada 25. novembris) par to trešo valstu pilsoņu statusu, kuri ir kādas dalībvalsts pastāvīgie iedzīvotāji (OV L 16, 23.1.2004., 44. lpp.).

¹⁷ Padomes Direktīva 2009/50/EK (2009. gada 25. maijs) par trešo valstu valstspiederīgo iecelšanu un uzturēšanos augsti kvalificētas nodarbinātības nolūkos (OV L 155, 18.6.2009., 17. lpp.).

¹⁸ Piemēram, tas varētu būt gadījumā, ja Apvienotās Karalistes valstspiederīgais pārejas perioda beigās ir norīkots darbā kādā ES dalībvalstī, kurā saskaņā ar Direktīvas 2004/38/EK 7. panta 1. punkta a) apakšpunktu dzīvo un strādā viņa ES laulātais.

2.1.4. Valsts tiesību akti (Apvienotās Karalistes tiesību akti vai ES dalībvalsts tiesību akti)

Turklāt no pārejas perioda beigām dalībvalstis var piešķirt norīkotajiem darba ņēmējiem, kas ir Apvienotās Karalistes valstspiederīgie, un Apvienotā Karaliste var piešķirt norīkotajiem darba ņēmējiem, kas ir ES dalībvalstu valstspiederīgie, uzturēšanās tiesības, pamatojoties uz:

- (darba ņēmējiem, kas norīkoti darbā Apvienotajā Karalistē) Apvienotās Karalistes iekšzemes tiesību aktiem; un
- (darba ņēmējiem, kas norīkoti darbā ES) ES tiesību aktiem (sk. iepriekš) un ES dalībvalstu tiesību aktiem.

2.2. Pakalpojumu sniegšanas tiesības

No pārejas perioda beigām iespējas norīkotajiem darba ņēmējiem sniegt pakalpojumus (atsaucoties tikai uz savu norīkotā darba ņēmēja statusu) būs atkarīgas no:

- (darba ņēmējiem, kas norīkoti darbā Apvienotajā Karalistē) Apvienotās Karalistes iekšzemes tiesību aktiem; un
- (darba ņēmējiem, kas norīkoti darbā ES) ES tiesību aktiem un ES dalībvalstu tiesību aktiem (sk. iepriekš).

2.3. Sociālā nodrošinājuma tiesības

Ne Direktīva 96/71/EK, ne izstāšanās līgums šādus darba ņēmējus neiekļauj Regulas (EK) Nr. 883/2004 darbības jomā¹⁹. Tāpēc no pārejas perioda beigām attiecībā uz norīkošanu darbā, kas sākusies pirms pārejas perioda beigām un ir saistīta ar pakalpojumu sniegšanu, sociālā nodrošinājuma koordinācijas saskaņā ar ES tiesību aktiem nebūs.

Tomēr uz darba ņēmējiem, kuri norīkoti darbā Regulas (EK) Nr. 883/2004 12. panta nozīmē un kuru norīkošana darbā nav saistīta ar pakalpojumu sniegšanu (piemēram, norīkošana apmācības vai konferences apmeklēšanas nolūkā), izstāšanās līgums attiecas, un Regulu (EK) Nr. 883/2004 pēc pārejas perioda turpina piemērot ar izstāšanās līgumā izklāstītajiem nosacījumiem.

Plašāka informācija pieejama Komisijas tīmekļvietnēs par darba ņēmēju norīkošanu darbā (<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471>) un pārcelšanu uzņēmuma ietvaros (https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/legal-migration/work_en). Šīs tīmekļa lapas vajadzības gadījumā tiks atjauninātas ar papildu informāciju.

Eiropas Komisija

Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības ģenerāldirektorāts

Migrācijas un iekšlietu ģenerāldirektorāts

¹⁹ Tas ir precizēts arī norādījumos par izstāšanās līguma otro daļu: C(2020) 2939 final, 1.2.2.21. iedaļa. Šie norādījumi ir pieejami vietnē https://ec.europa.eu/info/publications/guidance-note-citizens-rights_en.

Tiesiskuma un patērētāju ģenerāldirektorāts
Tirdzniecības ģenerāldirektorāts