



Briselē, 21.3.2014.
COM(2014) 176 final

**KOMISIJAS ZIŅOJUMS EIROPAS PARLAMENTAM, PADOMEI, EIROPAS
EKONOMIKAS UN SOCIĀLO LIETU KOMITEJAI UN REĢIONU KOMITEJAI**

par Direktīvas 2008/104/EK par pagaidu darba aģentūrām piemērošanu

{SWD(2014) 108 final}

KOMISIJAS ZIŅOJUMS EIROPAS PARLAMENTAM, PADOMEI, EIROPAS EKONOMIKAS UN SOCIĀLO LIETU KOMITEJAI UN REĢIONU KOMITEJAI

par Direktīvas 2008/104/EK par pagaidu darba aģentūrām piemērošanu

1. IEVADS

1.1. Direktīva

Direktīvu 2008/104/EK¹ par pagaidu darba aģentūrām (turpmāk “direktīva”) Eiropas Parlaments un Padome pieņēma saskaņā ar EK līguma 137. panta 2. punktu (tagad LESD 153. panta 2. punkts).

Direktīvas mērķis ir nodrošināt aizsardzību pagaidu darba aģentūru darbiniekiem un uzlabot pagaidu darba aģentūru darba kvalitāti, nodrošinot vienlīdzīgas attieksmes principa piemērošanu pagaidu darba aģentūru darbiniekiem un atzīstot pagaidu darba aģentūras kā darba devējus, vienlaikus ņemot vērā vajadzību izveidot piemērotu sistēmu pagaidu darba aģentūru darba izmantošanai, lai efektīvi palīdzētu radīt darbavietas un attīstīt elastīgas darba formas.

Proti, direktīvā:

- noteikts vienlīdzīgas attieksmes princips lietotājuņēmumos, vienlaikus pieļaujot dažas ierobežotas atkāpes stingri noteiktos apstākļos;
- noteikts, ka dalībvalstīm transponēšanas periodā jāpārskata aģentūru darba izmantošanas ierobežojumi un aizliegumi;
- uzlabota pastāvīgas nodarbinātības, lietotājuņēmumu koplietošanas telpu un iespēju, kā arī mācību pieejamība aģentūru darbiniekiem;
- iekļauti noteikumi par aģentūru darbinieku pārstāvību.

Uz pagaidu darba aģentūru sniegtajiem pakalpojumiem neattiecas Direktīvas 2006/123/EK par pakalpojumiem iekšējā tirgū² darbības joma. Saskaņā ar šīs direktīvas 2. panta 2. punkta e) apakšpunktu to nepiemēro pagaidu darba aģentūru pakalpojumiem.

1.2. Ziņojuma juridiskais pamats un priekšmets

Ziņojumā ir sniegts pārskats par direktīvas īstenošanu dalībvalstīs, kā prasīts tās 12. pantā, kurā noteikts, ka:

“Līdz 2013. gada 5. decembrim Komisija, apspriežoties ar dalībvalstīm un sociālajiem partneriem Kopienas līmenī, pārbauda šīs direktīvas piemērošanu, lai attiecīgā gadījumā varētu ierosināt vajadzīgos grozījumus.”

Ziņojumam ir divkāršs mērķis. Pirmkārt, tajā sniegts pārskats par to, kā dalībvalstis ir īstenojušas direktīvu, un uzsvērtas galvenās problēmas. Tomēr ziņojumā nav iespējams izsmeltoši izklāstīt visus valstu īstenošanas pasākumus³. Otrkārt, tajā noskaidrots, vai, ņemot

¹ Eiropas Parlamenta un Padomes 2008. gada 19. novembra Direktīva 2008/104/EK par pagaidu darba aģentūrām (OV L 327, 5.12.2008., 9. lpp.).

² Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 12. decembra Direktīva 2006/123/EK par pakalpojumiem iekšējā tirgū (OV L 376, 27.12.2006., 36. lpp.).

³ Šajā ziņojumā nekas nav uzskatāms par Komisijas turpmāko nostāju jebkādā tiesvedībā.

vērā pieredzi, kas gūta, piemērojot direktīvu divus gadus pēc tās transponēšanas perioda beigām, būtu pamatoti grozīt pašreizējo redakciju.

Ziņojums sagatavots, pamatojoties uz Komisijas pārbaudēm par dalībvalstu noteikumiem, ar ko transponē direktīvu. Tajā arī ņemtas vērā Komisijas saņemtās atbildes uz divām aptaujām. Viena aptauja attiecās uz izvēlētajiem instrumentiem, ar ko ieviest direktīvu valsts tiesību aktos, bet otra — uz direktīvas pārskatīšanu un izmaksām.

Abas aptaujas tika iesniegtas dalībvalstīm. Otrā aptauja bija paredzēta arī Eiropas līmeņa sociālajiem partneriem. Šā ziņojuma izstrādē piedalījās arī valdību ekspertu grupa direktīvas transponēšanas jomā, kuras darbā ir iesaistīti Eiropas sociālie partneri. Ziņojumā arī izmantota informācija, ko Komisija ieguvusi no citiem avotiem, piemēram, Eiropas Darba tiesību tīkla neatkarīgo ekspertu ziņojumiem.

Ziņojuma 5. daļā lielā mērā izmantoti dalībvalstu ziņojumi par pagaidu darba aģentūru darba izmantošanas ierobežojumu un aizliegumu pārskatīšanas rezultātiem un papildu informācija, ko vairākas valstis iesniedza pēc Komisijas pieprasījuma. Tika izmantoti arī citi pieejamie informācijas avoti, konkrētāk, Komisijai iesniegtās sūdzības un no Eiropas sociālajiem partneriem iegūtā informācija.

2. TRANSPONĒŠANAS PROCESS

Saskaņā ar direktīvas 11. panta 1. punktu dalībvalstīm bija pienākums transponēt direktīvu savos tiesību aktos līdz 2011. gada 5. decembrim, vai nu pieņemot un publicējot normatīvos un administratīvos aktus, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības, vai arī nodrošinot to, ka sociālie partneri, savstarpēji vienojoties, ievieš līgumā vajadzīgos noteikumus.

Direktīvu ir transponējušas visas dalībvalstis. Vairākas dalībvalstis transponēja direktīvu novēloti un tikai pēc tam, kad Komisija sāka pārkāpuma procedūru. Komisija 2012. gada sākumā 15 dalībvalstīm nosūtīja oficiāla paziņojuma vēstules par transponēšanas pasākumu nepaziņošanu. Vēlāk tajā pašā gadā trim dalībvalstīm tika nosūtīti argumentēti atzinumi. Dalībvalstī, kas pēdējā direktīvu transponēja, īstenošanas tiesību akti stājās spēkā 2013. gada 1. jūlijā.

Direktīva tika transponēta ļoti dažādi. Tas saistīts ar faktu, ka pirms direktīvas piemērošanas pagaidu darba aģentūru darbu atsevišķās dalībvalstīs reglamentēja ar tiesību aktiem, bet citās — galvenokārt ar koplīgumiem vai apvienojot abus variantus. Dažās dalībvalstīs nebija tiesiskā regulējuma par pagaidu darba aģentūrām, tāpēc, transponējot direktīvu, tās šādu darba veidu reglamentēja pirmoreiz. Vairākas dalībvalstis grozīja vienu tiesību aktu, savukārt citas mainīja vairākus juridiskos dokumentus.

Trīs dalībvalstis (*Francija, Luksemburga un Polija*) uzskatīja, ka to valsts noteikumi jau atbilda direktīvai un nebija jāgroza pēc tās stāšanās spēkā.

3. DARBĪBAS JOMA UN DEFINĪCIJAS (1. UN 3. PANTS)

3.1. Direktīvas piemērošana lietotāju uzņēmumiem, kas neveic saimnieciskas darbības (1. panta 2. punkts)

Saskaņā ar 1. panta 2. punktu direktīvu piemēro valsts un privātiem uzņēmumiem, kas ir pagaidu darba aģentūras vai lietotāju uzņēmumi, kuri veic saimnieciskas darbības, neatkarīgi no tā, vai tie gūst peļņu vai ne.

Pagaidu darba aģentūras parasti atbilst nosacījumam par saimniecisku darbību veikšanu. Tomēr atsevišķas lietotājuuzņēmumu darbības, piemēram, tādas, ko veic publiskā sektora struktūras, nevar uzskatīt par saimnieciskām⁴. Dalībvalstīm ir tiesības no direktīvas darbības jomas izslēgt tādas lietotājuuzņēmumus, kas neveic saimnieciskas darbības. Tomēr 19 dalībvalstis piemēro direktīvu lietotājuuzņēmumiem, kas neveic saimnieciskas darbības. *Apvienotā Karaliste, Bulgārija, Dānija, Īrija, Kipra, Luksemburga, Malta, Nīderlande un Rumānija* nolēma izslēgt šādus uzņēmumus no savu īstenošanas noteikumu darbības jomas.

Šķiet, ka pašreiz šā noteikuma īstenošana nerada konkrētas problēmas.

3.2. Atkāpe attiecībā uz īpašām valsts vai valsts atbalstītām profesionālās apmācības, integrēšanas vai pārkvalificēšanas programmām (1. panta 3. punkts)

Direktīvas 1. panta 3. punktā dalībvalstīm atļauts pēc apspriešanās ar sociālajiem partneriem no transponēšanas pasākumu darbības jomas izslēgt darba attiecības, kas izveidotas kā īpašas valsts vai valsts atbalstītas profesionālās apmācības, integrēšanas vai pārkvalificēšanas programmas daļa.

Lielākā daļa dalībvalstu nav izslēgušas minētās darba attiecības no saviem īstenošanas noteikumiem.

Šo atbrīvojumu piemēro *Austrija, Dānija, Īrija, Kipra, Malta, Ungārija* un *Zviedrija*. *Kipras* un *Īrijas* mērķis ir atvieglot tādu personu kategoriju integrēšanu vai reintegrēšanu, kam var būt grūtības iesaistīties vai no jauna iesaistīties darba tirgū. *Zviedrija* piemēro atkāpi tādiem darba ņēmējiem, kas saņem īpašu nodarbinātības atbalstu vai kam piemēro aizsargātās nodarbinātības programmas, taču atbrīvojums attiecas tikai uz vienlīdzīgas attieksmes principu. Uz šo darba ņēmēju grupu joprojām attiecas noteikumi, piemēram, par lietotājuuzņēmumu ērtību, koplietošanas telpu un iespēju un informācijas par vakancēm pieejamību.

Komisijai nav ziņots par konkrētiem, ar šīs atkāpes īstenošanu saistītiem sarežģījumiem vai par valstu īstenošanas pasākumu iespējamu neatbilstību direktīvai.

3.3. Definīcijas (3. panta 1. punkta a)–e) apakšpunkts)

Direktīvas 3. panta 1. punkta a)–e) apakšpunktā ir definēti vairāki direktīvā izmantotie pamatjēdzieni — “darba ņēmējs”, “pagaidu darba aģentūra”, “pagaidu darba aģentūras darbinieks”, “lietotājuuzņēmums” un “norīkojums”.

Vairākas dalībvalstis (*Apvienotā Karaliste, Grieķija, Itālija, Īrija, Kipra, Lietuva, Malta, Portugāle, Ungārija* un *Zviedrija*) savos transponēšanas tiesību aktos ir definējušas vismaz dažus no šiem jēdzieniem, un to izmantotais formulējums lielākoties ir ļoti līdzīgs direktīvā lietotajam. Šīs definīcijas ir noderīgs valstu īstenošanas pasākumu darbības jomas precizējums. Pārējās dalībvalstis šādas definīcijas nav pieņēmušas.

Latvijā transponēšanas tiesību aktos ir skaidri noteikts, ka pagaidu darba aģentūra ir uzskatāma par pagaidu darba aģentūras darbinieka darba devēju. Tas ir noderīgs precizējums

⁴ Saskaņā ar Līguma noteikumiem par iekšējo tirgu visi pakalpojumi, ko sniedz par atlīdzību, klasificējami kā saimnieciskas darbības. Saskaņā ar Tiesas judikatūru par pakalpojumu nav noteikti jāmaksā tām personām, kurām to sniedz, taču par konkrēto pakalpojumu ir jāsaņem atlīdzība. Darbības, ko neveic apmaiņā pret atlīdzību, piemēram, darbības, ko valsts vai tās vārdā veic, pildot valsts uzdevumus sociālajā jomā (piemēram, mācību kursi, ko pasniedz saskaņā ar valsts izglītības sistēmu vai augstākās izglītības iestādē, kuru finansē vienīgi no publiskiem līdzekļiem), nav uzskatāmas par saimnieciskām darbībām (skatīt Komisijas dienestu darba dokumentu “Rokasgrāmata par to, kā vispārējās tautsaimnieciskas nozīmes pakalpojumiem un jo īpaši vispārējās nozīmes sociālajiem pakalpojumiem piemērojami Eiropas Savienības noteikumi valsts atbalsta, publisko iepirkumu un iekšējā tirgus jomā” (SEC(2010) 1545 final, 7.12.2010.), jo īpaši 6.1.–6.3. punktu).

un atbilst 3. panta 1. punktā sniegtajām definīcijām, kurās noteikts, ka pagaidu darba aģentūras darbiniekam ir darba attiecības ar pagaidu darba aģentūru un šis darbinieks lietotājuuzņēmumā norīkots veikt pagaidu darbu tā uzraudzībā un vadībā.

4. VIENLĪDZĪGAS ATTIEKSMES PRINCIPS

4.1. Vienlīdzīga attieksme attiecībā uz darba un nodarbinātības pamata apstākļiem (3. panta 1. punkta f) apakšpunkts, 3. panta 2. punkta pirmā daļa, 5. panta 1. punkts)

Direktīvas 5. panta 1. punktā ir noteikts vienlīdzīgas attieksmes princips lietotājuuzņēmumos. Saskaņā ar šo principu aģentūru darbiniekiem no pirmās norīkojuma dienas jābūt tādiem darba un nodarbinātības pamata apstākļiem, ko piemērotu, ja tie lietotājuuzņēmumā darbā būtu pieņemti tieši un veiktu šo pašu darbu. Šie nosacījumi ietver darba samaksu, kā arī darbalaiku, virsstundas, pārtraukumus, atpūtas laiku, nakts darbu, brīvdienas un valsts noteiktas brīvdienas. Tie jānodrošina aģentūru darbiniekiem tiktāl, ciktāl tie uzskatāmi par saistošiem vispārējiem noteikumiem, kas ir spēkā lietotājuuzņēmumā. Nosacījumiem arī jāatbilst lietotājuuzņēmumā spēkā esošajiem noteikumiem par grūtnieču un sievietēm, kas baro bērnus ar krūti, aizsardzību, par bērnu un jauniešu aizsardzību, kā arī par vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm un par jebkādiem pretdiskriminācijas pasākumiem⁵.

Ir atļauts piemērot noteiktas atkāpes no vienlīdzīgas attieksmes principa. Tomēr, kā paskaidrots iepriekš, direktīvā ir paredzēti stingri noteikumi par atkāpēm.

Vairākas dalībvalstis piemēroja vienlīdzīgas attieksmes principu jau pirms direktīvas stāšanās spēkā. Pašreiz šo principu atzīst visas dalībvalstis. Tomēr 12 dalībvalstīs noteiktos apstākļos ir atļauts no šā principa atkāpties. Turklāt vairums dalībvalstu ir izmantojušas formulējumu, kas zināmā mērā atšķiras no direktīvā izmantotajiem terminiem, jo īpaši transponējot direktīvas 5. panta 1. punkta pirmo daļu, kurā noteikts vienlīdzīgas attieksmes princips, un transponējot 3. panta 1. punkta f) apakšpunktu, kurā noteikta jēdziens “darba un nodarbinātības pamata apstākļi” darbības joma.

Piemēram, *Igaunijā*, vienlīdzīgas attieksmes principu īsteno, pamatojoties uz jēdzienu “salīdzināms darba ņēmējs” lietotājuuzņēmumā. Ja salīdzināma darba ņēmēja nav, salīdzinājums jāveic, pamatojoties uz piemērojamo koplīgumu. Ja nav koplīguma, par salīdzināmu darba ņēmēju uzskata darbinieku, kas tajā pašā reģionā veic tādu pašu vai līdzīgu darbu. Šķiet, arī *Apvienotajā Karalistē* un *Polijā* aģentūru darbiniekiem piemērojamos nosacījumus nosaka, salīdzinot ar salīdzināmiem lietotājuuzņēmuma darba ņēmējiem.

Komisija uzraudzīs, vai atsaukšanās uz salīdzināmu darba ņēmēju praksē nodrošina pareizu vienlīdzīgas attieksmes principa piemērošanu un vai tā nevar izraisīt diskriminējošu attieksmi pret pagaidu darba aģentūru darbiniekiem. Vajadzības gadījumā tā pieņems piemērotus pasākumus, lai nodrošinātu pilnīgu atbilstību direktīvai.

⁵ Šajā ziņojumā nav uzraudzīta atbilstība Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīvai 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (OV L 348, 28.11.1992., 1. lpp.), Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija Direktīvai 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (OV L 204, 26.7.2006., 23. lpp.), Padomes 2000. gada 29. jūnija Direktīvai 2000/43/EK, ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības, (OV L 180, 19.7.2000., 22. lpp.) un Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvai 2000/78/EK ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV L 303, 2.12.2000., 16. lpp.).

Komisija arī nodrošinās to, lai visās dalībvalstīs tiktu pareizi ieviests jēdziens “darba un nodarbinātības pamata apstākļi”. Šis jēdziens attiecas uz darba samaksu, kā arī uz darbalaiku, virsstundām, pārtraukumiem, atpūtas laiku, nakts darbu, brīvdienām un valsts noteiktām brīvdienām. Šis uzskaitījums ir obligāts, un atkāpes no tā nav iespējamās.

4.2. Iespējamās atkāpes

4.2.1. 5. panta 2. punktā paredzētā atkāpe

Saskaņā ar 5. panta 2. punktu dalībvalstis pēc apspriešanās ar sociālajiem partneriem var pieļaut atbrīvojumu attiecībā uz vienlīdzīgu darba samaksu, ja pagaidu darba aģentūru darbinieki, kam ir pastāvīgs darba līgums ar pagaidu darba aģentūru, turpina saņemt darba samaksu starp norīkojumiem. Lielākā daļa dalībvalstu šo atkāpi nepiemēro.

Taču *Apvienotā Karaliste, Īrija, Malta, Ungārija* un *Zviedrija* ir paredzējušas iespēju atkāpties no noteikuma par vienlīdzīgu darba samaksu norīkojumu laikā tādiem aģentūru darbiniekiem, kam ir beztermiņa darba līgums un kas turpina saņemt darba samaksu arī starp norīkojumiem, t. i., periodos, kad viņi nestrādā.

Ungārijā saskaņā ar Darba kodeksu aģentūru darbiniekiem, kuri atbilst šiem noteikumiem, ir tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi attiecībā uz algas izmaksu un citiem pabalstiem no 184. darba dienas lietotājuzņēmumā.

Saskaņā ar *Īrijas* 2012. gada Likumu par darba ņēmēju (pagaidu darba aģentūru) aizsardzību pagaidu darba aģentūru darbiniekiem, kam ir pastāvīgs darba līgums, nav tiesību uz vienlīdzīgu darba samaksu norīkojumu periodos, ja laikposmā starp norīkojumiem tiem maksā vismaz pusi no tās darba samaksas, uz ko tiem bija tiesības saistībā ar pēdējo norīkojumu un kas nav mazāka par valsts noteikto minimālo algu. Pirms aģentūras darbinieks noslēdz darba līgumu, pagaidu darba aģentūrai ir viņam/viņai rakstiski jāpaziņo, ka viņam/viņai nebūs tiesību uz vienlīdzīgu darba samaksu.

Līdzīgi noteikumi ir spēkā *Apvienotajā Karalistē*. Tās 2010. gada Noteikumos par aģentūru darbiniekiem ir paredzēts atbrīvojums no vienlīdzīgas attieksmes noteikumiem par darba un atvaļinājuma samaksu attiecībā uz tādiem aģentūru darbiniekiem, kuri atbilst direktīvas 5. panta 2. punkta nosacījumiem. Laikposmā starp norīkojumiem aģentūru darbiniekiem ir tiesības saņemt vismaz 50 % no pamatalgas, kas tiem maksāta iepriekšējā norīkojuma pēdējo 12 nedēļu laikā, un jebkurā gadījumā uz valsts noteikto minimālo algu. Darba līgumā jābūt iekļautam paziņojumam par to, ka aģentūras darbiniekam nebūs tiesību uz vienlīdzīgu darba samaksu.

Saskaņā ar *Maltas* 2010. gada Noteikumiem par pagaidu darba aģentūru darbiniekiem noteikums, ar ko ievieš vienlīdzīgu darba samaksu, neattiecas uz tādu pagaidu darba aģentūras darbinieku, kam ir beztermiņa darba līgums un kas saņem darba samaksu starp norīkojumiem.

Saskaņā ar *Zviedrijas* tiesību aktu, ar ko transponē direktīvu, prasība par vienlīdzīgu attieksmi attiecībā uz darba samaksu neattiecas uz tādiem darbiniekiem, kas pastāvīgi strādā pagaidu darba aģentūrā un saņem darba samaksu starp norīkojumiem.

Tādējādi piecas minētās dalībvalstis atkāpjas no vienlīdzīgas darba samaksas principa periodos, kuros aģentūru darbinieki ir norīkoti strādāt lietotājuzņēmumā. Neskarot piemērojamās minimālās algas, šīs valstis nav pieņēmušas noteikumus, ar ko ierobežo atkāpes apmēru norīkojumu laikā, piemēram, nosakot konkrētu minimālo darba samaksas apmēru. *Maltā, Ungārijā* un *Zviedrijā* nav noteikts arī minimālais darba samaksas apmērs, kas jāievēro laikposmos starp norīkojumiem. Taču *Maltā* aģentūru darbiniekiem ir tiesības norīkojumu laikā un starp tiem saņemt tādu pašu darba samaksas apmēru.

Direktīvas 5. panta 2. punktā paredzētā atkāpe no vienlīdzīgas attieksmes principa ir jāinterpretē ierobežojoši. Tā neattiecas uz pagaidu darba aģentūru darbiniekiem, kam ir darba līgums uz noteiktu laiku, un to var piemērot tikai tādām personām, kas strādā saskaņā ar pastāvīgu darba līgumu.

Ņemot vērā 5. panta 2. punkta valsts īstenošanu, šī atkāpe rada vairākus ar interpretāciju saistītus jautājumus, jo īpaši par to, vai darba samaksas apmērs, kas aģentūru darbiniekiem izmaksājams norīkojuma laikā un starp norīkojumiem, juridiski var būt tik zems kā piemērojamais minimālā alga, ja tāda ir, jo uz minimālo algu neattiecas zemāka likme. Jāņem vērā arī paredzētie pasākumi, lai novērstu ļaunprātību atkāpes izmantošanā.

Šie jautājumi būtu padziļināti jāizskata nākamajās Direktīvas transponēšanas ekspertu grupas sanāksmēs. Jebkurā gadījumā komisija pieņems pienācīgus pasākumus, lai nodrošinātu visu dalībvalstu pilnīgu atbilstību direktīvai.

4.2.2. 5. panta 3. punktā paredzētā atkāpe

Saskaņā ar direktīvas 5. panta 3. punktu dalībvalstis pēc apspriešanās ar sociālajiem partneriem var tiem piešķirt iespēju saglabāt vai noslēgt koplīgumus par pagaidu darba aģentūras darbinieku darba un nodarbinātības nosacījumiem, atkāpjoties no vienlīdzīgas attieksmes principa, ja tiek ievērota aģentūras darbinieku vispārējā aizsardzība. Direktīvas 5. panta 3. punkts būtu jāinterpretē, ņemot vērā 2. panta 2. punktu Direktīvā 91/383/EEK⁶ par darba drošību un veselības aizsardzību attiecībā uz darba ņēmējiem, kas pieņemti darbā uz noteiktu laiku vai arī pagaidu darbā. Saskaņā ar šo noteikumu pret darbinieku, kam ir pagaidu darba attiecības ar uzņēmumu, kurš nodrošina darba ņēmējus pagaidu darbam, nedrīkst būt dažāda attieksme darba nosacījumu ziņā attiecībā uz drošību un veselības aizsardzību darbā.

Lielākā daļa dalībvalstu ir nolēmušas nepiemērot 5. panta 3. punktā paredzēto atkāpi. Tomēr šajā noteikumā ir atļauta zināma elastība un ņemts vērā tas, ka atsevišķās dalībvalstīs pagaidu darba aģentūru darbs līdz šim lielākoties ticis reglamentēts ar koplīgumiem. Desmit dalībvalstis (*Austrija, Bulgārija, Dānija, Itālija, Īrija, Nīderlande, Somija, Ungārija, Vācija un Zviedrija*) ir pieņēmušas noteikumus, ar ko tiek atļauts slēgt darba koplīgumus, atkāpjoties no vienlīdzīgas attieksmes pret aģentūru darbiniekiem. *Austrija, Īrija un Zviedrija* norāda, ka šiem koplīgumiem jābūt pietiekami līdzsvarotiem, lai nepieļautu, ka tie ierobežo pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējo aizsardzību.

Līdz šim Komisijai nav ziņots par konkrētām problēmām saistībā ar šā noteikuma īstenošanu. Komisija uzraudzīs “pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējās aizsardzības” ievērošanu visos gadījumos un īpaši tad, ja valstu īstenošanas noteikumos šis jēdziens nav iekļauts.

4.2.3. 5. panta 4. punktā paredzētā atkāpe

Saskaņā ar direktīvas 5. panta 4. punktu, ja pagaidu darba aģentūru darbiniekiem ir nodrošināta pietiekama līmeņa aizsardzība, dalībvalstis, kurās nav sistēmas koplīgumu pasludināšanai par vispārpiemērojamiem vai arī nav sistēmas tādu līgumu attiecināšanai uz visiem līdzīgiem uzņēmumiem konkrētā nozarē vai ģeogrāfiskā zonā, var, pamatojoties uz valsts sociālo partneru noslēgtu līgumu, atkāpties no vienlīdzīgas attieksmes attiecībā uz šādu

⁶ Padomes 1991. gada 25. jūnija Direktīva 91/383/EEK, kas papildina pasākumus, kuru mērķis ir veicināt uzlabojumus darba drošībā un veselības aizsardzībā attiecībā uz darba ņēmējiem, kas pieņemti darbā uz noteiktu laiku vai arī īslaicīgā darbā (OV L 206, 29.7.1991., 19. lpp.).

darbinieku darba un nodarbinātības pamata apstākļiem, tostarp paredzēt kvalifikācijas periodu vienlīdzīgai attieksmei.

Direktīvas 5. panta 4. punktu ir izmantojušas tikai *Apvienotā Karaliste* un *Malta*. *Apvienotajā Karalistē* aģentūru darbiniekiem ir tiesības uz pilnīgi vienlīdzīgu attieksmi lietotāju uzņēmumā, tiklīdz ir beidzies to 12 nedēļas ilgais kvalifikācijas periods attiecīgajā darbavietā pie attiecīgā darba devēja. *Maltā* vienlīdzīgas attieksmes principu, ciktāl tas attiecas uz darba samaksu, nepiemēro pirmās četras norīkojuma perioda nedēļas, ja attiecīgais norīkojums ilgst 14 nedēļas vai vairāk.

Dalībvalstīm, kas piemēro 5. panta 4. punktu, ir jāprecizē, vai darba un nodarbinātības pamatnosacījumos ir iekļautas darba devēja sociālā nodrošinājuma sistēmas, tostarp pensiju, slimības pabalstu vai finanšu līdzdalības sistēmas. *Apvienotajā Karalistē* un *Maltā* šīs sistēmas patiesībā nav iekļautas darba un nodarbinātības pamatnosacījumos, kas pienākas aģentūru darbiniekiem.

Turklāt direktīvas 5. panta 5. punktā dalībvalstīm prasīts veikt atbilstīgus pasākumus, lai novērstu ļaunprātību 5. panta piemērošanā un īpaši lai novērstu secīgu nosūtīšanu darbā nolūkā apiet šīs direktīvas noteikumus. Vienlīdzīgas attieksmes un vienlīdzīgas darba samaksas principu apiešanas risks ir īpaši liels, ja šos principus piemēro tikai pēc aģentūru darbinieku kvalifikācijas perioda, nevis no pirmās to norīkojumu dienas.

Apvienotā Karaliste ir pieņēmusi sīki izstrādātus pasākumus, lai novērstu tās tiesību aktu ļaunprātīgu izmantošanu, *inter alia* norādot, ka, ja norīkojuma pārtraukuma periods nav ilgāks par sešām nedēļām, kvalifikācijas periods nesākas no jauna. Savukārt *Maltā*, ja aizstāj pagaidu darba aģentūras darbinieku, kas pirmajās četrās norīkojuma nedēļās nesaņēma vienlīdzīgu darba samaksu, par aizstājēju norīkotais aģentūras darbinieks saņem vienlīdzīgu darba samaksu no pirmās norīkojuma dienas.

5. PAGaidu darba aģentūru darba izmantošanas ierobežojumu un aizliegumu pārskatīšana (4. pants)

5.1. 4. panta priekšmets

Saskaņā ar direktīvas 4. pantu aizliegumus vai ierobežojumus izmantot pagaidu darba aģentūru darbu var pamatot, tikai ievērojot vispārējas intereses, jo īpaši attiecībā uz:

- pagaidu darba aģentūru darbinieku aizsardzību;
- veselības aizsardzības un drošības prasībām darbā;
- vajadzību nodrošināt, ka darba tirgus darbojas labi;
- vajadzību nodrošināt, ka pārkāpumi ir novērsti.

Dalībvalstīm bija pienākums pēc apspriešanās ar sociālajiem partneriem pārskatīt šos ierobežojumus un aizliegumus, lai pārbaudītu, vai to pamatā ir vispārējas intereses, un līdz transponēšanas perioda beigām (2011. gada 5. decembrim) informēt Komisiju par pārskatīšanas rezultātiem. Koplīgumos noteiktos ierobežojumus un aizliegumus varēja pārskatīt sociālie partneri, kuri apspriedās par attiecīgo līgumu.

Kā norādīts Komisijas dienestu 2011. gada ziņojumā par Pagaidu darba aģentūru direktīvas transponēšanas ekspertu grupas darbu, pārskatīšanas darbības jomā būtu jāiekļauj visi pasākumi, piemēram, normatīvos un administratīvos tiesību aktos paredzētie, kurus piemēro dalībvalstīs un kuru mērķis ir noteikt pagaidu darba aģentūru darba ierobežojumus vai kuriem ir šāda ietekme.

Turklāt 4. panta 4. punktā ir skaidri noteikts, ka 4. panta noteikumi neskar valsts prasības attiecībā uz pagaidu darba aģentūru reģistrēšanu, licencēšanu, sertificēšanu, finanšu garantijām vai pārraudzību. Tāpēc pienākums pārskatīt ierobežojumus un aizliegumus neattiecas uz prasībām, kas ietilpst kādā no šīm kategorijām saistībā ar piekļuvi tirgum un pagaidu darba aģentūru darbību īstenošanu.

Tādējādi 4. pantā ir samazināts to iemeslu skaits, ar kuriem dalībvalstis var pamatot pagaidu darba aģentūru darba izmantošanas ierobežojumus. Direktīvas 4. panta 1. punkts ir saistošs visām dalībvalstīm. Katrai dalībvalstij, ņemot vērā situāciju valstī, jānolemj, ar kādu metodi īstenot šo noteikumu. Direktīvas 4. panta 1. punkta īstenošanai nav laika ierobežojuma. Saskaņā ar 4. pantu dalībvalstīm ir pienākums pārskatīt pagaidu darba aģentūru darba izmantošanas ierobežojumus un aizliegumus, informēt Komisiju par pārskatīšanas rezultātiem, kā arī pamatot aizliegumus un ierobežojumus ar vispārējām interesēm.

5.2. Dalībvalstu veiktās pārskatīšanas rezultāti

Visas dalībvalstis ir informējušas Komisiju par situāciju pagaidu darba aģentūru darba izmantošanas ierobežojumu un aizliegumu pārskatīšanas jomā.

Divdesmit četras dalībvalstis ir paziņojušas par veiktās pārskatīšanas rezultātiem. Četras dalībvalstis (*Apvienotā Karaliste, Īrija, Luksemburga un Malta*) informēja, ka tajās nav šādu ierobežojumu vai aizliegumu. Tāpēc tajās pārskatīšanu neveica.

Attiecībā uz *Apvienoto Karalisti, Īriju un Maltu* Komisija pārbaudē nekonstatēja konkrētus ierobežojumus vai aizliegumus, kuru dēļ šīm dalībvalstīm būtu atbilstīgi jāpārskata attiecīgie noteikumi. Savukārt *Luksemburgas* piemērojamais valsts tiesību aktos Komisija konstatēja ierobežojumus, piemēram, saistībā ar norīkojumu ilgumu vai to iemeslu uzskaitījumu, kuru gadījumā ir pieļaujama pagaidu darba aģentūru darba izmantošana. Tāpēc *Luksemburgā* noteiktie aizliegumi un ierobežojumi būtu jāpārskata pēc apspriešanās ar sociālajiem partneriem atbilstīgi direktīvas 4. panta 2. punktam.

Ziņojumi par ierobežojumu un aizliegumu pārskatīšanas rezultātiem, ko iesniedza 24 dalībvalstis, ļoti atšķīrās gan formāta, gan apjoma ziņā. Vairumā gadījumu tos pēc Komisijas pieprasījuma papildināja ar konkrētu un precīzāku informāciju.

Ziņojumu atšķirības daļēji var izskaidrot ar dalībvalstu dažādo situāciju. Lai gan pagaidu darba aģentūru darbinieki ir tikai neliela daļa no kopējā nodarbināto darba ņēmēju skaita, dažās valstīs šo darbinieku ir ievērojami vairāk nekā citās. Dažās dalībvalstīs valsts tiesiskais regulējums par pagaidu darba aģentūrām bija pieņemts 20. gadsimta sešdesmitajos (*Nīderlande*) vai septiņdesmitajos (*Apvienotā Karaliste, Francija, Vācija*) gados. Vairākās citās valstīs šīs jomas regulējums ir ieviests daudz nesenāk, bet dažās valstīs tas izdarīts, tikai transponējot direktīvu. Turklāt, lai gan aģentūru darbinieku skaits ir salīdzinoši neliels, nevar noliegt šā elastīgā darba veida nozīmi valstu darba tirgū. Visas dalībvalstis ir pieņēmušas konkrētus ar nodarbinātības politiku saistītus lēmumus, piemēram, līdz zināmai pakāpei veicinot darba tirgus elastību. Šādi lēmumi ietekmē pagaidu darba aģentūru nozīmi un vietu attiecīgajos darba tirgos.

Piecas dalībvalstis (*Dānija, Igaunija, Latvija, Lietuva un Slovākija*) ziņojumā par pārskatīšanas rezultātiem paziņoja, ka nepiemēro pagaidu darba aģentūru darba izmantošanas aizliegumus vai ierobežojumus.

Vairākas dalībvalstis arī informēja Komisiju par valsts noteikumiem, kas ietilpst direktīvas 4. panta 4. punkta darbības jomā un attiecas, piemēram, uz pagaidu darba aģentūru reģistrēšanu un finanšu garantijām. Šie noteikumi nav jāpārskata.

5.2.1. Aizliegumi un ierobežojumi, kuru pamatā ir vispārējas intereses

Kā norādīts 5. panta 1. punktā, dalībvalstu piemēroto pagaidu darba aģentūru darba izmantošanas ierobežojumu un aizliegumu pamatā var būt tikai vispārējas intereses. Atsaucoties uz “vispārējām interesēm, jo īpaši attiecībā uz pagaidu darba aģentūru darbinieku aizsardzību, veselības aizsardzības un drošības prasībām darbā, vai vajadzību nodrošināt, ka darba tirgus darbojas labi un ka pārkāpumi ir novērsti”, direktīvas 4. panta 1. punktā ir noteikts norādošs un neizsmeļošs tādu iemeslu uzskaitījums, ar ko var pamatot aizliegumus un ierobežojumus.

Dalībvalstīm bija pienākums līdz transponēšanas perioda beigām informēt Komisiju par piemēroto aizliegumu un ierobežojumu pamatojumu. Tās uzskaitīja vairākus aizliegumus un ierobežojumus un vairumā gadījumu pamatoja tos ar vienu vai vairākiem 4. panta 1. punktā uzskaitītajiem vispārējo interešu veidiem. Ja dalībvalstis uzskatīja, ka vienu pamatojumu var attiecināt uz vairākiem ierobežojošiem pasākumiem, tās norādīja dažādu aizliegumu vai ierobežojumu kopēju pamatojumu.

Kopumā un ar dažiem izņēmumiem dalībvalstis norādīja tikai ļoti vispārīgus spēkā esošo ierobežojošo noteikumu pamatojumus pat tad, kad Komisija pieprasīja papildu informāciju par to, kāpēc valsts iestādes uzskata, ka aizliegumi un ierobežojumi, kurus joprojām piemēro, ir pamatojami ar vispārējām interesēm.

Proti, dalībvalstis atsaucās uz direktīvas 4. panta 1. punktā uzskaitītajiem pamatojumiem:

- vairākas dalībvalstis (jo īpaši *Beļģija, Bulgārija, Čehijas Republika, Francija, Horvātija, Grieķija, Itālija, Polija, Portugāle, Slovēnija, Ungārija un Vācija*), skaidrojot un pamatojot konkrētus spēkā esošos aizliegumus vai ierobežojumus, atsaucās uz “pagaidu darba aģentūru darbinieku aizsardzību”.

Piemēram, tas ir viens no *Vācijas* celtniecības nozarē piemēroto ierobežojumu pamatojumiem. *Polija* norādīja, ka ierobežojums attiecībā uz periodu, kurā aģentūras darbinieks var strādāt vienā lietotājuzņēmumā, ir saistīts ar pagaidu darba aģentūru darbiniekiem atļauto darbu īslaicīgumu un veicina šo darbinieku aizsardzību;

- vairākas dalībvalstis (jo īpaši *Beļģija, Bulgārija, Čehijas Republika, Francija, Grieķija, Itālija, Polija, Portugāle, Slovēnija, Spānija un Ungārija*), lai pamatotu vai nu ierobežojumus, vai arī pilnīgu aizliegumu attiecībā uz aģentūru darbinieku izmantošanu tādiem uzdevumiem, kas ir saistīti ar īpašu risku darbinieku veselībai un drošībai, atsaucās uz “veselības aizsardzības un drošības prasībām darbā”. Atsevišķas dalībvalstis šo pamatojumu ir izmantojušas kopā ar citiem direktīvas 4. panta 1. punktā minētajiem pamatojumiem, jo īpaši pagaidu darba aģentūru darbinieku aizsardzību (*Horvātija, Portugāle, Slovēnija*).

Slovēnijā, kur ar nozares koplīgumu var aizliegt pagaidu darba aģentūru darbinieku izmantošanu, šādu aizliegumu ir iespējams noteikt tikai tad, ja tā mērķis ir garantēt darbinieku vai to veselības un drošības lielāku aizsardzību.

4. panta 1. punkts būtu jāinterpretē, ņemot vērā 5. panta 1. punktu Direktīvā 91/383/EEK par darba drošību un veselības aizsardzību attiecībā uz darba ņēmējiem, kas pieņemti darbā uz noteiktu laiku vai arī īslaicīgā darbā. Saskaņā ar šo pantu dalībvalstīm ir iespēja aizliegt izmantot aģentūru darbiniekus “noteiktiem

darbiem (..), kuri var būt īpaši bīstami darba ņēmēju drošībai un veselībai, un jo īpaši noteiktiem darbiem, kuri prasa īpašu medicīnisku uzraudzību (..)”. Ja ES tiesību aktos nav definēti tādi darbi, kas ir īpaši bīstami darba ņēmēju drošībai un veselībai, dalībvalstis drīkst Tiesas kontrolē pašas noteikt attiecīgās darbības;

- dažas dalībvalstis (jo īpaši *Beļģija, Bulgārija, Čehijas Republika, Francija, Itālija, Polija, Portugāle, Rumānija un Zviedrija*) norādīja uz “vajadzību nodrošināt, ka darba tirgus darbojas labi”, lai pamatotu ierobežojošos pasākumus, piemēram, tādu iemeslu uzskaitījumu, kuri ierobežo aģentūru darbinieku izmantošanu (*Francija, Itālija, Polija*), lietotāju uzņēmumā izmantojamo aģentūru darbinieku skaita vai proporcijas ierobežojumus (*Beļģija, Itālija*) vai darba devēja pienākumu pirms aģentūru darbinieku izmantošanas veikt pārrunas ar strādnieku organizāciju (*Zviedrija*);
- vairākas dalībvalstis (*Beļģija, Bulgārija, Čehijas Republika, Grieķija, Itālija, Polija, Vācija, Zviedrija*) atsevišķus aģentūru darba izmantošanas aizliegumus vai ierobežojumus pamatoja ar “vajadzību nodrošināt, ka pārkāpumi ir novērsti”. Šis pamatojums ir izmantots attiecībā uz pasākumiem, kas ir tikpat daudzveidīgi kā aģentūru darbiniekiem uzticamo uzdevumu veidu ierobežojumi (*Itālija, Polija*), attiecībā uz iespēju valsts koplīgumos skaitliski ierobežot aģentūru darbinieku darba līgumus uz noteiktu laiku (*Itālija*) vai attiecībā uz to, ka atsevišķos gadījumos lietotāju uzņēmumam pirms aģentūru darbinieku izmantošanas jāsaņem tā arodbiedrības deleģācijas piekrišana (*Beļģija*).

“Vajadzība nodrošināt, ka pārkāpumi ir novērsti” dažkārt ir norādīta kopā ar citiem pamatojumiem, kas izriet no direktīvas 4. panta 1. punkta, konkrētāk ar vajadzību nodrošināt, ka darba tirgus darbojas labi (*Itālija, Polija, Zviedrija*).

Atsevišķas dalībvalstis saistībā ar spēkā esošiem aizliegumiem un ierobežojumiem ir atsaukušās arī uz šādiem pamatojumiem:

- četras (*Beļģija, Grieķija, Itālija un Ungārija*) no tām valstīm (*Austrija, Beļģija, Bulgārija, Francija, Grieķija, Horvātija, Itālija, Polija, Slovēnija, Spānija un Ungārija*), kuras piemēro ierobežojumu attiecībā uz pagaidu darba aģentūru darbinieku izmantošanu, lai aizstātu darbiniekus, kuri izmanto savas tiesības streikot, ir īpaši atsaukušās uz tiesību streikot aizsardzību. Vairākas dalībvalstis atsaucās uz direktīvas 20. apsvērumu, kurā noteikts, ka noteikumi par ierobežojumiem vai aizliegumiem attiecībā uz pagaidu darba aģentūru darbu neskar valsts tiesību aktus vai praksi, kas aizliedz ar pagaidu darba aģentūru darbiniekiem aizstāt darba ņēmējus, kuri streiko;
- vairākas dalībvalstis (*Beļģija, Francija, Grieķija, Polija*) dažādus ierobežojošos pasākumus skaidroja ar vajadzību aizsargāt pastāvīgu darbu un novērst situāciju, kurā pastāvīgās darbavietas varētu ieņemt darbinieki, kas pieņemti pagaidu darbā. Proti, tās izmantoja šo pamatojumu, lai ierobežotu norīkojumu ilgumu un pamatotu tādu iemeslu uzskaitījumu, kuru gadījumā ir pieļaujams izmantot pagaidu darba aģentūru darbu, piemēram, darbā neesoša darbinieka aizstāšanai, saistībā ar darba apjoma īslaicīgu pieaugumu vai arī ārkārtēju vai sezonālu uzdevumu izpildei;
- *Austrija* atsaucās uz cilvēku dzīvības un veselības aizsardzību, lai pamatotu piemērotās kvotas līdz 10 % vai 15 % ierobežot tādu pagaidu darba aģentūru darbinieku proporciju, kurus lietotāju uzņēmumā var izmantot konkrētās veselības aprūpes nozares profesijās.

Pagaidu darba aģentūru darba izmantošanas ierobežojumu un aizliegumu pārskatīšanas kontekstā dalībvalstis varētu būt apsvērušas tādu konkrētu aizliegumu un ierobežojumu atcelšanu, kas sākotnēji pamatoti ar vēlmi aizsargāt aģentūru darbiniekus. Piemēram, *Rumānijā*, kur bija spēkā ierobežojošs to iemeslu uzskaitījums, kuru gadījumā drīkstēja izmantot pagaidu darba aģentūru darbu, pašreiz šo darba veidu ir iespējams izmantot "specifisku pagaidu uzdevumu izpildei". *Zviedrijā* no 2013. gada 1. janvāra tika atcelts aizliegums norīkot pagaidu darba aģentūru darbinieku pie viņa/viņas bijušā darba devēja pirmajos sešos mēnešos pēc darba līguma pārtraukšanas. *Beļģijā* tagad ir atļauts izmantot pagaidu darba aģentūru darbiniekus saskaņā ar konkrētiem nosacījumiem integrācijas nolūkos, t. i., nolūkā, iespējams, tieši pieņemt darbā darbinieku izmantojošajā uzņēmumā.

Lai gan daži pagaidu darba aģentūru darba izmantošanas ierobežojumi un aizliegumi ir likvidēti, pārskatīšana vēl nav raisījusi būtiskas izmaiņas dalībvalstu ierobežojošo pasākumu apmērā. Tomēr vairākās dalībvalstīs turpinās diskusijas, tostarp ar sociālajiem partneriem, par ierobežojumiem un aizliegumiem, kā arī to pamatojumu, lai iespējams panāktu papildu pielāgojumus. Tādējādi atsevišķās dalībvalstīs (piemēram, *Beļģijā*, *Grieķijā* un *Nīderlandē*) darbs pie ierobežojumu un aizliegumu pārskatīšanas vēl arvien nav pabeigts.

Tomēr direktīvas 4. panta 1. punktā sniegtā norāde, ka aizliegumus vai ierobežojumus pamato, tikai ievērojot vispārējās intereses, ļauj dalībvalstīm turpināt piemērot vairākus aizliegumus vai ierobežojumus, kuru pamatā ir minētie iemesli. Komisija uzskata, ka, ciktāl šie ierobežojošie pasākumi ir likumīgu politisku lēmumu rezultāts un samērīgi ar to mērķi, tie, šķiet, būtu pamatojami ar vispārējām interesēm, neskarot katra šā aizlieguma un ierobežojuma padziļinātāku pārbaudi.

Konkrētus pagaidu darba aģentūru darba izmantošanas aizliegumus vai ierobežojumus var pamatot ar pagaidu darba aģentūru darbinieku aizsardzību, veselības aizsardzības un drošības prasībām darbā vai vajadzību nodrošināt, ka darba tirgus darbojas labi un ka pārkāpumi ir novērsti. Ierobežojošus pasākumus var pamatot arī ar citām vispārējām interesēm, ciktāl šie pasākumi ir likumīgi un samērīgi ar to mērķi. Ja šie pasākumi atbilst Direktīvai par pagaidu darba aģentūrām un citiem piemērojamiem ES tiesību aktiem un principiem, piemēram, brīvībai sniegt pakalpojumus, brīvībai veikt uzņēmējdarbību un tiesību aktiem par nediskrimināciju, dalībvalstis drīkst reglamentēt dažādus nodarbinātības veidus, tostarp pagaidu darba aģentūru darbu, un nodrošināt raitu darba tirgus darbību atbilstīgi saviem politiskajiem lēmumiem.

Aizliegumi vai ierobežojumi, kas ir pielīdzināmi pagaidu darba aģentūru darbinieku diskriminācijai, nav uzskatāmi par pamatoti, ievērojot vispārējās intereses. Piemēram, aizliegumu pieņemt par aģentūru darbiniekiem personas ar invaliditāti nevar pamatot ne ar vajadzību nodrošināt, ka darba tirgus darbojas labi, nedz arī ar attiecīgo personu aizsardzību vai veselības aizsardzības un drošības prasībām darbā.

5.2.2. Apspriešanās ar sociālajiem partneriem

Kā noteikts 5. panta 1. punktā, dalībvalstīm bija pienākums pirms aizliegumu un ierobežojumu pārskatīšanas apspriesties ar sociālajiem partneriem. Turklāt koplīgumos noteiktos ierobežojumus vai aizliegumus varēja pārskatīt sociālie partneri, kuri apspriedās par attiecīgo līgumu.

Dalībvalstis, kuras pārskatīja spēkā esošos aizliegumus un ierobežojumus, iesaistīja sociālos partnerus dažādos veidos, tādējādi atspoguļojot ES darba tirgu un sociālo partneru attiecību dažādību.

Dalībvalstis var sagrupēt trīs pamatgrupās:

- dalībvalstis, kurās ar sociālajiem partneriem apspriedās saistībā ar aizliegumu un ierobežojumu pārskatīšanu (*Beļģija, Francija, Grieķija, Horvātija, Itālija, Polija, Portugāle, Ungārija un Vācija*); atsevišķas dalībvalstis dažādos apmēros iepazīstināja Komisiju ar sociālo partneru viedokļiem (*Beļģija, Grieķija, Polija un Portugāle*);
- dalībvalstis, kurās pārskatīšanu galvenokārt veica paši sociālie partneri, jo lielākā daļa aizliegumu un ierobežojumu ir noteikti koplīgumos (*Dānija, Nīderlande, Somija un Zviedrija*); *Somija un Zviedrija* iepazīstināja Komisiju ar sociālo partneru viedokļiem;
- dalībvalstis, kurās ar sociālajiem partneriem apspriedās saistībā ar valsts transponēšanas pasākumu pieņemšanu (*Austrija, Bulgārija, Čehijas Republika, Igaunija, Kipra, Latvija, Lietuva, Rumānija, Slovēnija un Spānija*).

Kopumā sociālo partneru iesaistīšanas veids, šķiet, atspoguļo to dažādo nozīmi un funkcijas ES. Ir skaidrs, ka to sociālo partneru nostājai, par ko Komisiju informēja, varēja būt lielāka nozīme. Tomēr kopumā šķiet, ka, izņemot Luksemburgu, apspriešanās ar sociālajiem partneriem notika atbilstīgi direktīvas 4. panta 2. punktam.

6. NODARBINĀTĪBAS, KOPLIETOŠANAS TELPU UN IESPĒJU UN PROFESIONĀLĀS APMĀCĪBAS PIEEJAMĪBA — AĢENTŪRU DARBINIEKU PĀRSTĀVĪBA — DARBA ŅĒMĒJU PĀRSTĀVJU INFORMĒŠANA (6., 7. UN 8. PANTS)

6.1. Nodarbinātības, koplietošanas telpu un iespēju un profesionālās apmācības pieejamība (6. pants)

Ar direktīvas 6. pantu tiek uzlabota pastāvīga darba, koplietošanas telpu un iespēju un profesionālās apmācības pieejamība pagaidu darba aģentūru darbiniekiem. Tajā īpaši noteikts, ka aģentūru darbiniekiem jāsaņem informācija par brīvajām darbavietām lietotājuuzņēmumā (6. panta 1. punkts). Tajā arī nodrošinātas aģentūru darbinieku tiesības uz vienlīdzīgu piekļuvi lietotājuuzņēmuma ērtībām un koplietošanas telpām vai iespējām, jo īpaši ēdņīcu pakalpojumiem, bērnu aprūpes iespējām un transporta pakalpojumiem, izņemot gadījumus, kad atšķirīgo attieksmi var pamatot ar objektīviem iemesliem (6. panta 4. punkts). Šajā pantā dalībvalstīm vai sociālajiem partneriem ir prasīts uzlabot aģentūru darbinieku piekļuvi mācībām pagaidu darba aģentūrās un lietotājuuzņēmumos (6. panta 5. punkts).

Direktīvas 6. panta 1. punkts vairākās dalībvalstīs ir transponēts gandrīz burtiski. Šķiet, pašreiz tas nerada konkrētas problēmas.

Attiecībā uz 6. panta 4. punktu 14 valstis (*Apvienotā Karaliste, Austrija, Beļģija, Dānija, Grieķija, Īrija, Kipra, Latvija, Lietuva, Malta, Nīderlande, Somija, Vācija un Zviedrija*), t. i., puse dalībvalstu, paziņoja, ka izmanto iespēju atkāpties no noteikuma par lietotājuuzņēmuma ērtību un koplietošanas telpu un iespēju vienlīdzīgu pieejamību, ja atšķirīgo attieksmi var pamatot ar objektīviem iemesliem. Vairumā gadījumu valstu noteikumos izmantots gandrīz tāds pats formulējums kā direktīvas tekstā. Komisija uzsver, ka atšķirīga attieksme, kuras dēļ aģentūru darbinieku apstākļi ir mazāk labvēlīgi nekā lietotājuuzņēmuma darbinieku apstākļi, būtu jāpiemēro izņēmuma gadījumos. Tas, ka vairākās dalībvalstīs ir pieļauta attiecīga iespēja, nenozīmē, ka to izmanto praksē.

Direktīvas 6. panta 5. punktā sociālie partneri tiek mudināti aktīvi iesaistīties, lai uzlabotu aģentūru darbinieku piekļuvi mācībām un bērnu aprūpes iespējām aģentūrās, kā arī lietotājuuzņēmumu darbiniekiem organizētajām mācībām. Šķiet, šā noteikuma īstenošana

nerada problēmas. Aģentūru darbiniekiem *Maltā* profesionālā apmācība ir pieejama tāpat kā lietotāju uzņēmuma darbiniekiem, izņemot gadījumus, kad atšķirīgo attieksmi var pamatot ar objektīviem iemesliem.

6.2. Aģentūru darbinieku pārstāvība (7. pants)

Saskaņā ar direktīvas 7. pantu, aprēķinot darba ņēmēju skaitu, kuru sasniedzot jāizveido darba ņēmējus pārstāvošas struktūras, pagaidu darba aģentūru darbiniekus ņem vērā neatkarīgi no tā, vai tie strādā pagaidu darba aģentūrā, lietotāju uzņēmumā vai abos.

Lielākā daļa dalībvalstu (*Apvienotā Karaliste, Bulgārija, Čehijas Republika, Dānija, Horvātija, Igaunija, Itālija, Īrija, Lietuva, Malta, Polija, Slovēnija, Somija, Spānija, Ungārija un Zviedrija*) pagaidu darba aģentūru darbiniekus ņem vērā pagaidu darba aģentūrā, kas tos nodarbina, vai gan aģentūrā, gan lietotāju uzņēmumā, kurā tie norīkoti (*Austrija, Francija, Grieķija, Kipra, Luksemburga, Nīderlande, Portugāle, Slovākija un Vācija*). Tikai trijās dalībvalstīs (*Beļģijā, Latvijā un Rumānijā*) ņem vērā vienīgi lietotāju uzņēmuma pagaidu darbiniekus.

Atsevišķas dalībvalstis ir ieviesušas īpašus noteikumus par aģentūru darbinieku ņemšanu vērā. Piemēram, *Bulgārija* ņem vērā vidējo aģentūras darbinieku skaitu, ko pagaidu darba aģentūra nodarbinājusi iepriekšējo 12 mēnešu laikā. *Beļģijā* aprēķina pamatā ir vidējais to aģentūras darbinieku skaits, kas lietotāju uzņēmumā strādājuši iepriekšējā ceturksņa laikā. Tomēr netiek ņemti vērā tie aģentūru darbinieki, kuri lietotāju uzņēmumā faktiski aizstāj pastāvīgos darbiniekus.

Komisija nav informēta par konkrētiem sarežģījumiem saistībā ar 7. panta transponēšanu.

6.3. Darba ņēmēju pārstāvju informēšana (8. pants)

Saskaņā ar 8. pantu lietotāju uzņēmumam, informējot par nodarbinātības situāciju attiecīgajā uzņēmumā struktūras, kas pārstāv darba ņēmējus, jāsniedz atbilstīga informācija par pagaidu darba aģentūru darbinieku izmantošanu.

Atsevišķas dalībvalstis ir sīki izstrādājušas lietotāju uzņēmumu pienākumus. Piemēram, *Grieķijā* lietotāju uzņēmumam ir jāsniedz informācija ne tikai par aģentūru darbinieku skaitu, bet arī par aģentūru darbinieku izmantošanas plāniem un šo darbinieku izredzēm uz tiešu pieņemšanu darbā. *Francijā* un *Luksemburgā* darbinieku pārstāvji var piekļūt lietotāju uzņēmuma un pagaidu darba aģentūras noslēgtajiem līgumiem par darbinieku norīkošanu.

Pašreiz Komisijai nav informācijas par konkrētām ar šā noteikuma īstenošanu saistītām problēmām.

7. SODI (10. PANTS)

Pirmās dalībvalstu pieņemto transponēšanas tiesību aktu pārbaudes rezultāti liecina, ka par sodiem sniegtā informācija galvenokārt attiecas uz tādiem valsts noteikumiem, kas nav pieņemti direktīvas transponēšanas nolūkā (piemēram, par aģentūras pārvaldību bez attiecīgām pilnvarām, publisko iestāžu neinformēšanu par aģentūras parakstītajiem darba līgumiem u. c.). Šis jautājums turpmākajos mēnešos ir jāizskata padziļinātāk, jo īpaši tāpēc, lai pārbaudītu, vai sodi tiek izmantoti atbilstīgi direktīvas darbības jomai. Tā kā tikai ļoti nedaudzas dalībvalstis ir iesniegušas atbilstības tabulas, vēl nav bijis iespējams apkopot vispusīgu pārskatu par situāciju dalībvalstīs.

8. REGULATĪVĀS IZMAKSAS

Komisijas rīkotajā tiešsaistes publiskajā apspriešanā, kas notika 2012. gada oktobrī–decembrī, mazie un vidējie uzņēmumi (MVU) un MVU organizācijas, kas piedalījās apspriešanā, atzina direktīvu par vienu no visapgrūtinotākajiem ES tiesību aktiem⁷. Apspriešanas rezultāti tika publicēti Komisijas dienestu 2013. gada 7. marta darba dokumentā⁸, kas pievienots paziņojumam par lietpratīgu regulējumu.

Saskaņā ar Komisijas 2013. gada 18. jūnija paziņojumu par turpmākajiem pasākumiem saistībā ar MVU “TOP TEN” apspriešanos par ES tiesisko regulējumu⁹ šīs sūdzības galvenokārt attiecās uz pašreizējiem pagaidu darba aģentūru darbības šķēršļiem un pienākumu veikt reģistrāciju ikreiz, kad aģentūra vēlas darboties citā dalībvalstī. Paziņojumā norādīts, ka šajā ziņojumā tiks ņemtas vērā MVU bažas un regulatīvā sloga aspekti.

Tāpēc Komisija nosūtīja aptauju dalībvalstīm un Eiropas līmeņa sociālajiem partneriem, lai uzzinātu to viedokļus par izmaksām, kas radušās saistībā ar direktīvu.

Vispirms Komisija jautāja, *vai direktīva rada valstu publiskajām iestādēm būtisku administratīvo slogu un vai dalībvalstīs ir novērtētas attiecīgās izmaksas.*

No divdesmit spetiņām dalībvalstīm, kuras atbildēja, visas, izņemot divas, norādīja, ka pati direktīva nav radījusi būtisku administratīvo slogu valsts iestādēm vai ka tās nav šo slogu speciāli novērtējušas. *Beļģija* atsauca uz ievērojamām administratīvajām izmaksām par ierobežojumu un aizliegumu pārskatīšanu. *Apvienotā Karaliste* pirms direktīvas īstenošanas publicēja ietekmes novērtējumu, kurā norādīts, ka valsts sektora darba devēju kopējās izmaksas par darba samaksas palielināšanu būtu GBP 157–259 miljoni gadā, taču šī informācija nav atjaunināta. Neviena dalībvalsts nav novērtējusi direktīvas radīto administratīvo slogu.

Komisija arī jautāja, *vai direktīvas pamatnoteikumi rada būtiskas izmaksas vai šķēršļus pagaidu darba aģentūrām vai lietotāju uzņēmumiem un vai šīs izmaksas ir novērtētas.*

Dažas dalībvalstis secināja, ka direktīva rada nelielas izmaksas pagaidu darba aģentūrām (*Austrija, Vācija*) un/vai lietotāju uzņēmumiem (*Polija, Somija, Vācija*), savukārt *Apvienotā Karaliste* norādīja uz lielākām aģentūru izmaksām par atalgojumu, kā arī uz aģentūru un lietotāju uzņēmumu izmaksām, ko rada informēšanas pienākumi. Pārējās dalībvalstis neminēja būtiskas aģentūru vai lietotāju izmaksas vai šķēršļus. Dalībvalstīm nebija pieejama atjaunināta informācija par radīto izmaksu apmēru.

Kipra informēja, ka tās teritorijā pagaidām nedarbojas pagaidu darba aģentūras.

Atbildes sniedza arī Eiropas sociālie partneri, piemēram, *BusinessEurope* norādīja, ka atsevišķās dalībvalstīs pagaidu darba aģentūrām radās būtiskas atbilstības izmaksas un ievērojamas sociālās izmaksas, kuru iemesls bija direktīvas 4. panta nepilnīga īstenošana vai neīstenošana. *Eurociett* minēja aģentūru izmaksu pieaugumu, piemēram, *Apvienotajā Karalistē* un *Īrijā*, un uzsvēra, ka akceptē šo pieaugumu un neiebilst pret to, jo atbalsta direktīvas pieņemšanu. Tā arī pieminēja izmaksas saistībā ar konkrētu direktīvas noteikumu

⁷ No 995 respondentiem — 768 no tiem bija ES reģistrēti MVU vai organizācijas, kas pārstāv MVU intereses ES, — 59 dalībnieki uzskatīja Direktīvu 2008/104/EK par vienu no visapgrūtinotākajiem ES tiesību aktiem.

⁸ Dienestu darba dokuments “Lietpratīga MVU regulējuma uzraudzība un apspriešana” (SWD(2013) 60 final), kas pievienots Komisijas Paziņojumam Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai “Lietpratīgs regulējums — reaģējot uz mazo un vidējo uzņēmumu vajadzībām” (COM(2013) 122 final).

⁹ Komisijas Paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai “Komisijas turpmākie pasākumi saistībā ar MVU “TOP TEN” apspriešanos par ES tiesisko regulējumu” (COM(2013) 446 final, 18.6.2013.).

nepietiekamu transponēšanu. Savukārt *CEEP*¹⁰ informēja, ka direktīva ir ievērojami palielinājusi darba devēju izmaksas, jo īpaši gadījumos, kad pirms tās transponēšanas vienlīdzīga attieksme nepastāvēja. Taču neviena no šīm darba devēju organizācijām nesniedza minēto izmaksu kvantifikāciju. *UEAPME*¹¹ nebija informācijas par to, vai kādi noteikumi lietotājuņēmumiem būtu radījuši īpaši lielas izmaksas.

*ETUC*¹² informēja, ka direktīvas 12. pantā, kas ir šā ziņojuma juridiskais pamats, nav paredzēts izmaksu novērtējums un ka nav pētījumu, kas liecinātu par aģentūru izmaksu pieaugumu direktīvas transponēšanas dēļ. *UNI-Europa* uzskata, ka izmaksas nerada šķēršļus pagaidu darba aģentūrām vai lietotājuņēmumiem.

Uz jautājumu, *vai ir pieejama informācija par MVU un/vai mikrouzņēmumu izmaksām*, visas dalībvalstis atbildēja, ka tām šādas informācijas nav. *Vācija* norādīja, ka direktīva radīja izmaksas gan pagaidu darba aģentūrām, gan lietotājuņēmumiem. *Austrija* un *Beļģija* uzskatīja, ka direktīvu nevar uzskatīt par īpaši apgrūtināšu MVU.

Eiropas sociālie partneri nesniedza informāciju par šo jautājumu. *ETUC* uzskatīja, ka nav pareizi kā turpmākā darba pamatu izmantot “*TOP TEN*” apspriešanu rezultātu.

Turklāt vairākas dalībvalstis apspriešanās laikā piebilda, ka visos direktīvas radīto kopējo izmaksu novērtējumos būtu jāņem vērā arī tās nodrošinātie ieguvumi.

9. DIREKTĪVAS PAR PAGAUDU DARBA AĢENTŪRĀM UN CITU ES TIESĪBU AKTU SAIKNE

Saskaņā ar direktīvas 3. panta 2. punkta otro daļu dalībvalstis no direktīvas darbības jomas neizslēdz darba ņēmējus vai darba attiecības tikai tādēļ, ka tās attiecas uz nepilna laika darba ņēmējiem, noteikta termiņa līgumdarba ņēmējiem vai personām, kam ir darba attiecības ar pagaidu darba aģentūru. Šajā noteikumā ir skaidri paredzēts, ka aģentūru darbiniekus, kas strādā nepilnu laiku vai kam ir darba līgums uz noteiktu laiku, nevar izslēgt no Direktīvas 2008/104/EK darbības jomas tāpēc, ka tie ir “netipiski” darbinieki.

Tiesa ir apstiprinājusi, ka Direktīva 1999/70/EK par darbu uz noteiktu laiku neattiecas uz darba attiecībām uz noteiktu laiku starp aģentūras darbinieku un pagaidu darba aģentūru¹³. Tāpēc arī tad, ja aģentūras darbiniekiem ir darba līgums uz noteiktu laiku, to trīspusējās darba attiecības nereglamentē Direktīva par darbu uz nenoteiktu laiku, kas attiecas vienīgi uz darba devēja un darba ņēmēja tiešām darba attiecībām.

Attiecībā uz Direktīvas 2008/104/EK par pagaidu darba aģentūrām un Direktīvas 96/71/EK¹⁴ par darba ņēmēju norīkošanu saikni Direktīvas 2008/104/EK 22. apsvērumā norādīts, ka tā būtu jāisteno atbilstīgi Līguma noteikumiem par brīvību sniegt pakalpojumus un brīvību veikt uzņēmējdarbību un neskarot Direktīvu 96/71/EK. Direktīva par pagaidu darba aģentūrām būtībā attiecas uz situācijām dalībvalstīs, savukārt Direktīvas par darba ņēmēju norīkošanu darbības joma ir tieši pārrobežu situācijas. Direktīva par pagaidu darba aģentūrām pilnīgi attiecas uz mobiliem darbiniekiem, kuri kā valsts darbinieki strādā dalībvalstī, kas nav to izcelsmes valsts, savukārt Direktīva par darba ņēmēju norīkošanu attiecas vienīgi uz norīkotiem darbiniekiem, t. i., darba ņēmējiem, kuri ierobežotu laikposmu strādā tādas dalībvalsts teritorijā, kas nav to parastā darba valsts.

¹⁰ Eiropas Darba devēju un sabiedrisko pakalpojumu uzņēmumu centrs.

¹¹ Eiropas Amatniecības, mazo un vidējo uzņēmumu asociācija.

¹² Eiropas Arodbiedrību konfederācija.

¹³ Tiesas 2013. gada 11. aprīļa spriedums lietā C-290/12 *Oreste Della Rocca / Poste Italiane SpA*.

¹⁴ Eiropas Parlamenta un Padomes 1996. gada 16. decembra Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā (OV L 18, 21.1.1997., 1. lpp.).

Saskaņā ar Direktīvas par darba ņēmēju norīkošanu 1. panta 3. punkta c) apakšpunktu direktīva īpaši attiecas uz pagaidu darbavietu vai darbā iekārtošanas aģentūru, kas izīrē darba ņēmēju uzņēmumam, kurš ir reģistrēts vai darbojas dalībvalstī, ar noteikumu, ka starp pagaidu darbavietu vai darbā iekārtošanas aģentūru un darba ņēmēju norīkojuma laikā ir darba attiecības.

Saskaņā ar šīs direktīvas 3. panta 1. punktu attiecībā uz norīkotajiem darba ņēmējiem ir jāievēro, ciktāl tas noteikts tiesību aktos vai vispārēji piemērojamos koplīgumos, konkrēti darba noteikumi un nosacījumi, tostarp noteikumi par “minimālajām algas likmēm, to skaitā likmēm par virsstundām” un “darba ņēmēju izīrēšanas nosacījumi, jo īpaši par darba ņēmēju piegādi, ko veic pagaidu darbavietas”. Kā norādīts iepriekš minētajā Direktīvas 2008/104/EK 22. apsvērumā, minētajiem Direktīvas par darba ņēmēju norīkošanu noteikumiem ir prioritāte pār Direktīvas par pagaidu darba aģentūrām noteikumiem. Tomēr saskaņā ar Direktīvas par darba ņēmēju norīkošanu 3. panta 9. punktu dalībvalstis var paredzēt, ka to teritorijā norīkotajiem pagaidu darba aģentūru darbiniekiem būtu jāsaņem vienlīdzīga attieksme attiecībā uz noteikumiem un nosacījumiem, ko piemēro pagaidu darba ņēmējiem tajā dalībvalstī, kurā darbu veic.

10. IESPĒJAMI GROZĪJUMI

Ziņojuma 8. punktā minētajā aptaujā tika arī jautāts, *vai, pamatojoties uz pieredzi, kas gūta kopš 2011. gada decembra, kad direktīva kļuva pilnīgi piemērojama, tās 2. pantā izklāstītos sociālās politikas mērķus var uzskatīt par īstenotiem.*

Saskaņā ar direktīvas 12. pantu šajā ziņojumā būtu jāapsver jebkādi direktīvas grozījumi, kas varētu būt atbilstīgi. Arī tam Komisija pievērsās aptaujā, jautājot, *vai ir jāprecizē kādi direktīvas noteikumi un, ja tā, tad kuri un kādas problēmas ir radušās.*

Atbildot uz *pirmo jautājumu*, vairums dalībvalstu uzskatīja, ka direktīvas sociālās politikas mērķi tiešām ir sasniegti vai ka direktīva ir svarīgs solis virzībā uz sociālas Eiropas attīstību. Dažas dalībvalstis (*Slovākija, Slovēnija*) norādīja uz praktiskiem sarežģījumiem, kas radušies ar direktīvu nesaistītu iemeslu dēļ, taču neviena dalībvalsts neteica, ka direktīvas mērķi nebūtu sasniegti. *Bulgārijai* bija grūti atbildēt uz jautājumu, jo pagaidu darba aģentūras tajā darbojušās tikai neilgi, savukārt *Apvienotajai Karalistei* nebija datu, ar ko pamatot atbildi. Arī *Kipra* nevarēja atbildēt, jo tajā nav pagaidu darba aģentūru.

Savukārt *BusinessEurope* un *Eurociett* uzskatīja, ka direktīvas mērķi nav pilnīgi sasniegti, un norādīja, ka atsevišķās dalībvalstīs joprojām pastāv vai nesen ir radīts ievērojams skaits nepamatotu ierobežojumu pagaidu darba aģentūru darbam, piemēram, nozaru aizliegumi, nepamatoti norīkojumu maksimālā ilguma ierobežojumi, pārāk ierobežoti izmantošanas pamatojumi un aģentūru darbinieku maksimālā skaita kvotas. Tie uzskatīja, ka šie ierobežojumi būtu jāatceļ. Savukārt *UEAPME* un zināmā mērā arī *CEEP* uzskatīja, ka direktīvas sociālās politikas mērķi ir īstenoti.

ETUC uzsvēra, ka direktīvas transponēšanas termiņš beidzās salīdzinoši nesen un ka vairākas dalībvalstis transponēja direktīvu novēloti. Tāpēc vēl nav pagājis pietiekami ilgs laiks, lai varētu pienācīgi novērtēt situāciju dalībvalstīs. *UNI-Europa* uzskatīja, ka jau pirms direktīvas stāšanās spēkā tās 2. pantā izklāstītie mērķi lielākajā daļā dalībvalstu lielā mērā bija sasniegti ar valstu tiesību aktiem.

Atbildot uz *otro jautājumu*, vairākums dalībvalstu norādīja, ka pašreiz nav vajadzības skaidrot vai pārskatīt kādu no direktīvas noteikumiem. *Bulgārija* un *Polija* uzskatīja, ka ir pārāgri uzdot šādus jautājumus. *Kipra*, tāpat kā *Bulgārija*, norādīja, ka tai trūkst praktiskās pieredzes

pagaidu darba aģentūru jomā. *Portugāle* uzsvēra, ka ir būtiski garantēt direktīvas pareizu transponēšanu visās dalībvalstīs.

Somija atbildēja, ka direktīvas 4. pants ir neskaidrs, jo īpaši attiecībā uz to, vai dalībvalstīm tajā likts pieņemt valstu tiesību aktus atbilstīgi 4. panta 1. punktam, kur minēti iemesli, ar kuriem var pamatot pagaidu darba aģentūru darba izmantošanas aizliegumus un ierobežojumus.

BusinessEurope uzskatīja, ka direktīva nav jāpārskata, taču ir jānodrošina 4. panta pienācīga īstenošana tajās dalībvalstīs, kurās joprojām pastāv nepamatoti šķēršļi pagaidu darba aģentūru darba izmantošanai. *BusinessEurope* aicināja Komisiju pieņemt skaidrojošu paziņojumu par 4. pantu un veicināt nepamatotu ierobežojumu atcelšanu konkrētām valstīm adresētos ieteikumos, vajadzības gadījumā sākot pārkāpuma procedūras. Arī *Eurociett* uzskatīja, ka direktīva nav jāpārskata, taču piebilda, ka, ja neizdosies panākt būtisku progresu attiecībā uz 4. panta īstenošanu, tā varētu apsvērt iespēju ierosināt nosacītu un ierobežotu šā panta pārskatīšanu. *UEAPME* uzskatīja, ka pašreiz nav vajadzības direktīvu pārskatīt, savukārt *CEEP* norādīja, ka jāprecizē nevis direktīva, bet gan atsevišķi valstu īstenošanas pasākumi.

ETUC atbildēja, ka, ņemot vērā novēloto transponēšanu vairākās dalībvalstīs, ir pārāgri lemt par to, vai direktīva jāpārskata. Taču tā uzskata, ka atkāpes no vienlīdzīgas attieksmes principa ir ļoti problemātiskas, jo īpaši saistībā ar to, kā atsevišķās dalībvalstīs ir piemērots 5. panta 2. punkts.

UNI-Europa norādīja, ka direktīva būtu jāpārskata. Tā uzskata, ka 5. panta 3. un 4. punktā paredzētās atkāpes jāatceļ, jo tās ir tiešā pretrunā vienlīdzīgas attieksmes principam. Turklāt, tā kā direktīvā nav ierobežota secīga nosūtīšana darbā, būtu jāprecizē jēdziens “ļauņprātība” saistībā ar 5. panta piemērošanu.

11. SECINĀJUMI

Direktīvas mērķis ir panākt taisnīgu līdzsvaru starp pagaidu darba aģentūru darbinieku aizsardzības uzlabošanu, jo īpaši nosakot vienlīdzīgas attieksmes principu, un aģentūru darba pozitīvā devuma veicināšanu nodrošināt pietiekamu elastību darba tirgū.

Komisija izsaka atzinību par ievērojamo darbu, kas tika paveikts, transponējot direktīvu, jo īpaši tajās dalībvalstīs, kurās vai nu nebija tiesību aktu, ar ko reglamentē tieši pagaidu darba aģentūru darbu, vai arī valsts tiesību aktos pirmoreiz tika atzīts vienlīdzīgas attieksmes princips.

Iepriekš izklāstītā analīze liecina, ka kopumā direktīvas noteikumi, šķiet, ir īstenoti un piemēroti pareizi. Tomēr analīze liecina, ka direktīvas divkāršais mērķis nav pilnībā sasniegts. No vienas puses, atrunu izmantošana attiecībā uz vienlīdzīgas attieksmes principa piemērošanu īpašos gadījumos var būt radījusi situāciju, kurā direktīvas piemērošanai ir reāla ietekme uz pagaidu darba aģentūru darbinieku aizsardzības uzlabošanu. No otras puses – pagaidu darba aģentūru darba izmantošanas ierobežojumu un aizliegumu pārskatīšana lielākajā daļā gadījumu kalpojusi par pamatu, lai tiesiski nostiprinātu *status quo*, tā vietā, lai sniegtu ierosmi pārdomāt aģentūru darba lomu modernā un elastīgā darba tirgū.

Komisija turpinās cieši uzraudzīt direktīvas piemērošanu, ņemot vērā turpmāko notikumu attīstību darba likuma un pagaidu aģentūru darba jomās, lai nodrošinātu tās mērķu pienācīgu izpildi un lai tās noteikumi visās dalībvalstīs tiktu pilnībā un pareizi transponēti. Šajā saistībā Komisija cieši sadarbosies ar dalībvalstīm un sociālajiem partneriem darba grupā, kas sekos direktīvas piemērošanai, kā arī citās jomās.

Turklāt Komisija plāno risināt jebkuras ar direktīvas īstenošanu saistītās problēmas ar pieejamiem līdzekļiem, tostarp vajadzības gadījumā ar pārkāpuma procedūrām. Būtisku

informāciju par valstu īstenotajiem pasākumiem vai praksi, kas varētu būt pretrunā direktīvai, var iegūt arī no Komisijai iesniegtajām sūdzībām par dalībvalstīm, petīcijām un prejudiciālajiem jautājumiem Tiesai.

Ja Eiropas pusgadā Komisija, novērtējot valstu šķēršļus pagaidu darba aģentūru darbībai, konstatēs, ka konkrēti regulatīvā sloga aspekti rada šķēršļus izaugsmei un konkurētspējai, tā apsvērs dalībvalstīm paredzētu ieteikumu iekļaušanu valstīm adresētajos pasākumos.

Attiecībā uz iespējamiem direktīvas grozījumiem jānorāda, ka, lai varētu apkopot ar direktīvas piemērošanu saistīto pieredzi un noteikt, vai tās mērķi ir pilnīgi īstenoti, ir jāpaiet ilgākam laikam. Direktīvas transponēšanas periods beidzās 2011. gada decembrī, un atsevišķi valstu pasākumi direktīvas īstenošanai tika pieņemti tikai 2013. gada pavasarī. Pagaidām arī nav Tiesas judikatūras par direktīvas piemērošanu.

Tāpēc un pamatojoties uz Komisijas sagatavoto novērtējumu par direktīvas piemērošanu un ņemot vērā viedokļus, ko dalībvalstis un Eiropas sociālie partneri izteica ar šo ziņojumu saistītajā apspriešanas procesā, Komisija uzskata, ka pašreiz direktīva nav jāgroza.

Komisijas dienestu darba dokumentam pievienoti:

- pārskats par dalībvalstu izvēlētajiem instrumentiem direktīvas ieviešanai valsts tiesību aktos;
- pārskats par dalībvalstu ziņojumiem attiecībā uz pagaidu darba aģentūru darba izmantošanas ierobežojumiem un aizliegumiem.