

Sabiedriskā apspriešana par darba devēja pienākumu informēt darbiniekus par darba līguma vai darba attiecību nosacījumiem (t.s. "Rakstiskā paziņojuma direktīva")

Informatīvs dokuments

Rakstiskā paziņojuma direktīva ([Directive 91/533/EEC](#)) par darba devēja pienākumu informēt darbiniekus par darba līguma vai darba attiecību nosacījumiem – tā sauktā "Rakstiskā paziņojuma direktīva" – tika pieņemta 1991. gada 14. oktobrī.

Būtībā direktīva dod darba ņēmējiem tiesības saņemt rakstisku informāciju par galvenajiem darba attiecību aspektiem, uzsākot darba attiecības vai īsi pēc tam. Tajā arī minēts, ka darbiniekiem, kuri tiek nosūtīti uz citu valsti, pirms došanās ceļā jāsaņem papildu informācija.

Direktīvas sociālais mērķis ir nodrošināt darbiniekiem labāku aizsardzību, sniedzot pietiekamu informāciju par viņu tiesībām. Prasība sniegt rakstisku informāciju par darba attiecību elementiem var palīdzēt arī samazināt nedeklarētu darbu.

Hronoloģiski direktīva tika pieņemta pēc Kopienas Hartas par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām (1989.g.), tās 9. pantā minot: "Eiropas Kopienā katra darba ņēmēja nodarbinātības nosacījumi ir paredzēti tiesību aktos, koplīgumā vai darba līgumā saskaņā ar kārtību, kādu piemēro katrā valstī."

Patlaban Komisija veic minētās direktīvas novērtējumu. Šajā kontekstā Komisija vēlas apkopot ieinteresēto personu viedokļus par dažiem jautājumiem. Tas palīdzēs Komisijai saskatīt direktīvas sniegtos ieguvumus, kā arī to, kas būtu uzlabojams.

1. Direktīvas saturs

[Direktīvā](#) ir desmit pantu, un tā ir viegli uztverama. Sekojošajā ierāmējumā izklāstīti pirmie pieci direktīvas panti. Direktīvas 2. pants satur būtiskākos tiesību akta noteikumus; tajā noteikts princips, kas uzliek darba devējam pienākumu informēt darbinieku par darba attiecību galvenajiem elementiem, piemēram, darba aprakstu, darba līguma vai darba attiecību uzsākšanas laiku, to ilgumu (pagaidu darba līguma vai pagaidu darba attiecību gadījumā), ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma ilgumu un darba laiku.

1. ierāmējums. Direktīvas 1.-5. panta izklāsts.

1. pantā noteikts, kam ir tiesības saņemt informāciju par darba nosacījumiem: katram darbiniekam, kam ir darba līgums vai darba attiecības. Tomēr dalībvalstis var to neattiecināt uz dažām darbinieku kategorijām, piemēram, tiem, kuru darba nedēļa nepārsniedz astoņas stundas vai kuru darba attiecību kopējais ilgums nepārsniedz vienu mēnesi. Tāpat arī direktīvā nav definēts jēdziens "darbinieks". Dalībvalstu kompetencē ir piemērot savu darbinieka definīciju.

2. pants satur būtiskākos direktīvas noteikumus; tajā noteikts princips, kas uzliek darba devējam pienākumu informēt darbinieku par darba attiecību galvenajiem elementiem. Galvenie elementi attiecas (vismaz) uz:

- a) pušu personību (identitāti);
- b) darba vietu; ja nav noteiktas vai pamata darba vietas, tad norāda, ka darbinieks ir nodarbināts vairākās vietās, kā arī reģistrēto uzņēmējdarbības vietu vai, ja vajadzīgs, darba devēja dzīvesvietu;
- c) i) darbinieka amata nosaukumu, pakāpi, darba raksturu vai kategoriju; vai
ii) vispārīgu darba raksturojumu vai aprakstu;
- d) darba līguma vai darba attiecību uzsākšanas laiku;
- e) pagaidu darba līguma vai darba attiecību gadījumā — to ilgumu;
- f) ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma ilgumu, ko darbinieks ir tiesīgs izmantot, vai, ja to nevar norādīt, informāciju sniedzot, tad procedūras šāda atvaļinājuma piešķiršanai un noteikšanai;
- g) paziņošanas termiņu, kas jāievēro darba devējam un darbiniekam, ja to darba līgums vai darba attiecības tiek pārtrauktas, vai, ja to nevar norādīt, informāciju sniedzot, tad metode šāda paziņošanas termiņa noteikšanai;
- h) darbiniekam paredzētās atlīdzības sākotnējo pamatsummu, citas sastāvdaļas un izmaksas biežumu;
- i) darbinieka parastās darba dienas vai nedēļas ilgumu;
- j) vajadzības gadījumā:

- i) koplīgumus, kas reglamentē darbinieka darba apstākļus;
vai
- ii) gadījumā, ja koplīgumus ir noslēgušas īpašas kopējas organizācijas vai iestādes ārpus uzņēmuma, tad tās kompetentās organizācijas vai kopējās iestādes nosaukumu, kurā līgumi noslēgti.

Šis uzskaitījums nav izsmeļošs. Principā būtu jāinformē par visiem darba attiecību galvenajiem elementiem, ne tikai tiem, kas minēti direktīvā. Taču faktiski šim sarakstam ir ļoti svarīga nozīme, un tajā ietverta prasītās informācijas standarta pakete.

3. pantā noteikts, ka darbiniekam attiecīgā informācija jāsaņem rakstiski ne vēlāk kā divus mēnešus pēc darba uzsākšanas.

Saskaņā ar **4. pantu** jāsniedz papildu informācija darbiniekam, kam jāstrādā citā valstī vai valstīs ilgāk par 1 mēnesi. Šādiem darbiniekiem būtu jāsaņem šāda papildu informācija:

- nodarbinātības ilgums ārzemēs;
- valūta, kādā izmaksās atlīdzību;
- ja vajadzīgs, tad naudas pabalsts vai pabalsts natūrā par nosūtīšanu darbā uz ārzemēm;
- ja vajadzīgs, tad nosacījumi, kas reglamentē darbinieka repatriāciju.

Ja ir izmaiņas kādā no 2. un 4. pantā minētajiem informācijas punktiem, ar **5. pantu** darba devējam tiek uzlikts par pienākumu rakstiski informēt darbiniekus viena mēneša laikā.

2. Direktīvas mērķi

Kā jau minēts, direktīvai ir galvenokārt sociāls mērķis. Ar to nepārprotami paredzēts nodrošināt darbiniekiem labāku aizsardzību pret viņu tiesību neievērošanu vai pārkāpšanu. Neapšaubāmi, ja darbinieks vēlas, lai viņa tiesības tiktu ievērotas, tās vispirms ir jāzina.

Direktīva arī cenšas sekmēt lielāku darba tirgus pārredzamību. Pārredzamība nozīmē, ka ir viegli identificēt konkrētai darbinieku kategorijai piemērojamos darba nosacījumus. Piemēram, ja iespējams viegli noteikt darbinieka vispārīgos darba nosacījumus veselības aprūpes vai būvniecības nozarē konkrētā ES teritorijā, tas nozīmē, ka šajās nozarēs ir pietiekama pārredzamība. Tādējādi pārredzamība var būt lietderīga ne tikai darbiniekiem, bet arī publiskajām iestādēm (centienos samazināt nedeklarētu darbu), kā arī darba devējiem vai potenciālajiem investoriem, kuriem būtu nepieciešama juridiska skaidrība.

Novērtējumā tiks atspoguļots arī tas, vai direktīva sniegusi citus ieguvumus ne tikai tos, kas bija gaidāmi. Piemēram, iespējams, ka tiks gūti pierādījumi tam, ka direktīva sekmējusi labākus darba nosacījumus darbiniekiem.

3. Novērtējuma pamatojums

Saskaņā ar nesen pieņemtajām Labāka regulējuma pamatnostādņēm, novērtējums ir definēts kā uz pierādījumiem balstīts spriedums par to, cik lielā mērā ES iejaukšanās ir bijusi i) efektīva un iedarbīga, ii) atbilstoša, ņemot vērā vajadzības un tās mērķus, iii) saskaņota gan iekšēji, gan ar citām ES rīcībpolitikām un iv) panākusi ES pievienoto vērtību¹.

Eiropas Komisija ir izveidojusi Normatīvās atbilstības un izpildes programmu (*REFIT*)². Galvenais *REFIT* uzdevums ir vienkāršot ES tiesību aktus un samazināt regulēšanas izmaksas, tādējādi regulējums kļūst skaidrāks, stabilāks un prognozējamāks, kas savukārt veicina izaugsmi un jaunu darbvietu rašanos.

Kopš tās pieņemšanas 1991. gadā³ Rakstiskā paziņojuma direktīva nekad nav pienācīgi izvērtēta, un ir noteikts, ka tai būtu jāveic *REFIT* novērtējums⁴.

Turklāt novērtējums tiek pamatots ar darba tirgū notikušajām fundamentālām pārmaiņām, kā rezultātā palielinājusies darba attiecību dažādība. Papildus beztermiņa darba attiecībām un labi zināmajām netipiska darba attiecībām, piemēram, noteikta laika darbs un nepilna laika darbs, ir parādījušies vai radīti jauni nodarbinātības veidi. Sekojošajā

¹ Labāka regulējuma pamatnostādnes, SWD (2015), 111 *final*, 49. lpp.

² Papildu informācija pieejama: http://ec.europa.eu/smart-regulation/refit/index_lv.htm.

³ Taču Komisija pati vai ar pasūtīta pētījuma starpniecību rūpīgi pārbaudīja tās īstenošanu attiecībā uz katru dalībvalsti (izņemot Horvātiju), skatīt ziņojumu un pētījumus: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=lv&intPagelId=202>.

⁴ "Normatīvās atbilstības un izpildes programma (*REFIT*) — rezultāti un turpmākie pasākumi" (COM (2013) 685 galīgā redakcija). Skatīt arī Komisijas 2015. gada darba programmu un Komisijas 2016. gada darba programmu, attiecīgi 3. pielikumā *REFIT* pasākumu Nr. 26 un 2. pielikumā *REFIT* pasākumu Nr. 23.

tabulā sniegtas definīcijas dažiem no šiem jaunajiem nodarbinātības veidiem.

1. tabula Jauno nodarbinātības veidu definīcijas Rakstiskā paziņojuma direktīvas novērtēšanas nolūkā

Tāldarbs	Darba organizācijas un/vai veikšanas veids, kurā izmanto informācijas tehnoloģiju, kā rezultātā darbu, ko varētu veikt arī darba devēja telpās, regulāri veic ārpus šīm telpām.
Pagaidu darba aģentūra	Darba ņēmējs, kam ir darba līgums vai darba attiecības ar pagaidu darba aģentūru un kas lietotājuzņēmumā norīkots tā uzraudzībā un vadībā veikt pagaidu darbu.
„Nulles stundu” darba līgumi (piemēram, līgumi par darbu pēc pieprasījuma)	Darbiniekam ir pastāvīgs līgums, taču darbs nav garantēts.
Darba ņēmēju kopnodarbināšana	Darba devēju grupa (kas nav parastas pagaidu darba aģentūras klienti) kopīgi pieņem darbā atsevišķu darba ņēmēju. Šādi darba ņēmēji rotē starp dažādiem uzņēmumiem.
Darba dalīšana	Atsevišķs darba devējs pieņem darbā divus vai vairāk darba ņēmējus kopīgai konkrēta darba izpildei.
Uz kuponiem balstīts darbs	Darba attiecības un ar tām saistītais atalgojums tiek balstīts uz kuponiem nevis darba līgumu. Lielākajā daļā gadījumu darbinieku statuss svārstās starp darba ņēmēju un pašnodarbinātu personu.
Pagaidu pārvaldība	Darba devējs uz noteiktu laikposmu pieņem darbā darba ņēmēju, parasti augsti kvalificētu ekspertu, bieži vien konkrēta projekta izpildei vai konkrētas problēmas atrisināšanai. Atšķirībā no parastā noteikta laika darba pagaidu pārvaldībā ir ietverti daži konsultēšanas elementi, bet ekspertam ir drīzāk darba ņēmēja nevis ārējā konsultanta statuss.
Uz IKT balstīts mobils darbs	Darba gaitā darbinieks (darba ņēmējs vai pašnodarbinātais), izmantojot modernās tehnoloģijas, piemēram, klēpj datoru vai planšet datoru, strādā no dažādām iespējamām vietām ārpus darba devēja telpām (piemēram, mājās, klienta telpās vai izbraukumā). Tas atšķiras no parasta tāldarba, jo ir vēl mazāk piesaistīts konkrētai atrašanās vietai.
Kopīgi nodarbinātības modeļi	<ul style="list-style-type: none"> • Jumta organizācijas, kas piedāvā konkrētus administratīvus pakalpojumus, piemēram, rēķinu izrakstīšanu klientiem vai nodokļu jautājumu risināšanu. • Kopdarbība, kas paredz kopīgu darba telpu izmantošanu, kopīgu administratīvo biroju un atbalsta uzdevumus. Kopīgām darba telpām nav noteikti jābūt fiziskai telpai – tā var būt arī virtuāla tikšanās vieta, kas veicina sadarbību. • Kooperatīvi, attiecībā uz kuriem ir kopīgas īpašumtiesības, un demokrātiski pārvaldīti uzņēmumi, kurus raksturo cieša dalībnieku sadarbība ražošanas, tirgvedības un stratēģiskās pārvaldības jomā. Atšķirībā no kopdarbības šim modelim nav kopīgas atrašanās vietas. Kooperatīvos nav apvienojušās tikai pašnodarbinātas personas.

Rakstiskā paziņojuma direktīva kā tāda nosaka tikai darbiniekam sniedzamās informācijas apjomu; tā nedz atļauj, nedz arī aizliedz kādus nodarbinātības veidus.

Tomēr šie jaunie nodarbinātības veidi sarežģī direktīvas piemērošanu. Direktīvā noteikts, ka dalībvalstīm jānodrošina, ka direktīva attiecas uz visām personām, kas atbilst pašu dalībvalstu darba ņēmēja definīcijai. Šī definīcija dalībvalstīs ir ļoti atšķirīga. Piemēram, vienā valstī praktikants tiks uzskatīts par darba ņēmēju, bet citā ne.

Mūsdienās, parādoties jauniem nodarbinātības veidiem, šāda nekonkrētība attiecībā uz direktīvas labumguvēju precīzām kategorijām vēl vairāk apgrūtina situāciju. Eiropas Komisijai nav skaidrs, kā dalībvalstis nodrošina vai nenodrošina, ka šo jauno nodarbinātības veidu ietvaros strādājošās personas saņem minētajā direktīvā noteikto informāciju (lai gūtu labāku ieskatu par situāciju, Komisija pētīs dalībvalstu tiesību aktus un praksi).

Ar šīs anketas palīdzību Komisija vēlas uzzināt, vai šāds vienveidības trūkums dalībvalstīs radījis problēmas. Vai būtu lietderīgi direktīvā nepārprotami apliecināt, ka tā attiecas arī uz personām, kas strādā kādā no jaunajiem nodarbinātības veidiem?

4. Secinājumi

Ar šo sabiedrisko apspriešanu Komisija cer apkopot daudzu ieinteresēto personu viedokļus par Rakstiskā paziņojuma direktīvu.
