

EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA 2014/54/ES**(2014. gada 16. aprīlis)****par pasākumiem, ar ko veicina darba ņēmējiem piešķirto tiesību īstenošanu darba ņēmēju pārvietošanās brīvības jomā****(Dokuments attiecas uz EEZ)**

EIROPAS PARLAMENTS UN EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

ņemot vērā Līgumu par Eiropas Savienības darbību un jo īpaši tā 46. pantu,

ņemot vērā Eiropas Komisijas priekšlikumu,

pēc leģislatīvā akta projekta nosūtīšanas valstu parlamentiem,

ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinumu ⁽¹⁾,

pēc apspriešanās ar Reģionu komiteju,

saskaņā ar parasto likumdošanas procedūru ⁽²⁾,

tā kā:

- (1) Darba ņēmēju pārvietošanās brīvība ir Savienības pilsoņu pamatbrīvība, kas kā viens no Savienības iekšējā tirgus balstiem ir nostiprināta Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 45. pantā. Tās īstenošana ir precizēta ar Savienības tiesību aktiem, kuru mērķis ir garantēt Savienības pilsoņiem un viņu ģimenes locekļiem piešķirto tiesību pilnīgu īstenošanu. Vārdi "viņu ģimenes locekļi" būtu jāsaprot tādā pašā nozīmē kā termins, kas definēts Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2004/38/EK ⁽³⁾ 2. panta 2. punktā un kas attiecas arī uz pārrobežu darba ņēmēju ģimenes locekļiem.
- (2) Darba ņēmēju pārvietošanās brīvība ir arī būtisks elements patiesa Savienības darba tirgus izveidē, dodot iespēju darba ņēmējiem pārvietoties uz reģioniem, kuros ir vērojams darbaspēka trūkums vai lielākas nodarbinātības iespējas, palīdzot lielākam skaitam cilvēku atrast darba vietas, kas ir labāk piemērotas viņu prasmēm, un novēršot nepilnības darba tirgū.
- (3) Darba ņēmēju pārvietošanās brīvība katram Savienības pilsonim neatkarīgi no viņa vai viņas pastāvīgās dzīves vietas dod tiesības brīvi pārvietoties uz citu dalībvalsti, lai tur strādātu un/vai uzturētos darba nolūkā. Šī brīvība aizsargā pilsoņus pret diskrimināciju pilsonības dēļ attiecībā uz piekļuvi nodarbinātībai, nodarbinātības un darba nosacījumiem, jo īpaši darba samaksu, atļaušanu un nodokļu un sociālajām priekšrocībām, atbilstīgi valsts tiesību aktiem, praksei un darba koplīgumiem nodrošinot pret viņiem vienlīdzīgu attieksmi salīdzinājumā ar attiecīgās uzņēmējdarbības pilsoņiem. Šādas tiesības bez diskriminācijas būtu jānodrošina visiem Savienības pilsoņiem, kas izmanto brīvas pārvietošanās tiesības, tostarp pastāvīgajiem, sezonas un pārrobežu darba ņēmējiem. Darba ņēmēju pārvietošanās brīvība ir jānošķir no pakalpojumu sniegšanas brīvības, kura ietver uzņēmumu tiesības sniegt pakalpojumus citā dalībvalstī, uz kuru uzņēmumi var uz laiku norīkot savus darbiniekus, lai viņi šajā dalībvalstī veiktu pakalpojumu sniegšanai nepieciešamo darbu.
- (4) Attiecībā uz Savienības darba ņēmējiem un viņu ģimenes locekļiem, kas īsteno savas brīvas pārvietošanās tiesības, LESD 45. pantā ir paredzētas materiālas tiesības šīs pamatbrīvības īstenošanai, kuras sīkāk precizētas Eiropas Parlamenta un Padomes Regulā (ES) Nr. 492/2011 ⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ OV C 341, 21.11.2013., 54. lpp.

⁽²⁾ Eiropas Parlamenta 2014. gada 12. marta nostāja (*Oficiālajā Vēstnesī* vēl nav publicēta) un Padomes 2014. gada 14. aprīļa lēmums.

⁽³⁾ 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, ar ko groza Regulu (EEK) Nr. 1612/68 un atceļ Direktīvas 64/221/EEK, 68/360/EEK, 72/194/EEK, 73/148/EEK, 75/34/EEK, 75/35/EEK, 90/364/EEK, 90/365/EEK un 93/96/EEK (OV L 158, 30.4.2004., 77. lpp.).

⁽⁴⁾ Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) Nr. 492/2011 (2011. gada 5. aprīlis) par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos Savienībā (OV L 141, 27.5.2011., 1. lpp.).

- (5) Efektīva darba ņēmēju pārvietošanās brīvības īstenošana tomēr vēl joprojām ir nopietna problēma, un daudzi Savienības darba ņēmēji bieži vien nav informēti par savām tiesībām uz brīvu pārvietošanos. Cita starpā arī viņu potenciāli neaizsargātākā stāvokļa dēļ Savienības darba ņēmēji joprojām var ciest no nepamatotiem savu tiesību uz brīvu pārvietošanos izmantošanas ierobežojumiem vai šķēršļiem, piemēram, kvalifikāciju neatzīšanu, diskrimināciju pilsonības dēļ un ekspluatāciju, kad viņi pārvietojas uz citu dalībvalsti. Tādēļ starp tiesību aktiem un to piemērošanu praksē pastāv plaša, kura ir jānovērš.
- (6) Komisija 2010. gada jūlijā paziņojumā "No jauna apstiprinot darba ņēmēju pārvietošanās brīvību: tiesības un svarīgākās norises" norādīja, ka tā pētīs veidus, kā, īpaši ņemot vērā jaunos mobilitātes veidus, apmierināt jaunās vajadzības un risināt problēmas, ar kurām saskaras Savienības darba ņēmēji un viņu ģimenes locekļi. Tā paziņoja arī, ka saistībā ar jauno iekšējā tirgus stratēģiju tā apsvērs, kā veicināt un uzlabot mehānismus, lai efektīvi piemērotu vienlīdzīgas attieksmes principu pret Savienības darba ņēmējiem un viņu ģimenes locekļiem, kas īsteno savas tiesības uz brīvu pārvietošanos. Komisija apkopoja arī informāciju par tiesību aktu un judikatūras attīstību, jo īpaši par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos reglamentējošu Savienības tiesību aktu darbības jomu attiecībā uz personām, un to tiesību būtību, ko izmanto Savienības darba ņēmēji un viņu ģimenes locekļi.
- (7) Komisija 2010. gada 27. oktobrī pieņemtajā 2010. gada ziņojumā par ES pilsonību "Likvidējot šķēršļus ES pilsoņu tiesību īstenošanai" konstatēja, ka Savienības tiesību atšķirīga un nepareiza piemērošana brīvas pārvietošanās jomā ir viens no būtiskākajiem šķēršļiem, ar ko Savienības pilsoņi sastopas, efektīvi īstenojot savas tiesības saskaņā ar Savienības tiesībām. Attiecīgi Komisija paziņoja par savu nodomu rīkoties, lai "veicinātu ES pilsoņu un viņu trešo valstu ģimenes locekļu brīvu pārvietošanos, stingri īstenojot ES noteikumus, tostarp tos, kas attiecas uz diskriminācijas aizliegumu, veicinot paraugprakses pārņemšanu, vairojot zināšanas par ES noteikumiem un uzlabojot informācijas izplatīšanu ES pilsoņiem par viņu tiesībām brīvi pārvietoties" (2010. gada ziņojuma par ES pilsonību 15. pasākums). Turklāt 2013. gada ziņojumā par ES pilsonību "ES pilsoņi: jūsu tiesības, jūsu nākotne" Komisija pievērsās vajadzībai novērst administratīvos šķēršļus un vienkāršot procedūras Savienības pilsoņiem, kas dzīvo, strādā un ceļo citās dalībvalstīs.
- (8) Komisija 2012. gada 18. aprīļa paziņojumā "Virzoties uz ekonomikas atlabšanu ar daudzām jaunām darba vietām" ("Nodarbinātības tiesību aktu kopums") paziņoja par nodomu izstrādāt leģislatīva akta projektu, lai atbalstītu mobilos darba ņēmējus (informācija un padoms) to tiesību izmantošanā, kas izriet no LESD un Regulas (ES) Nr. 492/2011, un mudināja dalībvalstis veicināt informētību par tiesībām un šo tiesību pieejamību, kas ir piešķirtas saskaņā ar Savienības tiesību aktiem attiecībā uz diskriminācijas novēršanu, dzimumu līdztiesību un darba ņēmēju pārvietošanās brīvību, un darīt pieejamas un veicināt Savienības pilsoņu iespējas ieņemt publiskā sektora amatus saskaņā ar Savienības tiesību aktiem, kā tos interpretējusi Eiropas Savienības Tiesa. Šajā ziņā Tiesa ir konsekventi uzsvērusi, ka piekļuves ierobežojums, ļaujot konkrētus publiskā sektora amatus ieņemt tikai dalībvalsts pašas pilsoņiem, ir jāinterpretē šauri, un tas aptver tikai amatus, kas ietver tiešu vai netiešu dalību ar publisko tiesību aktiem piešķirto pilnvaru īstenošanā, un pienākumus, kuru mērķis ir vispārējo valsts vai citu publisko struktūru interešu aizsardzība.
- (9) LESD 45. panta un Regulas (ES) Nr. 492/2011 atbilstīga un efektīva piemērošana un izpilde un izpratne par tiesībām ir Savienības darba ņēmēju un viņu ģimenes locekļu tiesību un vienlīdzīgas attieksmes aizsardzības pamatelementi, savukārt nepienācīga izpilde mazina šajā jomā piemērojamo Savienības noteikumu efektivitāti un apdraud Savienības darba ņēmēju un viņu ģimenes locekļu tiesības un aizsardzību.
- (10) Turklāt, lai nodrošinātu pienācīgu iekšējā tirgus darbību, ir vajadzīga efektīvāka un vienveidīgāka to tiesību piemērošana, kuras ar Savienības noteikumiem piešķirtas darba ņēmēju brīvas pārvietošanās jomā.
- (11) Būtu jāuzlabo Savienības noteikumu piemērošana un pārraudzība darba ņēmēju brīvas pārvietošanās jomā, lai nodrošinātu Savienības darba ņēmēju un viņu ģimenes locekļu, kā arī darba devēju, publisko iestāžu un citu attiecīgo personu labāku informētību par tiesībām uz brīvu pārvietošanos un pienākumiem, lai atbalstītu un aizsargātu Savienības darba ņēmējus un viņu ģimenes locekļus, kas īsteno šīs tiesības, un lai apkarotu iespēju publiskajām iestādēm un publiskā vai privātā sektora darba devējiem minētos noteikumus apiet. Šajā ziņā dalībvalstis var arī ņemt vērā pieaugošās mobilitātes ietekmi, piemēram, intelektuālā darbaspēka emigrāciju vai jauniešu darbaspēka aizplūšanu.
- (12) Lai nodrošinātu, ka Savienības pamatnoteikumi par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos tiek pareizi piemēroti, un pārraudzītu atbilstību tiem, dalībvalstīm būtu jāveic piemēroti pasākumi, lai Savienības darba ņēmējus un viņu ģimenes locekļus, kas izmanto savas tiesības uz brīvu pārvietošanos, aizsargātu pret diskrimināciju pilsonības dēļ un pret jebkādiem nepamatotiem ierobežojumiem vai šķēršļiem šo tiesību īstenošanā.

- (13) Šajā nolūkā ir lietderīgi paredzēt īpašus noteikumus, lai efektīvāk izpildītu un lai atvieglotu labāku un vienkāršāku to pamatnoteikumu piemērošanu, kuri reglamentē darba ņēmēju pārvietošanās brīvību saskaņā ar LESD 45. pantu un Regulu (ES) Nr. 492/2011. Šīs pamatbrīvības izpildē būtu jāņem vērā sieviešu un vīriešu līdztiesības princips un Savienības darba ņēmēju un viņu ģimenes locekļu jebkāda veida diskriminācijas aizliegums, kas paredzēts Eiropas Savienības Pamattiesību hartas ("harta") 21. pantā.
- (14) Šajā ziņā tiem Savienības darba ņēmējiem un viņu ģimenes locekļiem, kuri bijuši pakļauti diskriminācijai pilsonības dēļ vai jebkādam nepamatotam ierobežojumam un šķēršļiem, īstenojot savas tiesības brīvi pārvietoties, vajadzētu būt nodrošinātai reālai un efektīvai tiesas aizsardzībai. Ja dalībvalstīs kā tiesiskās aizsardzības līdzekļi ir paredzētas administratīvās procedūras, tām būtu jānodrošina, lai ikvienu administratīvo lēmumu varētu apstrīdēt tiesā hartas 47. panta nozīmē. Ņemot vērā tiesības uz efektīvu tiesisko aizsardzību, Savienības darba ņēmēji būtu jāaizsargā pret negatīvu attieksmi vai sekām, kas var izrietēt no sūdzības vai tiesvedības, kuras mērķis ir īstenot šajā direktīvā nodrošinātās tiesības.
- (15) Lai nodrošinātu efektīvāku aizsardzības līmeni, apvienībām un juridiskajām personām, tostarp sociālajiem partneriem, arī vajadzētu būt tiesīgiem ikvienas cietušās personas vārdā ar tās piekrišanu vai to atbalstot iesaistīties tiesvedībā, kā to nosaka dalībvalstīs. Tam nebūtu jāskar valsts procesuālie noteikumi par pārstāvību un aizstāvību tiesās un citas sociālo partneru, darba ņēmēju un darba devēju pārstāvju kompetences un kolektīvās tiesības, piemēram, attiecīgā gadījumā tādas, kas saistītas ar koplīgumu izpildi, tostarp darbības kolektīvās interesēs, saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi. Lai nodrošinātu efektīvu tiesisko aizsardzību un neskarot esošos sociālajiem partneriem pieejamos kolektīvās aizsardzības mehānismus, valstu tiesību aktus vai praksi, dalībvalstīs tiek aicinātas apsvērt, kā īstenot kopīgos principus attiecībā uz pagaidu vai kompensējošiem kolektīvās tiesiskās aizsardzības mehānismiem.
- (16) Saskaņā ar Tiesas judikatūru valstu noteikumiem par termiņiem šajā direktīvā paredzēto tiesību izpildei vajadzētu būt tādiem, kas nevar pārāk apgrūtināt vai padarīt praktiski neiespējamu minēto tiesību īstenošanu.
- (17) Aizsardzība pret diskrimināciju pilsonības dēļ tiktu nostiprināta, ja katrā dalībvalstī būtu efektīvas struktūras ar pienācīgām zināšanām, kuru kompetencē ir vienlīdzīgas attieksmes veicināšana, ar Savienības darba ņēmēju un viņu ģimenes locekļu, kas izmanto savas tiesības uz brīvu pārvietošanos, lietām saistītu problēmu analīze, iespējamo risinājumu izpēte un konkrētas palīdzības nodrošināšana viņiem. Šādu struktūru kompetencē būtu cita starpā jāiekļauj neatkarīgas juridiskas un/vai citas palīdzības sniegšana Savienības darba ņēmējiem un viņu ģimenes locekļiem, piemēram, juridisku konsultāciju sniegšana par attiecīgo Savienības un valstu noteikumu darba ņēmēju brīvas pārvietošanās jomā piemērošanu viņiem, informācijas sniegšana par sūdzību procedūrām un atbalsts darba ņēmēju un viņu ģimenes locekļu tiesību aizsardzībai. Tas var ietvert arī palīdzību tiesvedībā.
- (18) Katrai dalībvalstij būtu pašai jāizlemj, vai iepriekšminēto struktūru pienākumi, kas jāveic saskaņā ar šo direktīvu, ir jāpiešķir esošām struktūrām, kurām valsts līmenī ir līdzīgi mērķi, piemēram, personu brīvas pārvietošanās sekmēšana, vienlīdzīgas attieksmes principa īstenošana vai personas tiesību aizsardzība. Ja dalībvalsts izlemj paplašināt jau esošas struktūras pilnvaras, tai būtu jānodrošina pietiekamu resursu piešķiršana esošajai struktūrai tās esošo un papildu pienākumu efektīvai un atbilstīgai īstenošanai. Ja pienākumi tiek piešķirti vairākām struktūrām, dalībvalstīm būtu jānodrošina, lai tie būtu piemēroti koordinēti.
- (19) Dalībvalstīm būtu jānodrošina, lai viena vai vairākas no minētajām struktūrām darbotos kā kontaktpunkts, sadarbības un izplatītu informāciju, piemēram, struktūru kontaktinformāciju, informāciju par tiesiskās aizsardzības līdzekļiem un apvienību, organizāciju vai citu juridisko personu kontaktinformāciju, kuras sniedz informāciju un pakalpojumus Savienības darba ņēmējiem un viņu ģimenes locekļiem. Kontaktpunktu saraksts būtu jā dara publiski pieejams.
- (20) Dalībvalstīm būtu jāveicina sadarbība starp struktūrām, kuras tās izveidojušas saskaņā ar šo direktīvu, un esošiem informācijas un palīdzības dienestiem, ko nodrošina sociālie partneri, apvienības, organizācijas vai citas attiecīgās juridiskās personas, piemēram, organizācijas, kuras atbildīgas par koordinācijas pasākumiem saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (EK) Nr. 883/2004 ⁽¹⁾, un attiecīgā gadījumā darba inspekcijām.

⁽¹⁾ 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.).

- (21) Dalībvalstīm būtu jānodrošina, ka tiek veicināta sinerģija ar Savienības līmenī esošiem informācijas un atbalsta rīkiem un ka šādā nolūkā esošās vai jaunizveidotās struktūras cieši sadarbojas ar esošajiem informācijas un palīdzības dienestiem, piemēram, "Tava Eiropa", SOLVIT, Eiropas Biznesa atbalsta tīklu, vienas pieturas aģentūrām un EURES, tostarp attiecīgā gadījumā EURES pārrobežu partnerībām.
- (22) Dalībvalstīm būtu jāveicina dialogs ar sociālajiem partneriem un attiecīgajām nevalstiskajām organizācijām, lai novērstu un apkarotu nepamatotus ierobežojumus un šķēršļus tiesībām uz brīvu pārvietošanos vai dažādus diskriminācijas veidus pilsonības dēļ.
- (23) Dalībvalstīm būtu jānosaka, kā Savienības pilsoņus, piemēram, darba ņēmējus, studentus un nesenus absolventus, kā arī darba devējus, sociālos partnerus un citas ieinteresētās personas, var nodrošināt ar viegli pieejamu, atbilstīgu informāciju par šīs direktīvas noteikumiem un Regulas (ES) Nr. 492/2011 noteikumiem, tostarp informāciju par struktūrām, kas izraudzītas saskaņā ar šo direktīvu, un pieejamajiem tiesību aizsardzības līdzekļiem un aizsardzību. Dalībvalstīm būtu jāveic pasākumi, lai minēto informāciju darītu pieejamu vairāk nekā vienā oficiālajā Savienības valodā, ņemot vērā darba tirgū esošās prasības. Tam nebūtu jāietekmē dalībvalstu tiesību akti par valodu lietojumu. Minēto informāciju varētu nodrošināt individuālajās konsultācijās, un tai būtu jābūt viegli pieejamai, izmantojot "Tava Eiropa" un EURES.
- (24) Lai atvieglotu Savienības tiesībās nostiprināto tiesību izpildi, Padomes Direktīva 91/533/EEK⁽¹⁾ būtu jāīsteno un jāpārtrauca saskaņoti.
- (25) Ar šo direktīvu nosaka minimālās prasības, tādējādi dodot dalībvalstīm iespēju ieviest vai saglabāt labvēlīgākus noteikumus. Turklāt dalībvalstis var paplašināt to organizāciju kompetences, kurām uzticēti uzdevumi saistībā ar Savienības darba ņēmēju aizsardzību pret diskrimināciju pilsonības dēļ, iekļaujot arī tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi bez diskriminācijas pilsonības dēļ attiecībā uz visiem Savienības pilsoņiem, kas izmanto savas tiesības uz brīvu pārvietošanos, un viņu ģimenes locekļiem, kā tas nostiprināts LESD 21. pantā un Direktīvā 2004/38/EK. Šīs direktīvas īstenošanai nevajadzētu būt attaisnojumam, lai samazinātu aizsardzības pakāpi, kas jau ir nodrošināta katrā dalībvalstī.
- (26) Efektīva šīs direktīvas īstenošana paredz, ka dalībvalstīm, pieņemot attiecīgus pasākumus, lai izpildītu šajā direktīvā noteiktos pienākumus, būtu jāsniedz atsauce uz šo direktīvu vai arī šāda atsauce jāpievieno īstenošanas pasākumu oficiālajai publikācijai.
- (27) Saskaņā ar dalībvalstu un Komisijas 2011. gada 28. septembra Kopīgo politisko deklarāciju par skaidrojošiem dokumentiem dalībvalstis ir apņēmušās pienācīgi pamatotos gadījumos paziņojumam par saviem transponēšanas pasākumiem pievienot vienu vai vairākus dokumentus, kuros ir paskaidrota saikne starp direktīvas elementiem un attiecīgajām daļām valsts transponēšanas instrumentos. Attiecībā uz šo direktīvu likumdevējs uzskata, ka šādu dokumentu iesniegšana ir pamatota.
- (28) Pēc tam, kad būs pagājis pietiekams laiks kopš šīs direktīvas īstenošanas sākuma, Komisijai būtu jāsaprot ziņojums par tās īstenošanu, īpaši izvērtējot, vai būtu jāiesniedz kāds priekšlikums, kas nepieciešams, lai garantētu labāku Savienības tiesību aktu izpildi brīvas pārvietošanās jomā. Minētajā ziņojumā Komisijai būtu jāpievērš uzmanība iespējamajām grūtībām, ar ko saskaras jauni absolventi, kas meklē darbu Savienībā, un Savienības darba ņēmēju laulātie no trešām valstīm.
- (29) Šajā direktīvā ir ievērotas pamattiesības un principi, kas atzīti hartā, jo īpaši brīvība izvēlēties profesiju un tiesības strādāt, tiesības netikt diskriminētam un jo īpaši pilsonības dēļ, tiesības uz kolektīvām sarunām un rīcību, godīgi un taisnīgi darba apstākļi, tiesības uz pārvietošanās un uzturēšanās brīvību un tiesības uz efektīvu tiesību aizsardzību un taisnīgu tiesu. Tā ir jāīsteno saskaņā ar šīm tiesībām un principiem.
- (30) Šajā direktīvā tiek ievēroti atšķirīgie darba tirgus modeļi dalībvalstīs, tostarp darba tirgus modeļi, ko reglamentē ar koplīgumiem.
- (31) Ņemot vērā to, ka šīs direktīvas mērķi, proti, izveidot vispārīgu vienotu sistēmu atbilstošiem noteikumiem, pasākumiem un mehānismiem, kuri nepieciešami, lai labāk un vienkāršāk piemērotu un izpildītu praksē tiesības, kas saistītas ar darba ņēmēju brīvu pārvietošanos un kas noteiktas ar LESD un Regulu (ES) Nr. 492/2011, nevar pietiekami labi sasniegt atsevišķās dalībvalstīs, bet minētās rīcības mēroga un ietekmes dēļ šo mērķi var labāk

(1) 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.).

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,

IR PIEŅĒMUŠI ŠO DIREKTĪVU.

1. pants

Priekšmets

Šajā direktīvā ir izklāstīti noteikumi, kas palīdz vienveidīgāk piemērot un īstenot praksē tiesības, kas piešķirtas ar LESD 45. pantu un Regulas (ES) Nr. 492/2011 1. līdz 10. pantu. Šo direktīvu piemēro Savienības pilsoņiem, kas īsteno minētās tiesības, un viņu ģimenes locekļiem ("Savienības darba ņēmēji un viņu ģimenes locekļi").

2. pants

Darbības joma

1. Šo direktīvu piemēro šādiem jautājumiem, kas minēti Regulas (ES) Nr. 492/2011 1. līdz 10. pantā, darba ņēmēju pārvietošanās brīvības jomā:
 - a) nodarbinātības pieejamība;
 - b) nodarbinātības un darba nosacījumi, jo īpaši attiecībā uz atalgojumu, atlaišanu, darba drošību un veselības aizsardzību, un, ja Savienības darba ņēmēji kļūst par bezdarbniekiem, – atjaunošanu darbā vai atkārtotu pieņemšanu darbā;
 - c) sociālo un nodokļu priekšrocību pieejamība;
 - d) dalība arodbiedrībās un tiesības piedalīties darba ņēmēju pārstāvju organizācijās;
 - e) apmācības pieejamība;
 - f) mājokļu pieejamība;
 - g) izglītības, mācēklības un profesionālās izglītības pieejamība Savienības darba ņēmēju bērniem;
 - h) nodarbinātības dienestu sniegtā palīdzība.
2. Šīs direktīvas darbības joma atbilst Regulas (ES) Nr. 492/2011 darbības jomai.

3. pants

Tiesību aizsardzība

1. Dalībvalstis nodrošina, lai visiem Savienības darba ņēmējiem un viņu ģimenes locekļiem, kuri uzskata, ka ir cietuši vai cieš tādēļ, ka ir saskārušies ar nepamatotiem ierobežojumiem un šķēršļiem viņu tiesībām brīvi pārvietoties vai tādēļ, ka viņiem nav piemērots vienlīdzīgas attieksmes princips, arī pēc tādu attiecību izbeigšanās, kurās ir bijis apgalvotais ierobežojums un šķērslis vai diskriminācija, – pēc tam, kad, iespējams, izmantota citu kompetentu iestāžu palīdzība, tostarp gadījumos, kad dalībvalstis uzskata par lietderīgu – samierināšanas procedūras –, būtu iespēja vērsties tiesā, lai panāktu LESD 45. pantā un Regulas (ES) Nr. 492/2011 1. līdz 10. pantā paredzēto pienākumu izpildi.
2. Dalībvalstis nodrošina, ka apvienības, organizācijas, tostarp sociālie partneri, vai citas juridiskās personas, kurām saskaņā ar attiecīgās valsts tiesību aktos, praksē vai koplīgumos noteiktajiem kritērijiem ir likumīgas intereses nodrošināt šīs direktīvas ievērošanu, Savienības darba ņēmēja un viņa ģimenes locekļu vārdā vai darba ņēmēja un viņa ģimenes locekļu atbalstam ar viņu atļauju var iesaistīties jebkurā tiesas un/vai administratīvā procedūrā, kas paredzēta, lai panāktu 1. pantā minēto tiesību īstenošanu.
3. Šā panta 2. punktu piemēro, neskarot citas sociālo partneru, darba ņēmēju un darba devēju pārstāvju kompetences un kolektīvās tiesības, tostarp attiecīgā gadījumā tiesības rīkoties kolektīvās interesēs, saskaņā ar valstu tiesību aktiem vai praksi.
4. Šā panta 2. punktu piemēro, neskarot valstu procesuālos noteikumus par pārstāvību un aizstāvību tiesvedībās.
5. Šā panta 1. un 2. punktu piemēro, neskarot valstu noteikumus par 1. pantā minēto tiesību īstenošanas termiņiem. Tomēr minētie valstu noteiktie termiņi ir tādi, ka tie nepadara praktiski neiespējamu vai pārlietu grūtu minēto tiesību īstenošanu.
6. Dalībvalstis ievieš valstu tiesību sistēmā vajadzīgos pasākumus, lai Savienības darba ņēmējus aizsargātu pret negatīvu attieksmi vai negatīvām sekām, kas var sekot kā reakcija uz sūdzību vai tiesvedību, kuru mērķis ir nodrošināt atbildību 1. pantā minētajām tiesībām.

4. pants

Struktūras, kas veicina vienlīdzīgu attieksmi un atbalsta Savienības darba ņēmējus un viņu ģimenes locekļus

1. Katra dalībvalsts izraugās vienu vai vairākas iestādes vai struktūras ("struktūras"), kuru pienākums ir veicināt, analizēt, pārraudzīt un atbalstīt vienlīdzīgu attieksmi pret Savienības darba ņēmējiem un viņu ģimenes locekļiem bez diskriminācijas pilsonības dēļ, nepamatotiem ierobežojumiem vai šķēršļiem viņu tiesībām uz brīvu pārvietošanos, un veic pasākumus, kas vajadzīgi, lai nodrošinātu atbilstošu šādu struktūru darbību. Šādas struktūras var ietilpt esošajās valsts līmeņa struktūrās, kurām ir līdzīgi mērķi.
2. Dalībvalstis nodrošina, lai minēto struktūru kompetencē būtu šādi uzdevumi:
 - a) sniegt vai nodrošināt, ka tiek sniegta neatkarīga juridiska un/vai cita veida palīdzība Savienības darba ņēmējiem un viņu ģimenes locekļiem, neskarot viņu tiesības un 3. pantā minēto apvienību, organizāciju un citu juridisko personu tiesības;
 - b) darboties kā kontaktpunktam attiecībā pret līdzvērtīgiem kontaktpunktiem citās dalībvalstīs, lai sadarbotos un dalītos ar attiecīgo informāciju;
 - c) veikt vai pasūtīt neatkarīgus apsekojumus un analīzes par Savienības darba ņēmēju un viņu ģimenes locekļu brīvas pārvietošanās tiesību nepamatotiem ierobežojumiem un šķēršļiem vai diskrimināciju pilsonības dēļ;
 - d) nodrošināt neatkarīgu ziņojumu publicēšanu un sniegt ieteikumus par visiem jautājumiem, kas saistīti ar šādiem ierobežojumiem, šķēršļiem vai diskrimināciju;
 - e) publicēt attiecīgu informāciju par Savienības noteikumu piemērošanu darba ņēmēju brīvas pārvietošanās jomā valsts līmenī.

Attiecībā uz šā punkta pirmās daļas a) apakšpunktu, ja struktūras nodrošina palīdzību tiesvedībā, šāda palīdzība ir bez maksas personām, kam nav pietiekamu līdzekļu, ievērojot valsts tiesību aktus vai praksi.

3. Dalībvalstis paziņo Komisijai šo kontaktpunktu nosaukumus un kontaktinformāciju, un jebkuru atjauninātu informāciju vai izmaiņas tajā. Komisija izveido kontaktpunktu sarakstu un dara to pieejamu dalībvalstīm.
4. Dalībvalstis nodrošina, ka esošās vai jaunizveidotās struktūras ir informētas par tādiem Savienības līmenī esošajiem informācijas un palīdzības dienestiem kā "Tava Eiropa", SOLVIT, EURES, Eiropas Biznesa atbalsta tīkls un vienas pieturas aģentūras un ka tās ir spējīgas izmantot to pakalpojumus un sadarboties ar tiem.
5. Ja 2. punktā minētie uzdevumi tiek piešķirti vairākām struktūrām, dalībvalstis nodrošina, lai šie uzdevumi būtu piemēroti koordinēti.

5. pants

Dialogs

Dalībvalstis veicina dialogu ar sociālajiem partneriem un attiecīgām nevalstiskām organizācijām, kurām saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi ir likumīgas intereses iesaistīties cīņā pret Savienības darba ņēmēju un viņu ģimenes locekļu tiesību uz brīvu pārvietošanos nepamatotiem ierobežojumiem un šķēršļiem un diskrimināciju pilsonības dēļ, lai veicinātu vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu.

6. pants

Informācijas iegūšana un tās izplatīšana

1. Dalībvalstis nodrošina, ka saskaņā ar šo direktīvu un Regulas (ES) Nr. 492/2011 1. līdz 10. pantu pieņemtie noteikumi tiek darīti zināmi attiecīgajām personām visā to teritorijā, jo īpaši Savienības darba ņēmējiem un darba devējiem, izmantojot visus piemērotos līdzekļus.
2. Dalībvalstis vairāk nekā vienā Savienības iestāžu oficiālajā valodā sniedz skaidru, bezmaksas, viegli pieejamu, saprotamu un atjauninātu informāciju par tiesībām, kas ar Savienības tiesībām piešķirtas attiecībā uz darba ņēmēju brīvu pārvietošanos. Šai informācijai vajadzētu būt viegli pieejamai arī "Tava Eiropa" un EURES vietnēs.

*7. pants***Minimālās prasības**

1. Dalībvalstis var ieviest vai saglabāt noteikumus, kas ir labvēlīgāki vienlīdzīgas attieksmes principa aizsardzībai nekā šajā direktīvā paredzētie noteikumi.
2. Dalībvalstis var noteikt, ka šīs direktīvas 4. pantā minēto struktūru kompetences attiecībā uz vienlīdzīgas attieksmes veicināšanu, analīzi, pārraudzību un atbalstu bez diskriminācijas pilsonības dēļ attiecībā uz Savienības darba ņēmējiem un viņu ģimenes locekļiem ietver arī visu Savienības pilsoņu, kuri izmanto savas tiesības uz brīvu pārvietošanos, un viņu ģimenes locekļu tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi bez diskriminācijas pilsonības dēļ saskaņā ar LESD 21. pantu un Direktīvu 2004/38/EK.
3. Šīs direktīvas īstenošana nekādā gadījumā nav pietiekams pamats, lai samazinātu Savienības darba ņēmēju un viņu ģimenes locekļu aizsardzības līmeni jomās, uz kurām tā attiecas, neskarot dalībvalstu tiesības gadījumos, kad situācija mainās, ieviest jaunus normatīvos un administratīvos aktus, kuri atšķiras no tiem, kas ir spēkā 2014. gada 20. maijā, ar noteikumu, ka tiek ievērota šī direktīva.

*8. pants***Transponēšana**

1. Dalībvalstīs stājas spēkā normatīvie un administratīvie akti, kas vajadzīgi, lai šīs direktīvas prasības izpildītu līdz 2016. gada 21. maijam. Dalībvalstis nekavējoties dara Komisijai zināmu minēto aktu tekstu.
Kad dalībvalstis pieņem minētos aktus, tajos ietver atsauci uz šo direktīvu vai šādu atsauci pievieno to oficiālajai publikācijai. Dalībvalstis nosaka, kā izdarāma šāda atsauce.
2. Dalībvalstis dara Komisijai zināmus to tiesību aktu galvenos noteikumus, ko tās pieņem jomā, uz kuru attiecas šī direktīva.

*9. pants***Ziņošana**

Komisija līdz 2018. gada 21. novembrim iesniedz ziņojumu Eiropas Parlamentam, Padomei un Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai par šīs direktīvas īstenošanu, lai vajadzības gadījumā ierosinātu nepieciešamos grozījumus.

*10. pants***Stāšanās spēkā**

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

*11. pants***Adresāti**

Šī direktīva ir adresēta dalībvalstīm.

Strasbūrā, 2014. gada 16. aprīlī

Eiropas Parlamenta vārdā –
priekšsēdētājs
M. SCHULZ

Padomes vārdā –
priekšsēdētājs
D. KOURKOULAS