



Vai vēlaties strādāt citā
ES dalībvalstī?

Uzziniet savas tiesības!
2007. gada redakcija



Eiropas Komisija

Vai vēlaties strādāt citā ES dalībvalstī?

Uzziniet savas tiesības!
2007. gada redakcija

Eiropas Komisija

Nodarbinātības, sociālo lietu un līdztiesīgu iespēju ģenerāldirektorāts
Vienība E.3

Šis publikācijas saturs var neatspoguļot Eiropas Komisijas Nodarbinātības, sociālo lietu un līdztiesīgu iespēju ģenerāldirektorāta viedokli vai nostāju.

**Europe Direct dienests jums palīdzēs rast atbildes
uz jautājumiem par Eiropas Savienību**

**Bezmaksas telefona numurs:
00 800 6 7 8 9 10 11**

Liela daļa papildu informācijas par Eiropas Savienību ir pieejama internetā. Tai var piekļūt, izmantojot *Europa* serveri (<http://europa.eu>).

Kataloga dati ir atrodami šīs publikācijas beigās.

Luksemburga: Eiropas Kopienu Oficiālo publikāciju birojs, 2009. gads

ISBN 978-92-79-08870-4

DOI 10.2767/70127

© Eiropas Kopienas, 2009. gads

Pārpublicēšanas gadījumā atsauce uz avotu ir obligāta.

Printed in Germany

IESPIESTS UZ BALTA, HLORU NESATUROŠA PAPĪRA

Satura rādītājs

Ievads	5
Kopienas noteikumi par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos	7
1. Vai uz mani attiecas darba ņēmēju brīvas pārvietošanās noteikumi? Vai esmu darba ņēmējs, uz kuru attiecas EK Līguma 39. pants?	7
2. Kādas tiesības piešķir darba ņēmēju brīva pārvietošanās?	8
3. Kurās valstīs es varu paļauties uz noteikumiem par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos?	9
4. Kas notiks, ja esmu norīkots darbinieks?	10
Darba iespējas	11
5. Kas man jādara, ja vēlos meklēt darbu citā valstī?	11
6. Vai varu pretendēt uz jebkuru darbavietu?	12
7. Kas notiek, ja esmu ieguvis profesionālo kvalifikāciju citā dalībvalstī?	12
8. Kas man jādara, ja vēlos strādāt citas dalībvalsts valsts sektorā?	13
Vienlīdzīga attieksme	15
9. Kādas ir manas tiesības, salīdzinot ar uzņēmējas dalībvalsts pilsoņiem?	15
10. Kādas ir sociālās priekšrocības?	15
11. Kā ir ar nodokļu atvieglojumiem?	16
12. Vai man ir citas tiesības vienlīdzīgas attieksmes ziņā?	16
13. Kas notiek, ja es strādāju vienā dalībvalstī, bet uzturos citā?	16
Iebraukšanas un uzturēšanās tiesības	17
14. Ja es dodos strādāt uz citu valsti, vai man ir jāievēro kādas formalitātes, lai iebrauktu tās teritorijā un tur uzturētos?	17
15. Un kas notiks, ja uzņēmējā valstī zaudēšu darbu vai piedalīšos apmācībā?	18
16. Kas notiek, ja es ilgāku laiku dzīvoju uzņēmējā dalībvalstī?	18
17. Vai tiek piemēroti kādi ierobežojumi saistībā ar manu iebraukšanu un uzturēšanos uzņēmējā dalībvalstī?	19

Ģimenes locekļi	21
18. Kuri ģimenes locekļi var man piediedroties vai būt man līdzī uzņēmējā dalībvalstī?	21
19. Kādas administratīvās formalitātes viņiem ir jāizpilda, lai ieceļotu un uzturētos uzņēmējā dalībvalstī?	22
20. Vai viņiem ir arī pastāvīgas uzturēšanas tiesības?	23
21. Kas notiek laulības šķiršanas (laulības anulācijas vai reģistrētu partnerattiecību izbeigšanas), manas nāves vai izceļošanas uz citu valsti gadījumā? Vai mani ģimenes locekļi var palikt uzņēmējā dalībvalstī?	23
22. Kādas vēl tiesības ir maniem ģimenes locekļiem? Vai arī viņi var strādāt uzņemšanas valstī?	25
Paplašināšanās – pārejas pasākumi	27
23. Kas ir pārejas pasākumi?	27
24. Kāda ir ES-8 dalībvalstu valstspiederīgo situācija?	29
25. Kāda ir Bulgārijas un Rumānijas darba ņēmēju situācija?	30
Trešo valstu pilsoņi	31
26. Kā būs ar trešo valstu pilsoņiem? Vai arī viņiem ir brīvas pārvietošanās un līdzvērtīgas attieksmes tiesības?	31
Sociālā nodrošinājuma tiesības	33
27. Kas notiks ar manām sociālā nodrošinājuma tiesībām, ja es pārcelšos uz citu valsti, lai strādātu?	33
Kā īstenot savas tiesības	35
28. Ko es varu darīt, ja valsts iestādes vai darba devējs neievēro manas migrējošā darba ņēmēja tiesības?	35
29. Kāda ir Eiropas Kopienu Tiesas loma?	36
30. Vai varu iesniegt prasību Eiropas Tiesā?	36
Informācijas avoti	39

Ievads

Personu brīva pārvietošanās ir viena no pamatbrīvībām, ko nodrošina Kopienas tiesības. ES pilsoņi var doties uz citu dalībvalsti, lai tur strādātu vai studētu, sniegtu vai saņemtu pakalpojumus, nodibinātu uzņēmumu, apmestos pensijas vecumā vai – ekonomiski neaktīvu personu gadījumā – vienkārši tur uzturētos.

Šī pamācība raksturo tikai tiesisko stāvokli, kas ir **personām, kuras pārvietojas Eiropas Savienības robežās darba dēļ**. Pamācības mērķis ir viegli saprotamu jautājumu un atbilžu veidā sniegt informāciju par tiesībām, kas jums ir kā migrējošam darba ņēmējam.

Vai vēlaties pieņemt darba piedāvājumu citā dalībvalstī? Vai strādājat citā dalībvalstī un vēlaties zināt, kādas ir jūsu tiesības salīdzinājumā ar tās valsts darba ņēmējiem? Kas notiek, ja strādājat vienā valstī, bet dzīvojat citā? Šī pamācība jums sniegs atbildes uz šiem un daudziem citiem jautājumiem.

Šo rokasgrāmatu pirmo reizi izdeva Eiropas Darba ņēmēju mobilitātes 2006. gada ietvaros, ko organizēja, lai informētu un radītu sapratni par darba ārvalstīs pozitīvajiem aspektiem. Šajā rokasgrāmatas redakcijā ņemta vērā Rumānijas un Bulgārijas pievienošana ES 2007. gadā.



Kopienas noteikumi par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos

Darba ņēmēju brīva pārvietošanās pastāv kopš Eiropas Kopienas dibināšanas 1957. gadā. Tā ir ietverta EK Līguma 39. pantā un izvērstā sekundārajos tiesību aktos, jo īpaši:

- Regulā (EEK) Nr. 1612/68¹;
- Direktīvā 2004/38/EK². Šī direktīva, kas pauž Savienības pilsonības piešķirtās tiesības, konsolidēja un pārskatīja iepriekšējos tiesību aktus saistībā ar personu, tostarp darba ņēmēju, brīvu pārvietošanos. Direktīva stājās spēkā 2006. gada 30. aprīlī.

Šajā brošūrā galvenokārt ir aplūkoti šo divu tiesību aktu noteikumi.

Kopienā ir arī citi noteikumi, kas regulē migrējošiem darba ņēmējiem nozīmīgus jautājumus – kvalifikāciju un diplomu atzīšanu³ un tiesības uz sociālo nodrošinājumu⁴. Šajā brošūrā tiks aplūkoti arī šie divi jautājumi.

Eiropas Tiesai ir nozīmīga loma, interpretējot un izstrādājot šīs brīvības koncepciju un ietekmi. Tāpēc šajā pamācībā būs atsauces uz tās judikatūru⁵.

1. Vai uz mani attiecas darba ņēmēju brīvas pārvietošanās noteikumi? Vai esmu darba ņēmējs, uz kuru attiecas EK Līguma 39. pants?

Kopienas noteikumus par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos piemēro *migrējošiem darba ņēmējiem*, t.i., uz jums attieksies EK Līguma 39. pants, ja esat Eiropas Ekonomikas Zonas (sk. 3. jautājumu) vai kādas Eiropas Savienības

¹ Padomes 1968. gada 15. oktobra Regula (EEK) Nr. 1612/68 par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos Kopienā, OV L 257, 19.10.1968.

² Eiropas Parlamenta un Padomes 2004. gada 29. aprīļa Direktīva 2004/38/EK par Savienības pilsoņu un viņu ģimenes locekļu tiesībām brīvi pārvietoties un uzturēties dalībvalstu teritorijā, OV L 158, 30.4.2004.

³ http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/index_en.htm

⁴ http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/index_en.htm

⁵ Lai iegūtu plašāku informāciju par Eiropas Tiesas judikatūru par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos, sk. Komisijas paziņojumu “Darba ņēmēju brīva pārvietošanās – visu pozitīvo aspektu un potenciāla sasniegšana”, KOM(2002) 694 galīgā redakcija, 11.12.2002.

http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/docs_en.htm

dalībvalsts pilsonis un izceļojat no savas izcelsmes valsts uz citu dalībvalsti (*uzņēmēju dalībvalsti*), lai tur strādātu. Jūs arī varat paļauties uz šiem noteikumiem, atgriežoties savā izcelsmes valstī pēc tam, kad esat izmantojis savas brīvas pārvietošanās tiesības. Un uz jums neattieksies šie noteikumi, ja nekad nebūsit izmantojis šīs tiesības.

Darba ņēmējs Eiropas Tiesas judikatūrā ir definēts kā persona, kas (i) veic īstu un efektīvu darbu (ii) kāda cita vadībā, (iii) par ko viņam vai viņai maksā. Šī definīcija ir ļoti plaša un, piemēram, aptver personu, kas strādā desmit stundas nedēļā, praktikantu, personu, kuras alga ir zemāka par uzņēmējā dalībvalstī noteikto minimālo iztikas minimumu vai minimālo algu utt. Valsts ierēdņi un valsts sektora darbinieki ir darba ņēmēji, un tādi ir arī sportisti, jo var strādāt algotu darbu.

Ja esat pašnodarbinātais, students, pensionārs vai ekonomiski neaktīva persona, uz jums attieksies citi EK tiesību noteikumi⁶.

2. Kādas tiesības piešķir darba ņēmēju brīva pārvietošanās?

Būtībā darba ņēmēju brīva pārvietošanās nozīmē, ka jums ir:

tiesības meklēt darbu citā dalībvalstī;

- tiesības strādāt citā dalībvalstī;
- tiesības tur uzturēties darba laikā;
- tiesības ņemt līdz savu ģimeni;
- tiesības palikt dalībvalstī, kur esat strādājis;
- tiesības uz tādu pašu izturēšanos kā pret uzņēmējas dalībvalsts pilsoņiem, stājoties darba attiecībās, darba apstākļu un citu priekšrocību ziņā, kas varētu palīdzēt tur sekmēt jūsu integrāciju.

⁶ Jūs varat iegūt papildu informāciju par vispārēju personu brīvu pārvietošanos šādās interneta adresēs:

pakalpojumu sniegšana un pašnodarbinātība:

http://ec.europa.eu/internal_market/top_layer/index_19_en.htm

studenti: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/index_fv.html

vispārēja informācija par ES pilsoņu brīvu pārvietošanos:

http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/citizenship/movement/fsj_citizenship_movement_en.htm

un http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/citizenship/fsj_citizenship_intro_en.htm

3. Kurās valstīs es varu paļauties uz noteikumiem par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos?

Jūs varat paļauties uz Kopienas noteikumiem par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos visās 27 Eiropas Savienības dalībvalstīs. Tās ir:

Beļģija	Francija	Austrija
Bulgārija**	Itālija	Polija*
Čehija*	Kipra*	Portugāle
Dānija	Latvija*	Rumānija**
Vācija	Lietuva*	Slovēnija*
Igaunija*	Luksemburga	Slovākija*
Īrija	Ungārija*	Somija
Grieķija	Malta	Zviedrija
Spānija	Nīderlande	Apvienotā Karaliste

Darba ņēmēju brīva pārvietošanās vispārīgi attiecas arī uz Eiropas Ekonomikas zonas valstīm: Islandi, Lihtenšteinu un Norvēģiju⁷.

Šajā rokasgrāmatā termini „valsts” vai „dalībvalsts” vienmēr attiecas uz **iepriekš minētajām 30 valstīm**. Visas pārējās valstis tiek sauktas par „trešām valstīm”.

Saskaņā ar Pievienošanās līgumā noteiktajiem pārejas pasākumiem **noteiktus ierobežojumus iekļuvei pārējo dalībvalstu darba tirgū** piemēro astoņu dalībvalstu darbiniekiem no desmit dalībvalstīm, kas pievienojās Eiropas Savienībai 2004. gada 1. maijā (tās atzīmētas ar „**”). Lai iegūtu plašāku informāciju, lūdzu skatīt nodaļu „Paplašināšanās — pārejas pasākumi”. Pārejas pasākumi ir piemērojami arī divām dalībvalstīm, kas pievienojās Eiropas Savienībai 2007. gada 1. janvārī (tās atzīmētas ar „**”).

⁷ Šajās valstīs varētu piemērot dažus izņēmumus attiecībā uz Direktīvas 2004/38/EK noteikumiem par uzturēšanās tiesībām.

4. Kas notiks, ja esmu norīkots darbinieks?

Norīkots darbinieks ir īpašs gadījums. Pretēji migrējošiem darba ņēmējiem norīkoti darbinieki tiek nosūtīti uz citu valsti veikt uzdevumu un, to pabeiguši, atgriežas savā izcelsmes valstī, neiekļaujoties uzņēmējas dalībvalsts darba tirgū. Lai aptvertu šo īpašo situāciju, ir pieņemta direktīva, kas nosaka obligātos pamatnoteikumus obligātajai aizsardzībai, kas uzņēmējā valstī jāievēro darba devējiem, kuri norīko darbā darba ņēmējus veikt tajā īslaicīgu darbu⁸.

⁸ Eiropas Parlamenta un Padomes 1996. gada 16. decembra Direktīva 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā:

http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/postingofworkers_en.htm

Darba iespējas

5. Kas man jādara, ja vēlos meklēt darbu citā valstī?

Ja esat dalībvalsts pilsonis, jums ir tiesības meklēt darbu citā dalībvalstī. Jūs saņemsit tādu pašu palīdzību no valsts nodarbinātības dienestiem kā tās valsts pilsoņi.

Ja esat darba meklētājs, saskaņā ar Tiesas judikatūru varat palikt uzņēmējā dalībvalstī “atbilstošu laika posmu, kas ir pietiekams, lai jūs varētu uzzināt par darba iespējām un veikt nepieciešamos pasākumus, lai stātos darbā”. Pēc šā perioda beigām jūs nevar izraidīt, ja pierādāt, ka joprojām meklējat darbu un jums ir iespējas stāties darbā (piemēram, jums ir paredzētas darba intervijas).

Saskaņā ar jaunāko Eiropas Tiesas judikatūru darba meklētāji var saņemt noteiktu finansiālu pabalstu uz vienlīdzīgiem pamatiem ar uzņēmējas dalībvalsts pilsoņiem, bet, lai piešķirtu šādu pabalstu, var noteikt, vai pastāv “īsta saikne” starp darba meklētāju un tās valsts darba tirgu. Tas jo īpaši varētu būt gadījumā, kad tiek pieprasīts, lai darba meklētājam patiesi būtu nodoms atbilstošu laika posmu strādāt tajā dalībvalstī⁹.

Eiropas Darba mobilitātes portāls (*Eures*¹⁰) sniedz noderīgu informāciju par darba iespējām Eiropas Ekonomikas zonā. Tajā ir informācija par noteikumiem un procedūrām, kas saistītas ar nodarbinātību dalībvalstīs, praktiska informācija par dzīves un darba apstākļiem (dzīves dārdzība, nodokļi, sociālās tiesības, pieprasījums pēc darbaspēka dažādās nozarēs) un neierobežota vakancu datu bāze citās valstīs. Sk. arī *Europass* tīmekļa vietni¹¹, lai uzzinātu, kā jūsu iemaņas un kvalifikāciju padarīt skaidri un viegli saprotamu visā Eiropā.

⁹ Sk. Tiesas 2004. gada 23. marta spriedumu lietā C-138/02, *Collins*.

¹⁰ <http://ec.europa.eu/eures/>

¹¹ <http://europass.cedefop.europa.eu/>

6. Vai varu pretendēt uz jebkuru darbavietu?

Jums ir tiesības meklēt darbu, strādāt un veikt citas darbības citā dalībvalstī ar tādiem pašiem nosacījumiem kā vietējiem pilsoņiem, neskatoties uz to, ka neesat šīs valsts pilsonis.

Tomēr viens izņēmums tiek piemērots attiecībā uz dažiem amatiem valsts sektorā, kur pilsonības nosacījums varētu būt nozīmīgs (sk. 8. jautājumu).

Cits ierobežojums ir valodas zināšanas: var tikt prasīts noteikts valodas zināšanu līmenis – ar noteikumu, ka tas ir pamatoti un nepieciešami attiecīgajam darbam. Piemēram, tas varētu būt gadījumā, ja strādājat citas dalībvalsts izglītības sistēmā. Tāpēc var prasīt noteiktu valodas zināšanu līmeni, tomēr darba devēji nevar pieprasīt tikai kādas īpašas kvalifikācijas apliecinājumu. Noteiktos striktos nosacījumos dažu amatu ieņemšanai var tikt pieprasīts augsts valodas prasmes līmenis, tomēr nevar pieprasīt, lai tā būtu dzimtā valoda.

Jums nebūs jāsaņem darba atļauja. Tomēr pilsoņiem no dažām dalībvalstīm, kas pievienojās ES 2004. gada 1. maijā un 2007. gada 1. janvārī, piemēro noteiktus ierobežojumus iekļuvei darba tirgū. Šie ierobežojumi praksē var radīt nepieciešamību pēc darba atļaujas (sk. nodaļu: „Paplašināšanās — Pārejas pasākumi”).

7. Kas notiek, ja esmu ieguvis profesionālo kvalifikāciju citā dalībvalstī?

ES pastāv vispārēja profesionālās kvalifikācijas un diplomu atzīšanas sistēma. Saskaņā ar šo sistēmu, ja esat atbilstoši kvalificēts darbam reglamentētā profesijā (t.i., tādā, kurā nevar strādāt bez noteiktas profesionālās kvalifikācijas) vienā dalībvalstī, jūsu profesionālo kvalifikāciju var atzīt arī citā dalībvalstī. Tomēr, ja minētās profesionālās apmācības vai profesijas darba joma tajā ievērojami atšķiras, uzņēmēja dalībvalsts var pieprasīt noteiktu adaptācijas periodu, lai veiktu zināšanu pārbaudi. Principā tā ir jūsu izvēle. Diplomi automātiski tiek atzīti tikai nedaudzām profesijām¹².

¹² Jūs varat iegūt papildu informāciju par Kopienas noteikumiem par profesionālās kvalifikācijas atzīšanu šādā mājaslapā:
http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/index_en.htm

Jauna direktīva par profesionālās kvalifikācijas atzīšanu tika pieņemta 2005. gada septembrī¹³. Tās mērķis ir vienkāršot un precizēt pastāvošos noteikumus, lai sekmētu kvalificētu cilvēku brīvu pārvietošanos dalībvalstīs.

8. Kas man jādara, ja vēlos strādāt citas dalībvalsts valsts sektorā?

Kā jau tika minēts iepriekš, valsts ierēdņi un valsts sektora darbinieki ir darba ņēmēji, un tas nozīmē, ka arī uz viņiem attiecas noteikumi par brīvu pārvietošanos un vienādas attieksmes princips.

Tomēr ir viens izņēmums attiecībā uz **darba iespējām valsts sektorā**: var būt tā, ka amatus, kuros īsteno valsts varu un aizsargā vispārējās valsts intereses, var ieņemt tikai uzņēmējas dalībvalsts pilsoņi. Te, piemēram, var iekļaut īpašus amatpienākumus valsts iestādēs un tādās struktūrās kā bruņotie spēki, policija un citi sabiedriskās kārtības sargāšanas spēki, tiesneši, nodokļu iestādes vai diplomātiskais korpuss. Tomēr ne visos šajās jomās ieņemamajos amatos īsteno valsts varu un aizsargā vispārējās valsts intereses. Tāpēc visos gadījumos ir jāizvērtē šie kritēriji, ņemot vērā ieņemamā amata darba uzdevumus un pienākumus.

Neskatoties uz šo izņēmumu, konkursos uz amatu valsts sektorā ir jāļauj piedalīties ES pilsoņiem.

Ja reiz esat uzņemts valsts sektorā, pret jums ir jāizturas tāpat kā pret pilsoņiem attiecībā uz citiem amata ieņemšanas un darba apstākļu aspektiem. Piemēram, ja jums ir salīdzināma profesionālā pieredze citas dalībvalsts valsts sektorā, šī pieredze ir jāņem vērā tieši tāpat kā profesionālā pieredze, kas iegūta uzņēmējā dalībvalstī¹⁴.

¹³ Eiropas Parlamenta un Padomes 2005. gada 7. septembra Direktīva par profesionālās kvalifikācijas atzīšanu, OV Nr. L 255, 30. 9.2005. Šai direktīvai 2007. gada oktobrī bija jābūt pārtafītai valsts tiesību aktos.

¹⁴ Lai iegūtu papildu informāciju par jautājumiem saistībā ar valsts sektoru, sk. Komisijas paziņojumu "Darba ņēmēju brīva pārvietošanās – visu pozitīvo aspektu un potenciāla sasniegšana", KOM(2002) 694 galīgā redakcija, 11.12.2002.

http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/docs_en.htm



Vienlīdzīga attieksme

9. Kādas ir manas tiesības, salīdzinot ar uzņēmējas dalībvalsts pilsoņiem?

Ja esat migrējošais darba ņēmējs, pret jums ir jāizturas tieši tāpat kā pret jūsu kolēģiem, kas ir tās valsts pilsoņi, kurā jūs strādājat. Jūs nedrīkst diskriminēt, pamatojoties uz jūsu pilsonību. Vienlīdzīgas attieksmes principu piemēro konkrēti:

- 1) darba iespējām (sk. 5. jautājumu);
- 2) visiem darba nosacījumiem, piemēram, algai, atlaišanai un atjaunošanai darbā;
- 3) piekļuvei sociālajiem un nodokļu atvieglojumiem.

Šīs tiesības uz nediskriminēšanu pēc valsts piederības attiecas ne tikai uz atklātu diskrimināciju, bet arī uz neitrāliem noteikumiem, kuri, ja vien tiem nav objektīva pamata un tie nav samērīgi ar sasniedzamo mērķi, var reāli ietekmēt migrējošos darba ņēmējus vairāk nekā savas valsts darba ņēmējus un tādējādi radīt risku, ka migrējošie darba ņēmēji nonāks sliktākā stāvoklī. Tā ir t.s. “netiešā diskriminācija”. Tā varētu būt gadījumā, kad, piemēram, tiek izvirzīti uzturēšanās vai uzturēšanās ilguma nosacījumi.

10. Kādas ir sociālās priekšrocības?

Eiropas Kopienu Tiesa ir definējusi sociālās priekšrocības kā visas priekšrocības, kuras neatkarīgi no tā, vai tās ir saistītas ar darba līgumu, tiek vispārīgi piešķirtas savas valsts darba ņēmējiem, galvenokārt to darba ņēmēju objektīvā statusa vai tikai tā fakta dēļ, ka viņu dzīvesvieta ir šajā valstī, un kuru attiecināšana uz darba ņēmējiem, kas ir citu dalībvalstu pilsoņi, domājams, sekmē šādu darba ņēmēju pārvietošanos Kopienā.

Kā sociālo priekšrocību piemērus var minēt atlaides sabiedriskajā transportā daudz bērnu ģimenēm, bērnu kopšanas pabalstus, apbedīšanas maksājumus un iztikas minimuma maksājumus.

11. Kā ir ar nodokļu atvieglojumiem?

Migrējošiem darba ņēmējiem ir tiesības uz tādiem pašiem nodokļu atvieglojumiem kā vietējiem darba ņēmējiem. Piemēram, ja uzņēmējā dalībvalstī tiek atļauti nodokļu atskaitījumi iemaksām fondētajās pensijās un apdrošināšanā pret slimībām un invaliditāti, tai ir jāļauj līdzvērtīgi atskaitījumi migrējošo darba ņēmēju veiktajām iemaksām to izcelsmes valstī.

12. Vai man ir citas tiesības vienlīdzīgas attieksmes ziņā?

Jums ir arī jāsaņem vienlīdzīga attieksme attiecībā uz piekļuvi mācībām, daļību arodbiedrībās un ar to saistīto tiesību izmantošanu un mitekļa izmantošanu.

13. Kas notiek, ja es strādāju vienā dalībvalstī, bet uzturos citā?

Ja esat pierobežas darbinieks, jūs varat saņemt visus pabalstus, kurus piešķir migrējošiem darba ņēmējiem dalībvalstī, kurā jūs strādājat. Tāpat jums ir arī tiesības uz vietējiem darba ņēmējiem piešķiramajām sociālām priekšrocībām, pat ja tur neuzturaties. Jūs varat atsaukties uz vienlīdzības attieksmes tiesībām ienākuma nodokļa jautājumos. Piemēram, noteikumi, pēc kuriem nodokļus ir izdevīgāk maksāt pārim, nevis vienai personai, ir jāpiemēro jums tādā pašā veidā kā pāriem līdzīgā situācijā dalībvalstī, kur strādājat, un nevar prasīt, lai abiem laulātajiem dzīvesvieta būtu nodarbinātības valstī.

Īpašus noteikumus pierobežas darbiniekiem var piemērot attiecībā uz noteiktiem sociālā nodrošinājuma pabalstiem¹⁵.

¹⁵ Lai iegūtu papildu informāciju, sk. pamācību “Komisijas noteikumi par sociālo nodrošinājumu – jūsu tiesības uz sociālo nodrošinājumu, pārvietojoties Eiropas Savienības robežās”, kas ir pieejama šādā interneta adresē:

http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2005/ke6404022_lv.pdf

Iebraukšanas un uzturēšanās tiesības

14. Ja es dodos strādāt uz citu valsti, vai man ir jāievēro kādas formalitātes, lai iebrauktu tās teritorijā un tur uzturētos?

Lai **ieceļotu** uzņēmējas dalībvalsts teritorijā, jums ir jābūt tikai derīgai personas apliecībai vai pasei. Ja jums nav ceļošanas dokumentu, pirms nosūtīšanas atpakaļ jums ir jābūt iespējai tos piemērotā termiņā saņemt vai ar citiem līdzekļiem pierādīt savu identitāti un pilsonību, kā arī apstiprināt, ka uz jums attiecas brīvas pārvietošanās un uzturēšanās tiesības.

Ja esat ES migrējošais darba ņēmējs, pamatojoties uz jauno direktīvu par uzturēšanās tiesībām, jums vairs nav jāsaņem uzturēšanās atļauja tajā dalībvalstī, kurā uzturaties, lai strādātu, – jums ir tikai jāreģistrējas kompetentajās iestādēs, un pat tas nepieciešams tikai tad, ja uzņēmēja dalībvalsts to pieprasa.

Ievērojamās formalitātes ir atkarīgas no jūsu *nodarbinātības ilguma uzņēmējā dalībvalstī*:

- ja darbs ir paredzams *mazāk par trim mēnešiem*, nav jāizpilda nekādas uzturēšanās formalitātes. Tomēr valsts iestādes var jums pieprasīt informēt par savu uzturēšanos to teritorijā;
- ja darbs ilgst *vairāk nekā trīs mēnešus*, dalībvalsts var pieprasīt reģistrēties kompetentajā iestādē. Reģistrācijas galīgais termiņš nevar būt mazāks par trim mēnešiem no ierašanās dienas. **Reģistrācijas apliecība** jāizsniedz uzreiz pēc derīgas personas apliecības vai pases uzrādīšanas un darba devēja apstiprinājuma par nodarbinātību vai nodarbinātības apliecības izdošanas. Nekādus citus dokumentus (algas aprēķinus, elektroenerģijas rēķinus, dzīves vietas nodrošinājumu, nodokļu deklarācijas utt.) nevar pieprasīt šim mērķim.

Ja nespējat izpildīt šīs formalitātes, jums var piemērot samērīgus un nediskriminējošus sodus. Tomēr jūs varat sākt strādāt pirms reģistrēšanas.

Lai iegūtu plašāku informāciju par ģimenes locekļu iebraukšanas un uzturēšanās tiesībām, sk. nodaļu “Ģimenes locekļi”.

15. Un kas notiks, ja uzņēmējā valstī zaudēšu darbu vai piedalīšos apmācībā?

Šādos gadījumos jūs saglabājat savu darba ņēmēju statusu:

- ja esat likumīgi reģistrēts **bezdarbnieks** pēc tam, kad esat bijis nodarbināts vairāk nekā vienu gadu, un esat reģistrēts kā darba meklētājs atbilstošā nodarbinātības birojā;
- ja esat likumīgi reģistrēts bezdarbnieks, pabeidzot darba līgumu uz noteiktu laiku, kas bijis mazāk par gadu, vai pēc tam, kad esat kļuvis par bezdarbnieku pret savu gribu pirmo divpadsmit mēnešu laikā un esat reģistrējies kā darba meklētājs atbilstošā nodarbinātības birojā. Šajā gadījumā jūs saglabājat darba ņēmēja statusu uz ne mazāk kā sešiem mēnešiem;
- ja uzsākat **arodapmācības**, bet tikai tad, ja apmācības ir saistītas ar jūsu iepriekšējo darbu. Tomēr, ja esat bezdarbnieks, apmācībām nav jābūt saistītām ar jūsu iepriekšējo darbu;
- ja esat darbspējīgs uz laiku **slimības vai nelaimes gadījuma** dēļ.

Darba ņēmēja statusa “saglabāšana” nozīmē to, ka šajos gadījumos jūs joprojām tiekat uzskatīts par darba ņēmēju un kā tāds varat pretendēt uz uzturēšanās tiesībām un sociālajām priekšrocībām (sk. 10. jautājumu nodaļā “Vienlīdzīga attieksme”).

16. Kas notiek, ja es ilgāku laiku dzīvoju uzņēmējā dalībvalstī?

Ja uzņēmējā dalībvalstī esat likumīgi uzturējies *piecus gadus bez pārtraukuma*¹⁶, jūs iegūstat **pastāvīgas uzturēšanās tiesības** šajā valstī. Pēc jūsu pieprasījuma uzņēmēja dalībvalsts izdod dokumentu, kas apliecina pastāvīgas uzturēšanās tiesības.

Ja pastāvīgas uzturēšanās tiesības ir iegūtas, tās var zaudēt tikai tad, ja atstājat valsti uz vairāk nekā diviem gadiem no vietas.

¹⁶ Uzturēšanās ilgumu neietekmē īslaicīgi izbraukumi no valsts, kas nepārsniedz kopā sešus mēnešus gadā, vai ilgāki izbraukumi no valsts saistībā ar obligāto militāro dienestu, vai viens izbraukums no valsts uz maksimāli divpadsmit secīgiem mēnešiem nopietnu iemeslu dēļ, piemēram, grūtniecība un dzemdības, nopietna slimība, studijas vai arodapmācības vai nozīmēšana citā dalībvalstī vai trešā valstī.

Pastāvīgas uzturēšanās tiesības var iegūt arī jūsu ģimenes locekļi (sk. 20. jautājumu). Tās piešķir jums un jūsu ģimenei stabilāku statusu uzņēmējā dalībvalstī. Uz jums vairs neattieksies nekādi nosacījumi saistībā ar jūsu uzturēšanās tiesību īstenošanu un pret jums izturēsies tāpat kā pret uzņēmējas dalībvalsts pilsoņiem. Un jūs arī vairs nevarēs tik viegli izraidīt no valsts, pamatojoties uz sabiedrisko kārtību vai sabiedrības drošību.

Dažos īpašos gadījumos jūs (un jūsu ģimenes locekļi, sk. 20. jautājumu) varat iegūt šo statusu agrāk:

- ja pārtraucat darbu, iestājoties pensijas vecumam (vai priekšlaicīgi pensionējaties), ar noteikumu, ka esat nostrādājis uzņēmējā dalībvalstī vismaz iepriekšējos divpadsmit mēnešus un tur pastāvīgi uzturējies vairāk nekā trīs gadus;
- ja pārtraucat darbu pastāvīgas darbnespējas dēļ, ar noteikumu, ka esat uzturējies uzņēmējā dalībvalstī vairāk divus gadus. Ja šāda darbnespēja radusies darba negadījuma vai arodslimības dēļ, uz jums neattiecas uzturēšanās ilguma nosacījums;
- ja pēc trīs gadu pastāvīgas nodarbinātības un uzturēšanās uzņēmējā dalībvalstī jūs strādājat citā dalībvalstī, bet joprojām uzturaties uzņēmējā dalībvalstī, kur parasti atgriežaties katru dienu vai vismaz reizi nedēļā.

Ja pats esat ieguvis pastāvīgas uzturēšanās tiesības kāda no iepriekš minēto apstākļu dēļ, jūsu ģimenes locekļiem, kuri dzīvo kopā ar jums uzņēmējā dalībvalstī, arī ir šīs tiesības šajā valstī.

17. Vai tiek piemēroti kādi ierobežojumi saistībā ar manu iebraukšanu un uzturēšanos uzņēmējā dalībvalstī?

Jūsu uzturēšanās tiesības dalībvalstī var tikt izbeigtas, ja vairs neesat darba ņēmējs vai nesaglabājat šo statusu un neizpildāt nosacījumus uzturēšanās tiesību ieguvei saskaņā ar Kopienas tiesību aktiem citā statusā (piem., kā neaktīvs, students utt.).

Turklāt jūsu tiesības ieceļot un uzturēties citā dalībvalstī kā darba ņēmējam var ierobežot, tikai balstoties uz sabiedrisko kārtību, sabiedrības drošību un sabiedrības veselību. Ierobežojumam ir jābūt samērīgam un balstītam tikai uz tādu jūsu personīgo darbību, kas rada reālus, konkrētus un pietiekami nopiet-

nus draudus sabiedrības pamatinteresēm. Piemēram, notiesājoši spriedumi krimināllietās paši par sevi nav pamats, lai veiktu šādus pasākumus. Tāpat personas apliecības, kura izmantota iebraukšanai teritorijā, derīguma termiņa beigšanās nav pamats izraidīšanai. Pasākumos, kas pieņemti sabiedrības veselības labā, var atsaukties tikai uz Direktīvā 2004/38/EK minētajām slimībām.

Jebkurš lēmums, kurš pieņemts pret jums, pamatojoties uz iepriekš minēto, ir jādara jums zināms rakstveidā un tā, lai jūs varētu saprast tā saturu un nozīmi. Jums ir jābūt iespējai izmantot valsts līmenī pieejamās pārsūdzības iespējas.

Tos pašus noteikumus piemēro arī attiecībā uz jūsu ģimenes locekļu iebraukšanu un uzturēšanos noteiktā valstī.

Ģimenes locekļi

18. Kuri ģimenes locekļi var man piedroties vai būt man līdzī uzņēmējā dalībvalstī?

Šādiem ģimenes locekļiem neatkarīgi no pilsonības ir tiesības uzturēties kopā ar jums uzņēmējā dalībvalstī:

- **jūsu laulātajam;**
- **jūsu partnerim**, ar kuru esat **reģistrējis partnerattiecības** dalībvalstī, bet tikai tad, ja uzņēmējas dalībvalsts tiesību akti reģistrētas partnerattiecības pielīdzina laulībai, un saskaņā ar uzņēmējas dalībvalsts nosacījumiem;
- jūsu un jūsu laulātā vai reģistrētā partnera **pēcnācējiem**, kuriem ir **mazāk par 21 gadu vai kuri ir apgādājami;**
- **jūsu** un jūsu laulātā vai reģistrētā partnera **apgādājamiem augšupējiem radniekiem.**

Dalībvalstīm ir arī jāsekmē šādu cilvēku ieceļošana un uzturēšanās:

- citu ģimenes locekļu, kuri ir apgādībā vai ir jūsu māsaiņniecības locekļi, vai kuriem ir nepieciešama jūsu personiskā aprūpe, nopietnas slimības dēļ, un
- partnera, ar kuru jums ir pienācīgi apliecinātas ilglaicīgas attiecības¹⁷.

Tādēļ uzņēmējas dalībvalsts iestādēm ir jāveic daudzpusīga personīgo apstākļu pārbaude un jāpamato šo personu ieceļošanas vai uzturēšanās aizliegums. Tomēr dalībvalstīm nav tām automātiski jāpiešķir uzturēšanās tiesības.

¹⁷ Tas var aptvert dažādas situācijas, piemēram, laulību starp viena dzimuma partneriem, reģistrētas partnerattiecības, citas likumīgas partnerattiecības un kopdzīvi.

19. Kādas administratīvās formalitātes viņiem ir jāizpilda, lai ieceļotu un uzturētos uzņēmējā dalībvalstī?

Ja jūsu ģimenes locekļi ir Eiropas Savienības pilsoņi, viņi var **ieceļot** uzņēmējas dalībvalsts teritorijā pēc derīgas personas apliecības vai pases uzrādīšanas. Ja viņi ir trešo valstu pilsoņi, būs nepieciešama derīga pase un dažos gadījumos arī ieceļošanas vīza¹⁸. Tomēr, ja viņiem nav nepieciešamo ceļojuma dokumentu vai vīzas, ir jānodrošina viņiem iespēja šos dokumentus piemērotā termiņā saņemt vai pirms ieceļošanas aizlieguma ar citiem līdzekļiem pierādīt, ka uz viņiem attiecas brīvas pārvietošanās un uzturēšanās tiesības.

Dalībvalstīm jāpiešķir ģimenes locekļiem visas iespējas saņemt vīzas bez maksas. Tās ir jāizsniedz pēc iespējas ātrāk un paātrinātā kārtā. Ja jūsu ģimenes loceklim jau ir dalībvalsts izdota uzturēšanās apliecība (sk. tālāk), vīza vairs nav nepieciešama.

Formalitātes, kas saistītas ar tiesībām **uzturēties** ilgāk par trim mēnešiem, ir atkarīgas no tā, vai jūsu ģimenes locekļi ir ES pilsoņi vai trešo valstu pilsoņi.

Ģimenes locekļiem, kas ir ES pilsoņi, var tāpat kā jums likt reģistrēties kompetentajā iestādē, un tādā gadījumā viņiem izdos **reģistrācijas apliecību**. Šim nolūkam var tikt pieprasīti tikai šādi dokumenti:

- derīga personas apliecība vai pase;
- ģimenes attiecību vai reģistrētu partnerattiecību apstiprinājums;
- tā darba ņēmēja reģistrācijas apliecība, ko ģimenes locekļi pavada, vai – reģistrācijas sistēmas neesamības gadījumā – jebkāds cits apstiprinājums par uzturēšanos uzņēmējā dalībvalstī;
- apgādājamo radnieku, citu ģimenes locekļu vai pastāvīgu partneru gadījumā – apstiprinājums, ka tie iekļaujas šajās kategorijās.

¹⁸ Ieceļošanas vīzas prasība tiks izteikta saskaņā ar Regulu (EK) Nr. 539/2001 vai Apvienotajā Karalistē un Īrijā, kur regulu nepiemēro, saskaņā ar valsts tiesību aktiem.

Ģimenes locekļiem, kas ir trešo valstu pilsoņi, izdos “Savienības pilsoņa ģimenes locekļa **uzturēšanās apliecību**”. Šī uzturēšanās apliecība būs derīga piecus gadus vai Savienības pilsoņa paredzētajā uzturēšanās periodā, ja šis periods ir mazāks par pieciem gadiem. Pieprasāmie dokumenti uzturēšanās apliecības izsniegšanai ir tie paši iepriekš minētie, izņemot to, ka trešo valstu ģimenes locekļiem personas apliecināšanai ir jāuzrāda derīga pase. Uzturēšanās apliecības pieteikšanas galīgais termiņš nevar būt mazāks par trim mēnešiem no ierašanās dienas.

20. Vai viņiem ir arī pastāvīgas uzturēšanas tiesības?

Ja jūsu ģimenes locekļi ir ES pilsoņi, arī viņi var pretendēt uz pastāvīgas uzturēšanās tiesībām uzņēmējā dalībvalstī pēc piecu gadu pastāvīgas uzturēšanās perioda. Pēc jūsu pieprasījuma uzņēmēja dalībvalsts izdod viņiem dokumentu, kas apliecina pastāvīgas uzturēšanās tiesības.

Ja jūsu ģimenes locekļi ir trešo valstu pilsoņi, viņi iegūs šīs tiesības, ja būs likumīgi uzturējušies kopā ar jums uzņēmējā dalībvalstī piecus gadus pēc kārtas. Ja šis nosacījums ir ievērots, viņiem izsniegs pastāvīgas uzturēšanās apliecību, kas ir pagarināma ik pēc desmit gadiem.

Noteiktos apstākļos jūs un jūsu ģimenes locekļi var iegūt šo statusu agrāk (sk. 16. jautājumu).

21. Kas notiek laulības šķiršanas (laulības anulācijas vai reģistrētu partnerattiecību izbeigšanas), manas nāves vai izceļošanas uz citu valsti gadījumā? Vai mani ģimenes locekļi var palikt uzņēmējā dalībvalstī?

Ja jūsu ģimenes locekļi jau ir ieguvuši pastāvīgas uzturēšanās tiesības, viņi var palikt uzturēšanās dalībvalstī un viņiem vairs nav jāpierāda atbilstība kādiem nosacījumiem.

Ja viņiem vēl nav piešķirtas pastāvīgas uzturēšanās tiesības, situācija būs atkarīga no jūsu ģimenes locekļu pilsonības.

Ja viņi ir ES pilsoņi, viņi paši ir tiesīgi uzturēties uzņēmējā dalībvalstī. Tomēr viņiem ir jāpierāda, ka viņi atbilst uzturēšanās nosacījumiem Kopienas

tiesību aktu paredzētajā darbības jomā, piemēram, paši ir darba ņēmēji, pašnodarbinātie, studenti, pensionējušās vai ekonomiski neaktīvas personas vai ES pilsoņa, kas atbilst šiem nosacījumiem, ģimenes locekļi¹⁹.

Citādā stāvoklī ir tie ģimenes locekļi, kas nav nevienas dalībvalsts pilsoņi – tas atkarīgs no šādiem apstākļiem:

- migrējoša darba ņēmēja nāves gadījumā viņi var palikt uzņēmējā dalībvalstī, ja tur uzturas kā ģimenes locekļi jau vismaz vienu gadu pirms viņa nāves un ja ir “ekonomiski neatkarīgi”²⁰ (vai nu viņi ir darba ņēmēji, vai pašnodarbinātie, vai viņiem ir pietiekami daudz līdzekļu un veselības apdrošināšana, vai viņi ir dalībvalstī jau iedibinātas šīm prasībām atbilstošas personas ģimenes locekļi – te ietilpst, piemēram, bērni, ja viņi paši par sevi neatbilst uzturēšanās nosacījumiem, bet pārdzīvojušais no vecākiem atbilst);
- laulību vai reģistrētu partnerattiecību izbeigšanas gadījumā (anulācija vai šķiršanās) trešās valsts ģimenes loceklis ir tiesīgs palikt, ja:
 - laulība (vai partnerattiecības) ilgušas vismaz trīs gadus, no kuriem viens gads bijis uzņēmējā dalībvalstī, vai
 - laulātā, kas ir trešās valsts pilsonis, aizbildnībā ir ES pilsoņa bērni;
 - to nodrošina īpaši sarežģītos apstākļos, piemēram, ja ir kritis par upuri vardarbībai ģimenē, vai
 - pārim vienojoties, laulātajam, kas ir trešās valsts pilsonis, ir tiesības saistīties ar nepilngadīgu bērnu, ar noteikumu, ka tiesa ir pasludinājusi, ka tam jānotiek uzņēmējā dalībvalstī un tik ilgi, cik tas ir nepieciešams.

¹⁹ Migrējošā darba ņēmēja nāves gadījumā netiks izvirzīti nekādi nosacījumi, ja darba ņēmējs nāves brīdī pastāvīgi uzturējās tās dalībvalsts teritorijā divus gadus vai nāves iestājās darba negadījuma vai arodslimības dēļ, vai pārdzīvojušais laulātais zaudēja tās dalībvalsts pilsonību pēc laulībām ar darba ņēmēju. Šajos apstākļos ģimenes locekļiem piešķirs pastāvīgas uzturēšanās tiesības uzņēmējā dalībvalstī.

²⁰ Netiks izvirzīti nekādi nosacījumi, ja darba ņēmējs nāves brīdī pastāvīgi uzturējās uzņēmējās dalībvalsts teritorijā divus gadus vai nāves iestājās darba negadījuma vai arodslimības dēļ, vai pārdzīvojušais laulātais zaudēja tās dalībvalsts pilsonību pēc laulībām ar darba ņēmēju. Šajos apstākļos ģimenes locekļiem piešķirs pastāvīgas uzturēšanās tiesības uzņēmējā dalībvalstī.

Ja viens no nosacījumiem ir izpildīts, ģimenes locekļiem ir arī jāpierāda, ka viņi būs “ekonomiski neatkarīgi” (sk. skaidrojumu iepriekš) vai ka viņi ir uzņēmējā dalībvalstī jau iedibinātas šīm prasībām atbilstošas personas ģimenes locekļi.

Nekādā gadījumā migrējošā darba ņēmēja aizbraukšana no uzņēmējas dalībvalsts vai nāve nevar atņemt uzturēšanās tiesības viņa bērniem vai tam no vecākiem, kura uzraudzībā ir faktiski ir bērni, neatkarīgi no pilsonības, ja bērni pastāvīgi uzturas uzņēmējā dalībvalstī un ir uzņemti izglītības iestādē, lai tur mācītos līdz mācību beigšanai.

22. Kādas vēl tiesības ir maniem ģimenes locekļiem? Vai arī viņi var strādāt uzņemšanas valstī?

Jūsu ģimenes locekļiem neatkarīgi no pilsonības ir tiesības strādāt vai būt pašnodarbinātajiem uzņēmējā dalībvalstī. Ja viņi ir trešās valsts pilsoņi, tas nozīmē, ka nebūs nepieciešama darba atļauja. Jūsu ģimenes locekļiem ir tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi, ieskaitot sociālās priekšrocības.

Jūsu bērniem neatkarīgi no pilsonības ir tiesības uz izglītību uzņēmējā dalībvalstī pēc tādiem pašiem noteikumiem kā tās pilsoņiem. Tas, piemēram, iekļauj vienlīdzīgas attieksmes tiesības attiecībā uz studiju stipendijām.



Paplašināšanās – pārejas pasākumi

23. Kas ir pārejas pasākumi?

Pārejas pasākumi dod iespēju dalībvalstīm pārejas periodā ierobežot pieeju savam darba tirgum astoņu dalībvalstu darbiniekiem no tām desmit dalībvalstīm, kas iestājās Eiropas Savienībā 2004. gada 1. maijā, un darbiniekiem no Bulgārijas un Rumānijas pēc šo valstu pievienošanās 2007. gada 1. janvārī.

Eiropas Komisija ir izdevusi divas rokasgrāmatas, kurās ir raksturoti pārejas pasākumi attiecībā uz darba ņēmēju brīvu pārvietošanos no minētajām dalībvalstīm²¹. Tālāk redzamā informācija ir šo pasākumu īss kopsavilkums. Lai iegūtu papildu informāciju, sk. iepriekš minētās rokasgrāmatas.

ES-15 2004. gada 1. maijā paplašinājās un uzņēma vēl desmit dalībvalstis. 2003. gada Pievienošanās līgums, kas ir šīs ES paplašināšanās juridiskais pamats, paredz, ka 15 dalībvalstis, kas bija ES sastāvā pirms pievienošanās (ES-15), var atlikt Kopienas tiesību aktu par nodarbinātības iespējām piemērošanu un to vietā šai sakarā piemērot savas valsts noteikumus valstspiederīgajiem no Čehijas, Igaunijas, Latvijas, Lietuvas, Ungārijas, Polijas, Slovākijas un Slovēnijas (ES-8). Kiprai un Maltai pārejas pasākumus nepiemēro, izņemot to, ka Maltai ir iespēja atsaukties uz drošības klauzulu, ja rodas nopietni traucējumi tās darba tirgū.

Bulgārijas un Rumānijas (ES-2) 2005. gada Pievienošanās līgumā ir gandrīz identiski pārejas pasākumi, kas 25 dalībvalstīm, kuras veidoja ES pirms šīs pievienošanās (ES-25), ļauj ierobežot Bulgārijas un Rumānijas darbinieku brīvu pārvietošanos.

Praktiski tas nozīmē to, ka tad, ja esat kādas ES-8 vai ES-2 dalībvalsts pilsonis, jums jāsaņem darba atļauja pirms darba uzsākšanas kādā no ES-15 vai ES-25 dalībvalstīm.

ES-8 un ES-2 valstis var piemērot abpusējus ierobežojumus to ES-15 vai ES-25 dalībvalstu pilsoņiem, kuras piemēro ierobežojumus viņu pilsoņiem.

²¹ Rokasgrāmata „Darba ņēmēju brīva pārvietošanās uz jaunajām dalībvalstīm un no tām. Kā tas notiks praktiski?” un rokasgrāmata „Darba ņēmēju brīva pārvietošanās uz Bulgāriju un Rumāniju un no tām. Kā tas notiks praktiski?” ir atrodama šādā interneta adresē: http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/docs_en.htm

Darba ņēmējiem no dalībvalstīm, kurām piemēro pārejas pasākumus, ir priekšroka salīdzinājumā ar trešo valstu darba ņēmējiem. Kad darba ņēmējs ir iekļuvis darba tirgū, pret viņu izturas vienlīdzīgi.

Turklāt ES-8 un ES-2 dalībvalstu pilsoņiem, kas likumīgi strādā kādā no ES-15 vai ES-25 dalībvalstīm pievienošanās dienā vai pēc tās un ir uzņemti šīs dalībvalsts darba tirgū uz nepārtrauktu 12 mēnešu vai ilgāku periodu, ir tieša piekļuve (bez darba atļaujām) attiecīgās dalībvalsts darba tirgum, bet ne automātiski pārējo ES-15 vai ES-25 dalībvalstu darba tirgiem.

Pārejas pasākumus piemēro ne ilgāk kā 7 gadus pēc pievienošanās. Pārejas periods ir sadalīts trijos atsevišķos posmos (2+3+2 gadi), kuru laikā piemēro dažādus noteikumus.

Pirmais posms

Pirmos divus gadus pēc pievienošanās pieeju darba tirgum nosaka valsts tiesību akti. Dalībvalstīm, kas veidoja daļu no ES pirms pievienošanās, ir atļauts ierobežot pieeju savam darba tirgum attiecībā uz valstspiederīgajiem no jaunajām dalībvalstīm, bet tās var arī nolemt liberalizēt šo pieeju un atcelt prasību pēc darba atļaujas.

Otrais posms

Vēl trīs gadus dalībvalstis var turpināt valsts tiesību aktu piemērošanu, ja tās pirms pirmā posma beigām attiecīgi pat to informē Komisiju. Tomēr tās var jebkurā brīdī šā posma laikā nolemt izbeigt valsts noteikumu piemērošanu un sākt Kopienas tiesību aktu piemērošanu.

Trešais posms

Principā Kopienas tiesību akti ir pilnā apmērā jāpiemēro piecus gadus pēc pievienošanās. Tomēr, ja pastāv nopietni darba tirgus traucējumi (vai ja pastāv to draudi), dalībvalstis var pagarināt valsts pasākumu piemērošanu vēl uz diviem gadiem, paziņojot par to Komisijai.

24. Kāda ir ES-8 dalībvalstu valstspiederīgo situācija?

Pārejas periods darbiniekiem no ES-8 dalībvalstīm sākās ar to pievienošanu 2004. gada 1. maijā un neatgriezeniski beigsies 2011. gada 30. aprīlī²².

Pirmajā posmā dalībvalstis atvēra savu darba tirgu saskaņā ar valsts tiesību aktiem²³.

Pārejas perioda otrajā posmā, sākot no 2006. gada 1. maija, vēl četras dalībvalstis nolēma pilnībā piemērot Kopienas tiesību aktus par brīvu pārvietošanu²⁴. Kopš tā laika šīm valstīm ir pievienojušās vēl trīs dalībvalstis²⁵, tādējādi trīs gadus pēc pievienošanās ES-8 dalībvalstu darba ņēmēji var brīvi strādāt desmit dalībvalstīs no ES-15 dalībvalstīm²⁶.

²² Pirmais posms: 2004. gada 1. maijs — 2006. gada 30. aprīlis.

Otrais posms: 2006. gada 1. maijs — 2009. gada 20. aprīlis.

Trešais posms: 2009. gada 1. maijs — 2011. gada 30. aprīlis.

²³ Zviedrija un Īrija nolēma nepiemērot ierobežojumus piekļuvei to darba tirgiem. AK arī neizvēlējās ierobežojumus, bet ieviesa Darba ņēmēju reģistrācijas shēmu. Visas pārējās ES-15 valstis paturēja darba atļauju sistēmu, ko dažos gadījumos kombinēja ar kvotām. Malta izdeva darba atļaujas uzraudzības mērķiem. Polija, Slovēnija un Ungārija nolēma piemērot abpusējus ierobežojumus to ES-15 dalībvalstu pilsoņiem, kas piemēro ierobežojumus. Visas ES-10 dalībvalstis atvēra savus darba tirgus darba ņēmējiem no pārējām ES-10 dalībvalstīm.

²⁴ Somija, Grieķija, Portugāle un Spānija.

²⁵ Itālija — no 2006. gada 27. jūlija, Nīderlande — no 2007. gada 1. maija, Luksemburga — no 2007. gada 1. novembra.

²⁶ Pārējās valstis samazināja ierobežojumus dažos sektoros/profesijās vai vienkāršoja procedūras (Beļģija, Dānija, Vācija, Francija un Austrija). Tikai Ungārija vēl joprojām piemēro abpusējus ierobežojumus.

25. Kāda ir Bulgārijas un Rumānijas darba ņēmēju situācija?

Bulgārijas un Rumānijas darba ņēmējiem piemēro pārejas periodu, kas sākās 2007. gada 1. janvārī un neatgriezeniski beigsies 2013. gada 31. decembrī²⁷.

Pirmā posma laikā desmit dalībvalstis ir nolēmušas Bulgārijas un Rumānijas darba ņēmējiem nepiemērot ierobežojumus pieejai to darba tirgum²⁸.

Turpmākās pārmaiņas dalībvalstu lēmumos attiecībā uz ES-8 dalībvalstu un Bulgārijas un Rumānijas darba ņēmēju tiesībām strādāt šajās valstīs tiks sniegtas Komisijas Nodarbinātības, sociālo lietu un iespēju vienlīdzības ģenerāldirektorāta tīmekļa vietnē²⁹.

EURES tīmekļa vietnē³⁰ ir atrodama papildu detalizēta atjaunināta informācija par katrā dalībvalstī piemērojamiem noteikumiem katrā pārejas perioda posmā.

²⁷ Pirmais posms: 2007. gada 1. janvāris — 2008. gada 31. decembris.
Otrais posms: 2009. gada 1. janvāris — 2011. gada 31. decembris.
Trešais posms: 2012. gada 1. janvāris — 2013. gada 31. decembris.

²⁸ Čehija, Igaunija, Kipra, Latvija, Lietuva, Polija, Slovēnija, Slovākija, Somija un Zviedrija. Kipra, Somija un Slovēnija piemēro Darba ņēmēju reģistrācijas shēmu uzraudzības mērķiem. Pārējās dalībvalstis ir paturējušas darba atļauju sistēmu, tomēr dažos gadījumos tā ir vienkāršota. Bulgārija un Rumānija nav ierobežējušas pieeju savam darba tirgum.

²⁹ http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/enlargement_en.htm

³⁰ <http://europa.eu/eures/>

Trešo valstu pilsoņi

26. Kā būs ar trešo valstu pilsoņiem? Vai arī viņiem ir brīvas pārvietošanās un līdzvērtīgas attieksmes tiesības?

Kopienas migrējošā darba ņēmēja ģimenes locekļi ir krietni labvēlīgākā situācijā nekā citi trešo valstu pilsoņi. Viņiem ir tiesības sekot darba ņēmējam un tiesības strādāt uzņēmējā dalībvalstī bez darba atļaujas saņemšanas.

Neskarot šos gadījumus, trešo valstu pilsoņiem, kas vēlas strādāt ES dalībvalstī, ir jāievēro tās dalībvalsts tiesību akti. Vairumā gadījumu viņiem būs jāsaņem darba atļauja.

ES ir noslēgusi līgumus ar vairākām trešām valstīm, ietverot tajos klauzulu, kas nodrošina vienlīdzīgu attieksmi attiecībā uz darba apstākļiem. Tas nozīmē –, kolīdz šo valstu pilsoņi ir iesaistījušies dalībvalsts darba tirgū saskaņā ar tās noteikumiem, pret viņiem ir jāizturas tieši tāpat kā pret tās pilsoņiem.

Trešo valstu pilsoņiem, kas ir ielaisti vienas dalībvalsts teritorijā, nav tiesību brīvi pārvietoties uz citu dalībvalsti. Tomēr tie trešo valstu pilsoņi, kas likumīgi uzturas dalībvalsts teritorijā piecus gadus un, izpildot Direktīvas 2003/109/EK noteiktos nosacījumus, iegūst direktīvas noteiktu “pastāvīgā iedzīvotāja statusu – EK”, var pārvietoties no vienas dalībvalsts uz otru, ievērojot noteiktus nosacījumus, ieskaitot, ja to pieprasa dalībvalsts, noteiktu valsts procedūru izpildi. Kad viņi jau uzturas citā dalībvalstī, viņi saņem tādas pašas tiesības un pabalstus, kas ir ļoti līdzīgi pirmajā dalībvalstī piešķirtajiem.

Tomēr Direktīvu 2003/109/EK nepiemēro Īrijā, Apvienotajā Karalistē un Dānijā. Tāpēc trešo valstu pilsoņi, kas uzturas šajās dalībvalstīs, nevar iegūt “pastāvīgā iedzīvotāja statusu – EK” un tādējādi viņi nevar doties uz citu valsti. Turklāt trešo valstu pilsoņi, kas ieguvuši “pastāvīgā iedzīvotāja statusu – EK” dalībvalstīs, kurām direktīva ir saistoša, tāpat nevarēs doties uz šim trim dalībvalstīm³¹.

³¹ Lai iegūtu plašāku informāciju par šiem jautājumiem, apmeklējiet šādu interneta adresi: http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/immigration/fsj_immigration_intro_en.htm



Sociālā nodrošinājuma tiesības

27. Kas notiks ar manām sociālā nodrošinājuma tiesībām, ja es pārceļšos uz citu valsti, lai strādātu?

Kopienā ir noteikumi, kas jums neļauj pilnīgi vai daļēji zaudēt sociālā nodrošinājuma tiesības, pārceļoties no vienas dalībvalsts uz citu. Detalizēts šo tiesību pārskats ir atrodams Eiropas Komisijas izdotajā pamācībā “Kopienas noteikumi par sociālo nodrošinājumu – jūsu tiesības, pārvietojoties Eiropas Savienībā”³².

Papildu vecuma pensijas shēmas arī ir nozīmīgas. Lai mazinātu problēmas, kas rodas no šādu shēmu “pārvedamības” trūkuma, Eiropas Komisija ir pieņēmusi direktīvas priekšlikumu attiecībā uz šo īpašo jautājumu³³.

³² Atrodams šādā tīmekļa vietnē: http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2005/ke6404022_lv.pdf

³³ Priekšlikums Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvai par papildu pensijas tiesību pārvedamības uzlabošanu, KOM(2005) 507 galīgā redakcija, 20.10.2005, atrodams šādā tīmekļa vietnē: http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/oct/dir_191005_lv.pdf



Kā īstenot savas tiesības

28. Ko es varu darīt, ja valsts iestādes vai darba devējs neievēro manas migrējošā darba ņēmēja tiesības?

Ja izjūtat, ka dalībvalsts, kurā jūs strādājat, valsts iestādes vai darba devējs neievēro jūsu migrējošā darba ņēmēja tiesības, ir ārkārtīgi svarīgi, lai vispirms jūs izvirzītu kompensācijas prasību valsts iestādēm, ja uzskatāt, ka konkrēts noteikums vai īpašs lēmums, kas uz jums attiecas, varētu būt pret-runā EK noteikumiem par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos.

Tāpat jūs varat:

- meklēt palīdzību *Solvit* sistēmā³⁴;
- meklēt palīdzību Pilsoņu virzīšanas pakalpojumos (*Citizens Signpost Service*)³⁵;
- nosūtīt sūdzību Eiropas Komisijai³⁶; tomēr Komisija nevarēs iejaukties, ja jūsu problēmas ir saistāmas ar privāta darba devēja pieņemtajiem lēmumiem. Turklāt sūdzības izvirzīšana tieši neietekmēs jūsu atsevišķo gadījumu. Tāpēc ir svarīgi, lai jūs meklētu taisnību valsts iestādēs;
- nosūtīt lūgumrakstu Eiropas Parlamentam³⁷.

³⁴ http://europa.eu/solvit/site/index_lv.htm

³⁵ http://europa.eu/citizensrights/signpost/front_end/index_lv.htm

³⁶ http://ec.europa.eu/community_law/your_rights/your_rights_forms_en.htm

³⁷ <http://www.europarl.europa.eu/parliament/public/staticDisplay.do?id=49&language=LV>

29. Kāda ir Eiropas Kopienų Tiesas loma?

Eiropas Tiesa ir pasludinājusi daudzus spriedumus par to, kā interpretēt Kopienų noteikumus par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos, lielākoties – par labu migrējošiem darba ņēmējiem un viņu ģimenes locekļiem. Tā ir sekmējusi Eiropas pilsoņu lielāku aizsardzību. Tāpēc Eiropas Tiesas loma ir būtiska, ja rodas šaubas par Kopienų noteikumu piemērošanas jomu, to piemērošanu atsevišķos gadījumos un interpretāciju attiecībā uz valsts tiesību aktiem.

Tāpēc nav pārspīlēts paziņojums, ka bez Eiropas Kopienų Tiesas judikatūras Kopienų noteikumu par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos piedāvātā aizsardzība būtu mazāk efektīva, nepilnīgāka un mazāk apmierinoša. Tiesa ir Eiropas pilsoņu likumīgs aizbildnis, tiem īstenojot savas tiesības attiecībā uz pārvietošanos un palikšanu Eiropā.

30. Vai varu iesniegt prasību Eiropas Tiesā?

Piešķirot Eiropas Tiesai šo nozīmīgo lomu, jums jāzina, kas ir jādara, lai iesaistītu Tiesu lēmuma pieņemšanā jūsu lietā.

- Eiropas Tiesa **tieši nelemj par atsevišķām lietām**. Tās spriedumi tiek ierobežoti līdz attiecīgo Kopienų noteikumu interpretācijai, ņemot vērā konkrēto lietu. Tomēr šī interpretācija ir saistoša visām iesaistītajām pusēm (valsts tiesām, valsts iestādēm un privātpersonām) un tāpēc būtiska galīgajam lēmumam jūsu lietā.
- Tādējādi jums nav iespējas nodot savu lietu tieši Eiropas Tiesā. Jums **ir jāizmanto visas juridiskās procedūras un pārsūdzības iespējas, kas pieejamas saskaņā ar valsts tiesību aktiem**.
- Šaubu gadījumā valsts tiesa, kas izskata jūsu lietu, var jautāt Tiesai, kā konkrētais Kopienų noteikums par brīvu pārvietošanos ir interpretējams, ja lēmums jūsu lietā ir atkarīgs no interpretācijas. To sauc par “lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu”. Visas attiecīgās valsts tiesas, pat pirmajā instancē, var lūgt šādu prejudiciālu nolēmumu. Ja vairs nav pārsūdzības iespēju pret valsts tiesas izsludināto lēmumu, tad var pieteikt prejudiciālu nolēmumu. Tāpēc jūs vienmēr varat ierosināt, lai tiesnesis jūsu lietā sazinātos ar Eiropas Tiesu, protams, izņemot skaidrās lietās, kur šāds nolēmums nav nepieciešams.

- Visbeidzot, ir arī tāda iespēja, ka Eiropas Komisija var vērsties Eiropas Tiesā, ja uzskata, ka valsts likumi un noteikumi nav savietojami ar Eiropas noteikumiem (“pārkāpuma izmeklēšanas procedūra”). Tomēr šāda procedūra ir laikietilpīga un tieši neietekmēs jūsu personīgo situāciju.



Informācijas avoti

Dokumenti:

- Komisijas paziņojums “Darba ņēmēju brīva pārvietošanās – visu pozitīvo aspektu un potenciāla sasniegšana”, KOM(2002) 694 galīgā redakcija, 11.12.2002.
http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/docs_en.htm
- Pamācība “Darba ņēmēju brīva pārvietošanās uz jaunajām dalībvalstīm un no tām. Kā tas notiks praksē?”
http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/docs/pr_lv.pdf
- Rokasgrāmata „Darba ņēmēju brīva pārvietošanās uz Bulgāriju un Rumāniju un no tām. Kā tas notiks praksē?”
http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/docs_en.htm
- Pamācība “Kopienas noteikumi par sociālo nodrošinājumu – jūsu tiesības, pārvietojoties Eiropā”
http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2005/ke6404022_lv.pdf

Noderīgas interneta saites:

- Darba ņēmēju brīva pārvietošanās ES:
http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/index_en.htm
- Personu brīva pārvietošanās ES:
http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/citizenship/movement/fsj_citizenship_movement_en.htm
http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/citizenship/fsj_citizenship_intro_en.htm
- Brīvība sniegt pakalpojumus un veikt uzņēmējdarbību:
http://ec.europa.eu/internal_market/top_layer/index_19_en.htm
- Diplomu un kvalifikācijas atzīšana:
http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/index_en.htm
- Sociālā nodrošinājuma tiesības:
http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/index_en.htm
- Papildu pensiju shēmas:
http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/pensions_en.htm#forum

- *Eures* (Eiropas Darba mobilitātes portāls):
<http://ec.europa.eu/eures/>
- *Europass*:
<http://europass.cedefop.europa.eu/>
- Norīkoti darbinieki:
http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/postingofworkers_en.htm
- Imigrācija:
http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/immigration/fsj_immigration_intro_en.htm
- Studenti:
http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/index_lv.html
- Eiropas Darba ņēmēju mobilitātes gads:
http://ec.europa.eu/employment_social/workersmobility_2006/index.cfm?language=LV
- *Solvit*:
<http://ec.europa.eu/solvit/>
- *Citizens signpost service*:
http://ec.europa.eu/citizensrights/signpost/front_end/
- EK tiesību akti:
<http://eur-lex.europa.eu/>
- Eiropas Kopienu Tiesa:
<http://curia.europa.eu/lv/index.htm>
- Vispārīga informācija par ES:
<http://europa.eu/>
- “Jūsu Eiropa”:
<http://ec.europa.eu/youreurope/>
- *Europe direct*:
http://ec.europa.eu/europedirect/index_lv.htm

Eiropas Komisija

**Vai vēlaties strādāt citā ES dalībvalstī?
Uzziniet savas tiesības! 2007. gada redakcija**

Luksemburga: Eiropas Kopienu Oficiālo publikāciju birojs

2009 — 40 lpp. — 14,8 x 21 cm

ISBN 978-92-79-08870-4

DOI 10.2767/70127

Kā saņemt ES publikācijas?

Publikācijas, ko pārdošanai sagatavojis Publikāciju birojs, ir pieejamas ES virtuālajā grāmatnīcā *EU Bookshop* (<http://bookshop.europa.eu/>), kur tās iespējams pasūtīt jūsu izvēlētajā tirdzniecības birojā.

Jūs varat arī saņemt sarakstu, kurā apkopoti mūsu tirdzniecības tīklā iesaistītie aģenti visā pasaulē, nosūtot pieprasījumu pa faksu (352) 2929 42758.

Ja jūs interesē Eiropas Komisijas Nodarbinātības, sociālo lietu un līdztiesīgu iespēju ģenerāldirektorāta **publikācijas**, apmeklējiet interneta adresi
http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/publications/index_en.cfm

Šeit jūs varat bez maksas parakstīties uz publikācijām:
http://ec.europa.eu/employment_social/sagapLink/dspSubscribe.do?lang=en

ESmail ir elektronisko ziņu saņemšanas pakalpojums, ko nodrošina Eiropas Komisijas Nodarbinātības, sociālo lietu un līdztiesīgu iespēju ģenerāldirektorāts.

Parakstīties uz pakalpojumu jūs varat šeit:
http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/news/esmail_en.cfm

<http://ec.europa.eu/social>

