

Kas mainījies darbinieku nosūtīšanas jomā?

Šā gada sākumā stājušās spēkā vairākas izmaiņas tiesiskajā regulējumā, kas attiecas uz darbinieku nosūtīšanu darbam uz/no citām Eiropas Savienības/ Eiropas Ekonomiskās zonas valstīm.

Par tām Zvērinātu advokātu biroja *Sorainen* organizētā seminārā 11. maijā informēja **ANDIS BURKEVICS**, *Sorainen* vadošais speciālists un zvērināts advokāts.

Izmaiņas nosaka divas Eiropas Savienības direktīvas¹, kas pārņemtas Darba likumā un ir spēkā no šā gada 5. janvāra. Izmaiņu mērķis ir garantēt nosūtīto darbinieku tiesības un pasargāt godīgu konkurenci dalībvalstu tirgū (lai lētais darbaspēks no Austrumeiropas neizkonkurētu darbaspēku Rietumeiropā).

Darbinieku nosūtīšana ir trīs situācijas, kad darba devējs saistībā ar **starptautisko pakalpojumu sniegšanu** nosūta savus darbiniekus uz citu valsti:

- Darba devējs, pamatojoties uz līgumu, ko viņš noslēdzis ar personu, kuras labā tiks veikts darbs, nosūta darbinieku uz citu valsti. Piemēram, Latvijas uzņēmums nosūta darbiniekus uz Zviedriju, lai piedalītos konkrēta objekta

- būvē, pielāgojoties Zviedrijas normatīvā regulējuma prasībām.
- Darba devējs nosūta darbinieku uz citā valstī esošu filiāli vai koncernā ietilpstōšu uzņēmumu (šajā gadījumā darbs tiek veikts viena uzņēmuma ietvaros).
- Darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs (iznomātājs, darba aģentūra) kā darba devējs nosūta darbinieku darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmējam, kura labā un vadībā tiks veikts darbs, ja tā uzņēmums atrodas citā valstī vai arī tas veic savu darbību citā valstī (darbaspēka noma).

Ja ārzemju darba aģentūra nosūta darbiniekus uz Latviju

Darbaspēka nomas gadījumā Darba likums paredz, ka, ja kādas valsts darba aģentūra nosūta savus darbiniekus veikt darbu Latvijā, šī aģentūra uzskatāma par darba devēju arī tad, ja uz vietas darbiniekus nodarbinošais Latvijas uzņēmums tos nosūtītu darbam vēl kādā citā valstī. Šādas darbinieku vairākkārtējas nosūtīšanas gadījumā uzņēmumiem savstarpēji jāapmainās ar informāciju, lai sākotnējais darba devējs zina, kur tā darbinieki atrodas. Protams, iespējams arī paredzēt līgumā, ka šāda tālāk pārsūtīšana nedrīkst notikt.

Tāpat jāatceras — ja šādi iznomātie darbinieki veic darbu Latvijā, Latvijas uzņēmumam, kas izmanto iznomāto darbaspēku, ir pienākums



ANDIS BURKEVICS,
Sorainen
vadošais
speciālists un
zvērināts
advokāts



nodrošināt tiem tādus pašus darba apstākļus, it kā tie būtu šī uzņēmuma darbinieki.

Īpaši svarīgs pienākums Latvijas uzņēmumam, kurš izmanto ārvalstu nomas darbiniekus, ir pārliecināties, ka darbaspēka iznomātājs ir izpildījis prasības attiecībā pret Latvijas iestādēm — informējis Valsts darba inspekciju par darbinieku nosūtīšanu (darbinieku skaits, sociālais nodrošinājums, A1 sertifikāta izdevējvalsts un cita informācija). Pretējā gadījumā tiks uzskatīts, ka darba devējs ir Latvijas uzņēmums, kas nodarbina iznomātos darbiniekus. Tas nozīmēs arī valsts iestāžu tiesības vērsties pret Latvijas uzņēmumu, ja tiks konstatētas problēmas ar darba apstākļiem, uzsver A. Burkevics.

Ja ārzemju uzņēmums nosūta darbiniekus uz Latviju

Ierastāka situācija — ārzemju darba devējs (kas nav darbaspēka iznomātājs) nosūta savus darbiniekus veikt darbu Latvijā. Šādiem darbiniekiem jāpiemēro ne tikai vairākas Darba likuma (minimālā alga, diskriminācijas aizliegums, darba aizsardzības noteikumi, atvalinājušu regulējums u.c.) normas, bet arī vispārsaitošo ģenerālvienošanos

¹ Eiropas Parlamenta un Padomes 2018. gada 28. jūnija direktīva (ES) 2018/957, ar ko groza direktīvu 96/71/EK par darba īņemēju norikošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā un Eiropas Parlamenta un Padomes 2019. gada 20. jūnija direktīva (ES) 2019/1152 par pārredzamiem un paredzamiem darba nosacījumiem Eiropas Savienībā.

noteikumi. Obligātās darba samaksas sastāvdaļas Latvijā ir ne tikai darba alga, bet arī Darba likumā un ģenerālvienošanās paredzētās piemaksas. Tāpat ārzemju darba devējam, kas nosūtījis savus darbiniekus veikt darbu Latvijā, ir pienākums segt komandējuma/darba brauciena izdevumus, ja darba pienākumu dēļ darbiniekiem jāpārvietojas pa Latviju. Ja darba devējs nodrošina arī darbinieku izmitināšanu, tad jāievēro higiēnas prasības dienesta viesnīcās, ko nosaka Ministru kabineta noteikumi Nr. 137.

Arī šajā situācijā ārzemju uzņēmumam (darba devējam) ir jāinformē Valsts darba inspekcija, turklāt līdz ar Darba likumā veiktajiem grozījumiem sniedzamās informācijas apmērs tagad ir daudz plašāks un detalizētāks. Pirmkārt, informācija jāsniedz latviešu valodā un tikai elektroniskā formā. Informācijā jāiekļauj darba devēja izpildinstitūcijas atbildīgās amatpersonas vārds, uzvārds un adrese (lai nepieciešamības gadījumā būtu iespējams sazināties); nosūtīto darbinieku personu identificējošo dokumentu numuri; darba veikšanas vietas (vai vairāku) precīza adrese; informācija par A1 sertifikātu, norādot izdevēvalsti un numuru.

Ja rodas izmaiņas sākotnēji sniegtajā informācijā, Valsts darba inspekcija par tām **jāinformē trīs darba dienu laikā**. Tāpat ārzemju darba devējam ir pienākums informēt darbaspēka pakalpojuma saņēmēju (Latvijas uzņēmumu) par to, ka tas sniedzis Darba inspekcijai nepieciešamo informāciju. Ja darbaspēka nosūtītājs to nav izdarījis, tad Latvijas uzņēmums nevar uzsākt šo darbinieku nodarbināšanu (par šīs normas neievērošanu paredzēta arī administratīvā atbildība).

Darba likums nosaka robežas pārāk ilglaicīgai darbinieku nosūtīšanai veikt darbu Latvijā.

Darba likums nosaka robežas pārāk ilglaicīgai darbinieku nosūtīšanai veikt darbu Latvijā, paredzot, ka gadījumā, ja darbinieka nosūtīšanas ilgums pārsniedz 12 (vai 18 — ja darba devējs iesniedz pamatotu lūgumu termiņu pagarināt) mēnešus, darbinieks gandrīz pilnībā pāriet Latvijas Darba likuma regulējumā, izņemot normas, kas regulē darba līguma noslēgšanu/izbeigšanos, konkurences ierobežojumu, kā arī iemaksas papildpensijas kapitālā.

Ja Latvijas uzņēmums nosūta darbiniekus uz ārzemēm

Ja Latvijas uzņēmums nosūta savus darbiniekus strādāt ārzemēs, tam ir detalizēti jāinformē šie darbinieki par:

- valsti vai valstīm, kur paredzēts veikt darbu;
- paredzamo darba veikšanas ilgumu;
- darba samaksu, kas darbiniekam pienākas saskaņā ar tās valsts normatīvo regulējumu, kurā viņš veiks savu darbu;

- valūtu, kādā izmaksās darba samaksu;
- naudas pabalstiem vai pabalstiem natūrā saistībā ar darba uzdevumiem, ja tādi tiek nodrošināti;
- repatriācijas iespēju un tās kārtību, ja tāda tiek nodrošināta;
- atlīdzību, kas saistīta ar darbinieka nosūtīšanu;
- kārtību, kādā tiek kompensēti izdevumi par ceļu, ēdināšanu un izmitināšanu;
- tās valsts, kurā tiks veikts darbs, vienoto oficiālo tīmekļvietni, kur ietverta informācija par darbinieku nosūtīšanu.

Kopumā Latvijas darba devējam nosūtīt darbinieku uz Eiropas Savienības vai Eiropas Ekonomiskās zonas valsti kļuvis dārgāk, jo iepriekš bija jāmaksā tikai minimālā alga un komandējuma dienas nauja, tagad būs jāatlīdzina arī citās valstīs obligātie darba samaksas elementi (piemēram, dažās valstīs jāveic darbinieka profesionālās darbības apdrošināšana), skaidro A. Burkevics. Savukārt kā kompensējošs mehānisms paredzēts tas, ka darba devējam nosūtītajam darbiniekam vairs nav jāmaksā pilna, bet gan tikai 30 procenti no Ministru kabineta noteikumos Nr. 969 par komandējuma naudas izmaksu noteiktās komandējuma dienas naudas normas. Atsevišķos gadījumos komandējuma dienas naudu var nemaksāt vispār — tad, ja darbiniekam tiek nodrošināta ēdināšana trīs reizes dienā vai ja darbinieka alga sasniedz tādu pašu apmēru kā salīdzināmam darbiniekam valstī, uz kuru darbinieks nosūtīts. ■

IKARS KUBLIŅŠ

KOMENTĀRS

Raksta sākumā minētajās situācijās, kad piemērojams termins «nosūtīšana», nosūtītājs tiek uzskatīts par **nosūtīto darbinieku darba devēju**.

Darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja [darba devēja] darbiniekam laikposmā starp norīkojumiem neatkarīgi no nolīgtā darba laika **izmaksā atlīdzību**, kas nav mazāka par valstī noteikto minimālo mēneša darba algu, proporcionāli laikposmam starp norīkojumiem (DL 74. panta 7. daļa).

Savukārt darba devējiem, ja darbinieki nosūtīti veikt būvdarbus (tikai

būvdarbus) saistībā ar ēku būvniecību vai specializētos būvdarbus, ir saistošs Darba likuma 75.² pants «Āpašie atbildības noteikumi par darba samaksas izmaksu darbinieka nosūtīšanas gadījumā».

Ja darba devējam [kas pieņem nosūtītos darbiniekus] kā apakšuzņēmējam ir nodota pilnīga vai daļēja līgumsaistību izpilde, bet darba devējs darba līgumā vai darba koplīgumā noteiktajā laikā nav izpildījis pienākumu izmaksāt darba samaksu darbiniekam, tad darbiniekam ir tiesības prasīt neizmaksātās darba samaksas izmaksu no personas,

kura darba devējam ir tieši nodevusi pilnīgu vai daļēju līgumsaistību izpildi [prasīt no nosūtītāja]. Šādā gadījumā darbiniekam ir tiesības prasīt visas neizmaksātās darba samaksas izmaksu šo līgumsaistību ietvaros minimālās darba algas likmes apmērā, **kāda tā noteikta valstī**, uz kuru darbinieks ir nosūtīts.

Persona, kura darba devējam ir tieši nodevusi pilnīgu vai daļēju līgumsaistību izpildi, iegūst regresa prasības tiesības pret darba devēju tādā apmērā, kādā tā ir izmaksājusi darba devēja darbiniekam darba samaksu.