

Darbinieku nosūtīšana – paplašināts regulējums

Pēdējie grozījumi Darba likumā ir aktuāli tiem darba devējiem un darbaņēmējiem, kuri saskaras ar darbinieku nosūtīšanu.

2021. gada 5. janvārī spēkā stājušos grozījumu nepieciešamību lielākoties noteica direktīvu prasības, taču arī praksē pierādījies, ka līdzšinējais regulējums ir pārāk skops.

Darba tiesisko attiecību regulējums papildināts, pārņemot Eiropas Parlamenta un Padomes 2018. gada 28. jūnija direktīvas (ES) 2018/957, ar ko groza direktīvu 96/71/EK par darbaņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā (direktīva 2018/957), kā arī Eiropas Parlamenta un Padomes 2019. gada 20. jūnija direktīvas (ES) 2019/1152 par pārrēdzamiem un paredzamiem darba nosacījumiem Eiropas Savienībā prasības.

Grozījumus Darba likumā (turpmāk – DL) var iedalīt trīs blokos: noteikumi, kas attiecas uz ārvalstu darba devējiem; Latvijas darba devējam saistošie pienākumi, nosūtot darbinieku uz ārvalstīm; darbspēka nodrošināšanas pakalpojumu sniedzēju (jeb pagaidu darba aģentūru) saistošie pienākumi.

Ārvalsts darba devēja pienākumi, nosūtot darbinieku uz Latviju

Jānodrošina vietējo prasību ievērošana

Eiropas Savienības (ES) dalībvalsts vai Eiropas Ekonomikas zonas (EEZ) valsts darba devējam, nosūtot darbinieku veikt darbu Latvijā, jānodrošina šim darbiniekam Latvijā saistošie nodarbinātības noteikumi (tostarp ģenerālvienotības noteikumi un darba apstākļu attiecībā uz virkni elementu. Šāda saistība bija paredzēta jau iepriekšējā DL redakcijā, bet nu saraksts ar noteikumiem, kuru nodrošināšana jāievēro, paredz paplašinātu regulējumu attiecībā uz darba samaksu, kā arī noteic pavisam jaunus – gan izmitināšanas noteikumus darbiniekiem, kuri atrodas ārpus savas pastāvīgās darba vietas (piemērojams, ja darba devējs šādu pakalpojumu nodrošina), gan arī darbinieka izdevumu (tostarp, komandējuma dienas naudas) atlīdzināšanu saistībā ar darbinieka komandējumu vai darba braucienu Latvijā. **Ar komandējumu vai darba braucienu Latvijā jāsaprot nosūtītā darbinieka brauciens Latvijas teritorijā uz citu vietu nekā tā, kurā viņš Latvijā pastāvīgi veic savus darba pienākumus.** Proti, jāpiemēro

tādi paši noteikumi kā situācijā, kad Latvijas darbaņēmējs tiktu norīkots doties darba braucienā no pilsētas, kurā viņš pamatā veic savu darbu, uz citu Latvijas pilsētu.

Attiecībā uz darba samaksu svarīgi ņemt vērā, ka iepriekšējais regulējums paredzēja ārvalsts darba devēja pienākumu nodrošināt uz Latviju nosūtītajam darbiniekam minimālo darba algas likmi, kā arī piemaksas par virsstundu darbu. Savukārt jaunajā DL redakcijā šis noteikums ir būtiski paplašināts. Turpmāk darba devējam jāmaksā saistošajos normatīvajos aktos un ģenerālvienotības noteiktā darba samaksa, tajā skaitā piemaksas par darbu, kas saistīts ar īpašu risku, virsstundu darbu, nakts darbu, darbu svētku dienās, papildu darbu (bet neietverot iemaksas papildpensijas kapitālā, ja tādas veic darba devējs). **Atlīdzība, kas darbiniekam izmaksāta saistībā ar nosūtīšanu, uzskatāma par darba samaksas daļu Latvijā,** ja vien tā nav uzskatāma par izdevumu kompensāciju. Ja izdevumu kompensācijas apmērs un elementi nav skaidri noteikti, tad visa darbiniekam izmaksātā atlīdzība saistībā ar darbinieka nosūtīšanu uzskatāma par izdevumu kompensāciju (DL 14.¹ panta deviņā daļā).

Papildinātas prasības par ziņošanu VDI

Nosūtot darbinieku veikt darbu Latvijā, par to pirms tam ir jāpaziņo Valsts darba inspekcijai (turpmāk – VDI). DL precizēts, nosakot, ka paziņošana veicama elektroniski, kā papildus jāziņo par ārvalsts darba devēja amatpersonu un tās kontaktiem, jāsniedz apliecinājums par darbiekārtības pakalpojumu sniegšanas atļauju, ja uzņēmums ar to nodarbojas. Papildu identifikācijas prasības piemērojamas arī attiecībā uz darbinieku, par kuru jānorāda viņa pases vai ID kartes numurs un informācija par A1 sertifikātu. Izmaiņas iesniegtajā informācijā jāpaziņo VDI trīs darba dienu laikā.

Ārvalsts darba devējam ir jāpaziņo personai, kuras labā tiks veikts darbs Latvijā, kad tas ir izpildījis savu pienākumu informēt VDI.

Ilgtermiņa nosūtīšana

Pilnīgi jauns regulējums ieviests attiecībā uz ilgtermiņa nosūtīšanu, kas iepriekš nebija regulēts. DL 14.¹ pants tiek papildināts ar desmito, vienpadsmito un divpadsmito daļu, pārņemot direktīvas 2018/957 prasības. **Ja darbinieka nosūtīšanas ilgums pārsniedz 12 mēnešus, uz darbinieku jāattiecinā visi Latvijas normatīvajos aktos un saistošajā ģenerālvienotības paredzētie noteikumi** tā, it kā darbinieks būtu pieņemts darbā Latvijā, izņemot noteikumus par darba līguma

KRISTĪNE
PATMALNIECE

zvērīnāta
advokāte,
zvērīnātu
advokātu
birojs
COBALT



noslēgšanu un izbeigšanu, konkurences ierobežojumu pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas, kā arī iemaksu veikšana papildpensijas kapitālā, ja to veic darba devējs.

Izņēmuma gadījumos šo 12 mēnešu periodu par pagarināt līdz 18 mēnešiem, ja ārvalsts darba devējs iesniedz VDI motivētu paziņojumu. Šāda paziņojuma satura prasības nav noteiktas. Ja konkrētais darbinieks tiek aizstāts ar citu darbinieku, kurš veiks to pašu darbu tajā pašā izpildes vietā, atsevišķo darbinieku nosūtīšanas ilgums tiek sumēts kopā.

Latvijas darba devēja pienākumi, nosūtot darbinieku uz ārvalstīm

Grozījumi precīzē iepriekš spēkā esošo redakciju un paredz pienākumu Latvijas darba devējam, nosūtot darbinieku veikt darbu citā ES dalībvalstī vai EEZ valstī, nodrošināt tādus nodarbinātības noteikumus un darba apstākļus, kuri atbilst attiecīgās valsts normatīvajiem aktiem vai darba koplīgumiem, kas atzīti par vispārsaistošiem (DL 14.² panta pirmā daļa). Tātad Latvijas darba devējam pašam jāizglitējas par citā valstī saistošajiem nodarbinātības noteikumiem un jānodrošina, ka tie tiek ievēroti. Līdzīga prasība bija paredzēta arī iepriekšējā DL redakcijā, taču nu prasība nodrošināt minimālo darba algas likmi nosūtīšanas galamērķi ir aizstāta ar plašāk tulkojamu prasību ievērot konkrētajā valstī saistošos noteikumus. Faktiski tas ietver visas uz attiecīgo nodarbinātības nozari attiecināmās prasības darba samaksas jomā (piemēram, minimālā stundas likme, piemaksas, koplīgumi utt.). DL grozījumu anotācijā uzsvērts, ka, ņemot vērā to, ka direktīvas 2018/957 regulējums noteic ietvaru, kas ir līdzīgs visām dalībvalstīm, tad kopumā piemērojamo noteikumu uzskaitījums, kāds ir minēts arī DL 14.¹ panta pirmajā daļā, būs obligāts arī citās ES un EEZ valstīs.

Turpmāk pirms darbinieka nosūtīšanas veikt darbu citā ES dalībvalstī vai EEZ valstī darba devējam rakstveidā jāinformē darbinieks par virkni ar nosūtīšanu saistīto faktu. Rakstveida paziņojumam jāietver ziņas par:

- 1) valsti vai valstīm, kurās paredzēts veikt darbu, un paredzamo darba veikšanas ilgumu;
- 2) valūtu, kādā izmaksās darba samaksu;
- 3) naudas pabalstiem vai pabalstiem natūrā saistībā ar darba uzdevumiem, ja tādi tiek nodrošināti;
- 4) repatriācijas iespēju un tās kārtību, ja tā tiek nodrošināta;
- 5) darba samaksu, kas darbiniekam pienākas saskaņā ar tās valsts normatīvo regulējumu, kurā viņš veiks darbu;
- 6) atlīdzību, kas saistīta ar darbinieka nosūtīšanu, un kārtību, kādā tiek kompensēti izdevumi par ceļu, ēdināšanu un izmitināšanu;
- 7) tās valsts, kurā tiks veikts darbs, vienoto oficiālo tīmekļvietni, kur ietverta informācija par darbinieku nosūtīšanu. Informācija par citu valstu vienotajām tīmekļvietnēm ir pieejama Labklājības ministrijas tīmekļvietnes sadaļā „Darbinieku nosūtīšana” jeb www.lm.gov.lv/lv/darbinieku-nosutisana.

Visbeidzot DL 14.² panta grozījumi precīzē komandējuma naudas izmaksu. Iepriekš tika noteikts, ka, nosūtot darbinieku veikt darbu citā ES dalībvalstī vai EEZ valstī, piemērojami noteikumi par komandējumiem un to izdevumu atlīdzināšanu, tagad ir skaidri paredzēts, ka **darba devējs nosūtītajam darbiniekam izmaksā komandējuma dienas naudu 30% apmērā no komandējuma dienas naudas normas.**

Dienas naudas normas noteiktas Ministru kabineta noteikumos Nr. 969 „Kārtība, kādā atlīdzināmi ar komandējumiem saistītie izdevumi”. Taču, ja darbiniekam tiek nodrošināta ēdināšana trīs reizes dienā vai darbiniekam izmaksājamā darba samaksa ir tāda pati kā salīdzināmajam darbiniekam valstī, uz kuru darbinieks ir nosūtīts veikt darbu, darba devējam minētā kompensācija nav jāmaksā. Protams, darba līgumā vai koplīgumā var vienoties arī citādi. Komandējuma dienas nauda nav uzskatāma par darba samaksas daļu, bet gan par izdevumu kompensāciju, un darbiniekam pienākas papildu darba samaksai. Kopumā jāatzīmē, ka komandējuma naudas samazinājums uz 30% ir būtisks atvieglojums darba devējiem salīdzinājumā ar iepriekšējo regulējumu.

Turpmāk pirms darbinieka nosūtīšanas veikt darbu citā ES dalībvalstī vai EEZ valstī darba devējam rakstveidā jāinformē darbinieks par virkni ar nosūtīšanu saistīto faktu.



► Pagaidu darba aģentūras

Būtiskas izmaiņas ar jaunajiem DL grozījumiem skar pagaidu darba aģentūras. 14. panta 2.¹ daļa precizē, ka pagaidu darba aģentūra uzskatāma par darba devēju arī tajos gadījumos, ja darbinieks nosūtīšanas ietvaros pakalpojuma saņēmēja uzdevumā sniedz pakalpojumu vēl citā valstī. Piemēram, darbinieks norīkots veikt darbu Īrijā, bet darba izpildes ietvaros tiek nosūtīts daļu darba veikt arī Zviedrijā. Jaunais regulējums skaidri paredz, ka arī šādā tālāksūtīšanas gadījumā pagaidu darba aģentūra ir atbildīga par savu darbinieku un viņam nodrošināmajiem nodarbinātības apstākļiem, neskatoties uz to, ka uz citu valsti darbinieku nosūta darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmējs.

Nosūtot darbinieku uz Latviju, pagaidu darba aģentūrai kā darba devējam ir pienākums darbiniekam nodrošināt tādus pašu darba apstākļus un

nodarbinātības noteikumus, kādi tiktu nodrošināti, ja darba attiecības starp darbinieku un darbaspēka nodrošināšanas pakalpojumu saņēmēju būtu nodibinātas tieši. Tātad jāņem vērā gan valstī saistošie, uz nodarbinātību attiecināmie normatīvie akti, gan industrijas labās prakses, kopīgumu prasības un citi.

Latvijā esošam uzņēmumam, kurš saņem iepriekš minētos pakalpojumus, ir uzlikti jauni pienākumi:

- 1) laikus informēt pagaidu darba aģentūru, ja pakalpojuma ietvaros Latvijas uzņēmums paredzējis darbinieku nosūtīt tālāk pakalpojumu sniegšanai citā valstī (DL 14. panta 2.² daļa);
- 2) laikus pirms nosūtīšanas informēt pagaidu darba aģentūru par darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem pie darbaspēka nodrošināšanas pakalpojumu saņēmēja (DL 14. panta 2.⁴ daļa);

- 3) pārliecināties, ka ārvalstu darba devējs ir informējis VDI par nosūtāmo darbinieku, pretējā gadījumā Latvijas uzņēmums nedrīkst pieļaut nosūtīto darbinieku pie darba veikšanas (DL 14. panta 2.⁶ daļa).

DL neprecizē, kas ir „laikus”. Likumprojekta anotācijā skaidrots, ka jāņem vērā laiks, kāds nepieciešams, lai iesniegtu informāciju citas valsts iestādē par plānotu darbinieka nosūtīšanu, taču tas jebkurā gadījumā būtu jāatrunā savstarpējā līgumā starp pakalpojuma sniedzēju un saņēmēju.

To, vai pēdējie DL papildinājumi darbaspēka pakalpojumu nodrošināšanas jomā ir pietiekoši, rādīs laiks. Tikmēr darba devējiem jāatceras, ka, nosūtot darbinieku, nu piemērojamas apjomīgākas prasības, nekā līdz šim ierasts.

**Tālāksūtīšanas
gadījumā
pagaidu darba
aģentūra ir
atbildīga par
savu darbinieku
un viņam
nodrošināmajiem
nodarbinātības
apstākļiem.**

MATERIĀLS TAPIS
SADARBĪBĀ AR

C O B A L T

B J P