

Vai jaunākie grozījumi Darba likumā atrisina neskaidros jautājumus par darbinieku nosūtīšanu?

Jaunākie grozījumi Darba likumā (DL), kas stājās spēkā 2016. gada 9. jūnijā, tika izstrādāti, lai ieviestu 2014. gada 15. maija Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvas 2014/67/ES¹, kā arī Eiropas Parlamenta un Padomes 2014. gada 15. maija direktīvas 2014/66/ES² prasības. Šo direktīvu un attiecīgi grozījumu DL pieņemšana bija saistīta ar identificētām problēmām iepriekš pieņemtajā regulējumā, jo īpaši attiecībā uz nosūtīšanas jēdzienu, darbinieku aizsardzību, sadarbību administratīvo sodu izpildē, informācijas apmaiņu starp Eiropas Savienības (ES) dalībvalstīm. Darbinieku nosūtīšana joprojām rada daudz jautājumu, tāpēc rakstā tiks apskatīti gan ar grozījumiem ieviestie jauninājumi, gan atsevišķi neskaidrie jautājumi.

Darbinieku nosūtīšanas jēdziens

Darba devējiem un arī darbiniekiem būtu svarīgi saprast, kad potenciāli uz viņiem ir attiecināms nosūtīšanas regulējums, kas pieprasa arī virkni formālu prasību izpildi un kura neievērošana gadījumā var iestāties administratīvā atbildība. Saskaņā ar DL darbinieka nosūtīšana ir gadījumi, kad saistībā ar starptautisko pakalpojumu sniegšanu:

- 1) darba devējs, pamatojoties uz līgumu, ko viņš noslēdzis ar personu, kuras labā tiks veikts darbs, nosūta darbinieku uz citu valsti;
- 2) darba devējs nosūta darbinieku uz citā valstī esošu filiāli vai koncernā ietilpstošu uzņēmumu;
- 3) darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs 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. Nosūtītais darbinieks šā likuma izpratnē ir darbinieks, kas noteiktu laiku veic darbu citā valstī, nevis valstī, kurā viņš parasti veic darbu.

1 Eiropas Parlamenta un Padomes direktīva 2014/67/ES par to, kā izpildīt direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā, un ar ko groza Eiropas Parlamenta un Padomes regulu (ES) Nr.1024/2012 par administratīvo sadarbību, izmantojot Iekšējā tirgus informācijas sistēmu (IMI regula).

2 Eiropas Parlamenta un Padomes 2014. gada 15. maija direktīva 2014/66/ES par iecelšanas un uzturēšanās nosacījumiem trešo valstu valstspiederīgajiem saistībā ar pārcelšanu uzņēmuma ietvaros (turpmāk – direktīva 2014/66/ES).

Definīcija nav mainījusies arī pēc nesenajiem grozījumiem DL. Sākotnēji varētu šķist, ka jēdziens ir skaidrs. Tomēr Augstākās tiesa civillietās Nr. SKC–2425/2014, SKC–952/2015, kas saistītas ar Latvijas uzņēmumā strādājošo medmāsu nosūtīšanu darbā Norvēģijas medicīnas centros, nosprieda, ka **darbinieku nosūtīšana pilnībā atbilst komandējuma jēdzienam, vienīgi nosūtīšana ir šaurāks institūts, jo attiecas uz darba veikšanu ārvalstīs**. Citiem vārdiem – atbilstoši šiem spriedumiem darbinieka nosūtīšana ir komandējums paveids. Tāpēc šis jēdziens vairs nešķiet tik skaidrs.

Ministru kabineta 2010. gada 12. oktobra noteikumi Nr. 969 „Kārtība, kādā atlidzināmi ar komandējumiem saistītie izdevumi” (turpmāk – noteikumi Nr. 969) paredz, ka par komandējumu uzskatāms darbinieka brauciens uz noteiktu laiku uz citu apdzīvotu vietu Latvijas Republikā vai uz ārvalstīm, lai (1) pildītu darba vai dienesta uzdevumus, (2) papildinātu zināšanas un paaugstinātu kvalifikāciju. Attiecīgi darba devējiem ir būtiski izprast, kuros gadījumos darbinieki atrodas komandējumā un kuros tiek nosūtīti, ņemot vērā darba devēja pienākumu nodrošināt darbiniekam minimālo darba algas likmi, kas ir tajā valstī, uz kuru darbinieks ir nosūtīts.

Runājot par atšķirībām starp nosūtīšanu un komandējumu, pirmkārt, jānorāda, ka **komandējuma gadījumā** darbavieta darbiniekam paliek tā pati, atšķiras tikai izpildes vieta, bet nosūtīšanas gadījumā tā faktiski mainās, jo darbinieks pilda savu darba pienākumus citā valstī. Otrkārt, komandējuma obligāts priekšnoteikums nav starptautisku

Irina Kostina,
zvērīnāta
advokāte,
zvērīnātu
advokātu
birojs
Kļaviņš Ellex



Ārvalstu darba devējam papildus minimālajai darba algai un faktisko izdevumu atlīdzināšanai ir jāmaksā arī komandējuma dienas nauda.

pakalpojumu sniegšana, savukārt nosūtīšana notiek tieši starptautisko pakalpojumu sniegšanas ietvaros. Treškārt, komandējumā darbinieks veic kādu konkrētu uzdevumu vai veic apmācību, savukārt nosūtīšanas gadījumā darbinieks parasti veic savus tiešos darba pienākumus. Ceturtkārt, arī esot komandējumā, darbinieks pakļaujas sava darba devēja rīkojumiem, iekšējai darba kārtībai, nosūtīšanas gadījumā darbinieks bieži vien tiek iekļauts pakalpojuma saņēmēja uzņēmuma iekšējā struktūrā, piemēram, medmāsu Norvēģijas medicīnas centros. Iepriekš minētās atšķirības rada pamatotas šaubas par to, vai darbinieku nosūtīšana un komandējums ir pielīdzināmi jēdzieni. **Tomēr darba devējiem ir jāņem vērā pašreizējā tiesu prakse un katru reizi jāvērtē, vai darbinieka došanās uz ārvalstīm ir tikai komandējuma paveids – darbinieka nosūtīšana.**

Ar grozījumiem ieviestie jauninājumi DL

Grozījumi DL ievieš divus atsevišķus pantus attiecībā uz darbinieka nosūtīšanu darbam Latvijā un ārpus Latvijas (ES dalībvalstī, Eiropas Ekonomikas zonas valstī, Šveices Konfederācijā), kā arī īpašus atbildības noteikumus par darba samaksas izmaksu darbinieka nosūtīšanas gadījumā.

Darbinieka nosūtīšana veikt darbu Latvijā

Tāpat kā līdz šim neatkarīgi no tā, kādas tiesību normas piemērojamas darba līgumam, darba devējam, kurš nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, jānodrošina darba apstākļi, nodarbinātības noteikumi, kas paredzēti Latvijas normatīvajos aktos, piemēram, attiecībā uz maksimālo darba laiku, ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, minimālo darba algas likmi u.c. Papildus tam, ka darba devējam Latvijā ir jānosaka savs pārstāvis (proti, tam ir fiziski jāatrodas Latvijā), līdz ar grozījumu DL spēkā stāšanos šim pārstāvim ir pienākums nodrošināt noslēgtā darba līguma, darba samaksas aprēķinu, darba laika uzskaites dokumentu glabā-

šanu un uzrādīšanu uzraudzības un kontroles institūcijām. Grozījumos arī skaidri paredzēts, ka nepieciešamības gadījumā ir jānodrošina šo dokumentu tulkojums valsts valodā. Tas radīs papildu finanšu izdevumus darba devējam, tomēr šāda prasība izriet no direktīvas 2014/67/ES, un tās mērķis ir padarīt efektīvāku un ātrāku kontroli no valsts iestāžu puses un novērst pārkāpumus šajā jomā. Papildus tam darba devējam ir uzlikts pienākums dokumentus uzglabāt divus gadus pēc darbinieka nosūtīšanas perioda beigām.

Visaktuālākais jautājums ir minimālās darba algas likmes nodrošināšana nosūtītajam darbiniekam un ar nosūtīšanu saistīto izdevumu segšana. Grozījumu anotācijā norādīts, ka saskaņā ar direktīvām 96/71/EK, 2014/67/ES to, vai komandējuma dienas naudu uzskata par daļu no minimālās algas, nosaka atbilstoši tās valsts regulējumam, uz kuru darbinieks tiek nosūtīts. Papildus skaidrots, ka ārvalstu darba devējam papildus minimālajai darba algai un faktisko izdevumu atlīdzināšanai ir jāmaksā arī komandējuma dienas nauda. Šāda pieeja ir ne tikai finansiāli neizdevīga ārvalstu darba devējiem, bet ir arī apšaubāma. Direktīvas 96/71/EK 3. panta 7. punkta 2. apakšpunkts paredz, ka „komandējuma naudu”³, kas saistīta ar attiecīgo norikojumu, uzskata par minimālās algas daļu, ja vien to neizmaksā, atlīdzinot tādus faktiskos izdevumus saistībā ar norikojumu darbā kā ceļa, dzīvokļa un uztura”⁴ izdevumi. No minētā izriet, ka jebkādu ikdienas maksājumu veikšana saistībā ar norikojumu papildus dalībvalstī noteiktajai minimālajai algas var būt tikai gadījumā, ja šādā veidā tiek kompensēti faktiskie izdevumi, piemēram, ceļa, dzīvokļa un uztura izdevumi. ES tiesas 2015. gada 12. februāra spriedumā lietā Nr. C-396/13, norādīts, ka „dienas nauda [kompensācija par darbiniekiem saistībā ar nosūtīšanu sagādātajām neērtībām], kuras mērķis ir nodrošināt attiecīgo darbinieku sociālo aizsardzību, kompensējot ar nosūtīšanu saistītos trūkumus, netiek izmaksāta darbiniekiem kā atlīdzība par izdevumiem, kas

JURISTA PADOMS

- 3 Angliskajā versijā *allowances specific to the posting* – kas nav obligāti tulkojama kā „komandējuma nauda” un pareizāk būtu tulkot kā „piemaksas” vai ” ikdienas maksājums saistībā ar darbinieka nosūtīšanu”, lai varētu to nošķirt no komandējuma (dienas) naudas un neradītu nevajadzīgu saistību ar komandējuma tiesību institūtu.
- 4 Direktīvas 96/71/EK 3. panta septiņās daļas 2. punkta oficiālajā tulkojumā, domājams, ir kļūdaini tulkojums – „uzturēšanās izdevumi”, jābūt „izdevumi par uzturu”.

► faktiski radušies nosūtīšanas rezultātā. Līdz ar to tā ir jāklasificē kā tieši ar nosūtīšanu saistīta kompensācija, un saskaņā ar direktīvu tā tādējādi ir daļa no minimālās algas.”⁵

Tāpēc, pirmkārt, ir apšaubāmi, vai ir pareiza nosūtīšanas pielīdzināšana komandējumam. Otrkārt, **šāda pielīdzināšana rada arī nevajadzīgas neskaidrības attiecībā uz komandējuma dienas naudas izmaksām nosūtītajiem darbiniekiem tā vietā, lai skaidri paredzētu pienākumu kompensēt ceļa, uztura un dzīvošanas izdevumus.** Tomēr, ņemot vērā šos grozījumus DL un anotācijā sniegtos skaidrojumus, ārvalstu darba devējiem ar tiem būs jārēķinās.

Darba devējam ir pienākums nosūtītajam darbiniekam nodrošināt nodarbinātības noteikumu izpildi atbilstoši attiecīgās valsts, uz kuru nosūtīts darbinieks, normatīvajiem aktiem.

JURISTA PADOMS

Darbinieka nosūtīšana darbam ārpus Latvijas

Atsevišķā pantā ir regulēta darbinieku nosūtīšana veikt darbu ārpus Latvijas. Uz šādiem darbiniekiem tiek attiecināts jau iepriekšējais regulējums, ka darba devējam ir pienākums nosūtītajam darbiniekam nodrošināt nodarbinātības noteikumu izpildi atbilstoši attiecīgās valsts, uz kuru nosūtīts darbinieks, normatīvajiem aktiem. Papildus skaidri norādīts, ka **minimālās darba algas likmes jēdziens nosakāms atbilstoši tās valsts tiesību aktiem, uz kuru darbinieks nosūtīts.** Tas nozīmē, ka pirms darbinieka nosūtīšanas darbam ārpus Latvijas darba devējam būs jānoskaidro minimālās darba algas jēdziena izpratne šajā valstī. Ir pozitīvi, ka tiesību normā ir nostiprināts šis pienākums, jo prakse rādīja, ka darba devēji ne vienmēr izprot, ka, nosūtot darbinieku darbam ārpus Latvijas, ir piemērojams tās valsts regulējums attiecībā uz minimālās darba algas samaksu un darba devējam saistošiem nodarbinātības noteikumiem.

Grozījumi DL arī paredz, ka ir **piemērojami noteikumi par komandējumiem, tajā skaitā par komandējuma izdevumu atlīdzināšanu. Komandējuma dienas naudu, kas saistīta ar attiecīgo nosūtījumu, uzskata par minimālās darba algas daļu, ja to paredz tās valsts noteikumi, uz kuru darbinieks ir nosūtīts veikt darbu.** Cita atlīdzība, kas saistīta ar faktisko izdevumu segšanu, netiek uzskatīta par minimālās darba algas likmes daļu. Anotācijā norādīts, ka darba devējam, kas nosūta darbinieku veikt darbu ārpus Latvijas, jāpiemēro

specifiskie Ministru kabineta noteikumi, kas reglamentē komandējuma izdevumu atlīdzināšanu. Lai gan grozījumu anotācija ir diezgan vispārīga un vietām pat neskaidra, var pieņemt, ka uz Latvijas darba devējiem noteikumi Nr. 969 šajā gadījumā būs attiecināmi jautājumā, piemēram, par naktsmītnes, ēdināšanas izdevumu normām, tomēr ne jautājumā par komandējuma dienas naudu, ja tā atbilstoši valsts, uz kuru darbinieks nosūtīts, tiesību normām uzskatāma par minimālās darba algas daļu. Anotācijas norādīts, ka būšot tīmekļa vietnes, kurās tiks ievietoti skaidrojumi par katras valsts tiesību normu regulējumu šajā jautājumā. Labklājības ministrijas mājaslapā ir ievietotas saites uz dažu ES dalībvalstu mājaslapām, kurās sniegti skaidrojumi.

Īpašie atbildības noteikumi būvdarbos saistībā ar ēku būvniecību vai specializētajos būvdarbos

Absolūti jauns regulējums attiecas uz darbiniekiem, kas nosūtīti veikt būvdarbus saistībā ar ēku būvniecību vai specializētos būvdarbus. Grozījumi paredz, ja darba devējam kā apakšuzņēmējam ir nodota pilnīga vai daļēja līgumsaistību izpilde, bet darba devējs nav izpildījis pienākumu izmaksāt darba samaksu, darbiniekam ir tiesības prasīt neizmaksātās darba samaksas izmaksu no personas, kura darba devējam ir tieši nodevusi pilnīgu vai daļēju līgumsaistību izpildi. Ir atzinīgi jānovērtē, ka grozījumos netika ietverts sākotnēji paredzētais regulējums par solidāras atbildības nodibināšanu darba devējam un personai, kura darba devējam ir nodevusi līgumsaistību izpildi. Ir svarīgi nošķirt, ka šis regulējums attiecas tikai uz darbiniekiem, kas nosūtīti veikt konkrēta veida būvdarbus, nevis uz ikvienu darbinieku, kas veic būvdarbus saistībā ar ēku būvniecību vai specializētos būvdarbus.

Ir jāņem arī vērā, ka atbilstoši grozījumiem darbiniekam ir tiesības no personas, kura darba devējam ir tieši nodevusi pilnīgu vai daļēju līgumsaistību izpildi, prasīt visas neizmaksātās darba samaksas izmaksu šo līgumsaistību ietvaros minimālās darba algas likmes apmērā, kāda tā noteikta valstī, uz kuru darbinieks ir nosūtīts. Arī šo grozījumu sakarā ir pozitīvi, ka, pretēji sākotnējam projektam, darbinieka tiesības prasīt darba samaksas izmaksu ir aprobežota ar minimālās darba algas likmi. Pretējā gadījumā pastāvēja risks, ka tiktu izmantotas negodprātīgas shēmas ar pārāk augstām darba samaksām.

Lai gan darbinieku nosūtīšana nav jauns tiesību institūts, ir acīmredzami, ka tā joprojām rada daudz jautājumu. Domājams, ka tikai pēc laika varēs novērtēt, vai jaunākie grozījumi DL ir ieviesuši skaidrāku regulējumu šajā jomā. Savukārt darba devējiem pirms darbinieku nosūtīšanas būtu ieteicams ne tikai izpētīt tās valsts regulējumu, uz kuru darbinieks tiks nosūtīts, bet izmantot iespēju arī pieprasīt skaidrojumus no šajā jomā atbildīgajām valsts iestādēm.

■ J P

⁵ ES tiesas 12.02.2015. spriedums lietā Nr. C-396/13.

Materiāls tapis sadarbībā ar

**Klavins
Ellex**