

Atlaišanas pabalsta izmaksa īpašā gadījumā



Ja darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts lielāks atlaišanas pabalsts, uzteicot darba līgumu Darba likuma 101. panta pirmās daļas 6., 7., 8., 9., 10. vai 11. punktā noteiktajos gadījumos, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam atlaišanas pabalstu šādā apmērā: viena mēneša vidējās izpeļņas apmērā, ja darbinieks pie attiecīgā darba devēja bijis nodarbināts mazāk nekā piecus gadus. Darbinieks slimo no 17.03.2020., darba līgums uzteikts 07.10.2020. Kā aprēķināt mēneša vidējo izpeļņu, ja pēdējie ieņēmumi bija periodā no 2019. gada oktobra līdz 2020. gada martam? Vidējo dienas darba algu noteicām. Ar kādu vidējo dienu skaitu mēnesī (saskaņā ar Darba likuma 75. panta 4. daļu) to reizināt? Vai tas būtu periods, kurā bija ieņēmumi, vai pēdējie seši mēneši pirms darba līguma uzteikuma?

ATBILDE

Pēc likuma burtā vidējo dienu skaitu noteikšanai jāizmanto dienas «pēdējos sešos kalendāra mēnešos». Tātad tas ir periods no 2020. gada aprīļa līdz septembrim. Diemžēl vidējais dienu skaits aprēķina periodā brīžiem ļoti būtiski var ietekmēt mēneša vidējo izpeļņu, un tas savukārt var novest pie konflikta ar darbinieku.

Tādēļ var ieteikt papildināt grāmatvedības politiku ar šādiem netipiskiem gadījumiem, lai piekoptu vienādu risinājumu visos analogiskos gadījumos. Likumā par šādām situācijām komentāru nav. ■

MAIJA GREBENKO

Personāla noma vai darbinieku nosūtīšana



VID izstrādāja (atjaunoja) Metodiku par nodokļu (IIN, VSAOI) iemērošanu personām, kas uzskatītas par nomāto personālu. Sakarā ar Darba likuma papildināšanu ar plašākiem 14. panta skaidrojumiem (kas stājās spēkā 09.06.2016.) rodas jautājums: kāda atšķirība ir starp jēdzieniem «darbinieka nosūtīšana» uz ārvalstīm vai uz Latviju un nomāto personālu. Vai abi termini ir nepieciešami, vai tie nedublējas?

ATBILDE

Īsumā atbildot uz jūsu jautājumu, darbinieku nosūtīšanas jēdzienu lieto gadījumos, kad darbiniekam jānodas veikt darbu uz citu valsti un ja tas atbilst kādam no turpmāk norādītajiem trim gadījumiem.

1. Pamatojoties uz līgumu par pakalpojumu sniegšanu, nosūta darbinieku uz citu valsti veikt darbu pakalpojuma saņēmēja labā.
2. 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.

Redzams, ka visos darbinieku nosūtīšanas gadījumos darbs tiek veikts citā valstī, nevis tur, kur darbinieks strādā parasti.

Darbinieku noma ir pakalpojums, ko licencēts darbiekārtotības pakalpojumu sniedzējs (licenci izsniedz atbilstoši 2007. gada 3. jūlija MK noteikumiem Nr. 458) sniedz atbilstoši Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likuma 17. panta pirmās daļas 2. punktam — kā darba devējam nosūtīt darbinieku uz noteiktu laiku personai, kuras labā un vadībā tiks veikts darbs. Līdz ar to darbinieku nomas pakalpojums var tiks sniegts gan Latvijā, gan citā valstī. Jāņem vērā, ka Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums lieto apzīmējumu «nosūta», kas nav identisks Darba likumā lietotajam terminam «darbinieku nosūtīšana», jo darbinieku nomas

gadījumā pastāv iespēja, ka darbiekārtotības pakalpojumu sniedzējs nosūta darbinieku arī uzņēmumā Latvijā.

Darbinieku nosūtīšana un darbinieku noma daļēji pārklājas tikai iepriekš minētajā 3. punktā, kad licencēts darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs nosūta darbinieku strādāt uz citu valsti.

Plānotie grozījumi Darba likumā paredz, ja darbinieku nomas ietvaros darbinieks nosūtīts strādāt uz Latviju (citu valsti), darbinieka iznomātājs kā darbaspēka nodrošināšanas pakalpojumu sniedzējs saglabā savu darba devēja statusu. Tāpat tiek uzskatīts, ka darbinieks ir nosūtīts strādāt uz Latviju, ja darbinieku nomas pakalpojuma saņēmējs Latvijā šo darbinieku nosūtīs strādāt tālāk uz citu valsti saistībā ar starptautisko pakalpojumu sniegšanu. Respektīvi, Darba likuma izpratnē darbinieku nomas pakalpojuma saņēmējs varēs nosūtīt iznomāto darbinieku strādāt citā valstī, savukārt atbildība par šādu tālknosūtīšanu un tās atbilstību likumam jāuzņemas darbinieku iznomātājam, kas sākotnēji nosūtījis darbinieku strādāt Latvijā (kā darba devējam). Tajā pašā laikā jāņem vērā, ka Darba likums uzliks arī darbinieku nomas pakalpojuma sākotnējam saņēmējam pienākumu informēt darbinieku iznomātāju par tiem apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem, kas piemērojami, ja darbinieks tiek tālāk nosūtīts uz citu valsti.

Ceram, ka minētais skaidrojums palīdzēs saprast atšķirību starp darbinieku nosūtīšanu un darbinieku nomu. ■

IVETA CEPLĒ,

Ellex Klavins Senior Counsel