



IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

ESF projekts 'Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības administratīvās kapacitātes stiprināšana'

4.2.aktivitāte 'Normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze'
Eiropas Savienības normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze

2012.gada maija ziņojums

Darbinieku pārrobežu norīkošanas regulējums Latvijā

Rīga, 2012.gads

Šis ziņojums ir veidots ar Eiropas Savienības Eiropas Sociālā fonda finansiālu atbalstu.
Par ziņojuma saturu atbild Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība.

Saturs

1. Ievads.....	3
2. Latvijas darbinieku norīkošanas regulējums	4
2.1.Darbinieku norīkošana no ārvalstīm un Latviju	5
2.2.Darbinieka norīkošana pakalpojumu sniegšanai no Latvijas uz citu ES dalībvalsti	7
2.3.Darbinieku norīkošanas uzraudzība un kontrole	8
3. Problēmjasutājumi norīkošanas regulējuma piemērošanā.....	10
3.1. Atkāpes no valsts, uz kuru norīko darbinieku, darba noteikumu piemērošanas	10
(a) Norīkošanas termiņš.....	10
(b) Darbiniekam labvēlīgāki nosacījumi	11
(c) Darbinieka definīcija	12
3.2. Norīkošanas identificēšana	13
(a) Norīkošanas gadījumi	13
(b) Norīkošanas pazīmes.....	14
3.3. Norīkošanas un komandējuma nošķiršana	15
(a) Komandējums un norīkošana.....	15
(b) Komandējums un darba brauciens.....	16
3.4.Atlīdzības aprēķināšana darbinieka norīkošanas gadījumā	17
3.5. Darba laika regulējuma piemērošana laikā, kuru darbinieks pavada ceļā	22
4.Kopsavilkums.....	24

1. Ievads

Eiropas Parlamenta un Padomes 1996.gada 16.decembra direktīvas 96/71/EK *par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā*¹ (Norīkošanas direktīva)² preambulas 3.punkts uzsver, ka iekšējā tirgus izveide nodrošina dinamisku vidi starptautiskai pakalpojumu sniegšanai, mudinot arvien vairāk uzņēmumu īslaicīgi norīkot darbiniekus darbā ārvalstīs, lai veiktu darbus dalībvalstī, kas nav tā dalībvalsts, kurā tos nodarbina parasti. Darbinieku norīkošana no Latvijas un uz Latviju visaktīvāk notiek celtniecības jomā, taču precīza statistika diemžēl nav apkopota. Visbiežāk darbinieku norīkošana no Latvijas notiek uz Zviedriju, Norvēģiju, Beļģiju un Poliju. Sezonas darbu veikšanai darbinieki tiek norīkoti uz Spāniju un Franciju.³

Neraugoties uz to, ka Latvijā Norīkošanas direktīvas normas ir pārņemtas, tiesību aktu piemērošanā attiecībā uz pārrobežu pakalpojumu sniegšanu rodas daudz jautājumu. Latvijas Brīvo arodbiedrību darba tiesību konsultanti, kā arī Latvijas Celtnieku arodbiedrība kā nozare, kurā visbiežāk notiek darbinieku norīkošana, bieži saņem jautājumus no darbiniekiem un darba devējiem saistībā ar darbinieku norīkošanu no Latvijas un ārvalstīm. Visbiežāk jautājumi ir saistīti ar norīkošanas nošķiršanu no komandējumiem un ar to saistītajiem darba atlīdzības aprēķināšanas jautājumiem.

Jāatgādina, ka šobrīd notiek Norīkošanas direktīvas pārskatīšana un jaunu Eiropas Komisijas priekšlikumu⁴ aktīva apspriešana. Attiecīgi uzmanība tiek pievērsta arī

¹ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 96/71/EK (1996. gada 16. decembris) par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā.

Pieejama: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0071:lv:HTML>

² Ar Norīkošanas direktīvas saturu, juridiskiem aspektiem un arodbiedrību viedokli par Direktīvas piemērošanu skat. LBAS 2009.gada oktobra ziņojumu 'Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā' (Z.Grundberga).

Pieejams: http://www.lbas.lv/upload/stuff/201003/ekspertize_oktobris_2009.pdf.

³ Diemžēl Latvijā netiek apkopota statistika par darbinieku norīkošanu no Latvijas un uz Latviju. Informācija par norīkošanas gadījumiem apkopota no Valsts darba inspekcijas un Latvijas Celtnieku arodbiedrības neoficiāli sniegtās informācijas.

⁴ Priekšlikums Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai par direktīvas 96/71/EK par darbinieku norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā piemērošanu (Direktīvas priekšlikums) Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0131:FIN:LV:PDF> un Priekšlikums Padomes regulai par to, kā īstenojamas tiesības uz kolektīvu rīcību saistībā ar brīvību veikt uzņēmējdarbību un pakalpojumu sniegšanas brīvību.

Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0130:FIN:LV:HTML>.

Ar Eiropas Komisijas priekšlikumiem un to analīzi var iepazīties LBAS 2012.gada aprīļa ziņojumā 'Eiropas Savienības darbinieku norīkošanas regulējuma pārskatīšana' (N.Mickeviča).

Pieejams: http://www.lbas.lv/upload/stuff/201205/darbinieku.norikosanas.regulejuma.parskatisana_mickevica_4.12_final.pdf.

Latvijas esošajam regulējumam, lai noteiktu, vai problēmas regulējumā rodas Norīkošanas direktīvas trūkumu dēļ vai arī tās nepilnvērtīgas pārņemšanas Latvijā dēļ. Līdz ar to ir būtiski izvērtēt, cik efektīvi spēkā esošie Latvijas tiesību akti regulē darbinieku norīkošanu, lai LBAS juristi varētu sniegt regulējuma izmaiņas priekšlikumus par regulējuma izmaiņām likumdošanas procesa ietvaros.

Ekspertīzes sākumā ir sniegts ieskats darbinieku norīkošanu regulējošajos tiesību aktos saistībā ar darbinieku norīkošanu uz Latviju un no Latvijas. Ekspertīzes turpinājumā ir sniegti komentāri ar mērķi atbildēt uz jautājumiem, kā nošķirt norīkošanu no komandējuma un kāda ir atšķirība starp šiem terminiem; kā aprēķina darba samaksu norīkošanas gadījumā, ņemot vērā komandējuma izdevumu atmaksas regulējumu, vai esošais regulējums aizsargā pašnodarbinātas personas, un kā tiek piemērots darba un atpūtas laika regulējums. Ekspertīzes nobeigumā ir sniegti secinājumi un komentāri par esošā regulējuma pilnveidošanu.

2. Latvijas darbinieku norīkošanas regulējums

Norīkošanas direktīvas normas ir pārņemtas Darba likumā.⁵ Darba likuma 14.panta pirmā daļa darbinieka norīkošanu definē kā gadījumus, 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.

Darba likuma 14.panta otrā daļa norīkoto darbinieku definē kā darbinieku, kas noteiktu laiku veic darbu citā valstī, nevis valstī, kurā viņš parasti veic darbu.

⁵ 20.06.2001. likums "Darba likums" ("LV", 105 (2492), 06.07.2001.; Ziņotājs, 15, 09.08.2001.) [stājas spēkā 01.06.2002.] ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 20.07.2011.

Darbinieka definīcija savukārt ir sniegta Darba likuma 3.pantā - darbinieks ir fiziskā persona, kas uz darba līguma pamata par nolīgto darba samaksu veic noteiktu darbu darba devēja vadībā.

2.1.Darbinieku norīkošana no ārvalstīm un Latviju

Ja norīkošana notiek no ārvalstīm uz Latviju, Darba likuma 14.panta trešā daļa paredz, ka darba devējam neatkarīgi no darba līgumam un darba tiesiskajām attiecībām piemērojamām tiesību normām nosūtītajam darbiniekam jānodrošina darba apstākļi un nodarbinātības noteikumi, kas paredzēti Latvijas normatīvajos aktos, kā arī darba koplīgumos, kuri atzīti par vispārsaistošiem un regulē:

- 1) maksimālo darba laiku un minimālo atpūtas laiku;
- 2) minimālo ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu;
- 3) minimālo darba algas likmi, kā arī piemaksas par virsstundu darbu;
- 4) noteikumus par darbaspēka nodrošināšanu, īpaši ar darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja starpniecību;
- 5) drošību, veselības aizsardzību un higiēnu darbā;
- 6) aizsardzības pasākumus personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, grūtniecēm, sievietēm pēcdzemdību periodā, kā arī šo personu darba un nodarbinātības noteikumus;
- 7) vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, kā arī cita veida diskriminācijas aizliegumu.

Attiecībā uz noslēgto vispārsaistošo koplīgumu regulējumu, jāatzīmē, ka Latvijā ir noslēgts tikai viens vispārsaistošs nozares koplīgums. Tas ir noslēgts dzelzceļa pārvadājumu nozarē starp Latvijas Dzelzceļnieku un satiksmes nozares arodbiedrību un darba devēju organizāciju biedrību 'Latvijas Dzelzceļa nozares darba devēju organizācija'.⁶ Šis vispārsaistošais koplīgums - ģenerālvienošanās ir saistošs visiem uzņēmumiem, kuru darbība ir saistīta ar dzelzceļu vai dzelzceļa transporta funkcionēšanu.

⁶ Dzelzceļa nozares ģenerālvienošanās.

Pieejama: http://www.ldzsa.lv/files/images/DZC-generalvienosanas_2011.pdf.

Darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēji Latvijā - pagaidu darba aģentūras - Darba likuma 4.panta otrās daļas izpratnē ir darba devēji un uz tiem attiecas visas Darba likumā noteiktās prasības darba devējiem.

Darba devējam, kas vēlas norīkot darbinieku veikt darbu Latvijā, atbilstoši Darba likuma 14.panta ceturtajai daļai ir pienākums pirms darbinieka norīkošanas rakstveidā informēt Valsts darba inspekciju par šo nosūtīto darbinieku. Darba likums nenoteic termiņu paziņošanai, bet ietver prasību informēt inspekciju, pirms darbinieks faktiski tiek nosūtīts.

Informējot Valsts Darba inspekciju (VDI), darba devējam ir nepieciešams sniegt šādu informāciju:

- 1) darbinieka vārdu un uzvārdu;
- 2) darba uzsākšanas laiku;
- 3) paredzamo nodarbināšanas ilgumu;
- 4) darba veikšanas vietu (ja darba pienākumu veikšana nav paredzēta kādā noteiktā darba vietā, norāda, ka darbinieku var nodarbināt dažādās vietās);
- 5) darba devēja pārstāvi Latvijā, kurš ir pilnvarots pārstāvēt darba devēju Latvijas valsts iestādēs un tiesā;
- 6) personu, kuras labā tiks veikts darbs (pakalpojuma saņēmēju);
- 7) apliecinājumu par to, ka nosūtītais darbinieks, kas ir trešo valstu pilsonis, likumīgi strādā pie darba devēja Eiropas Savienības dalībvalstī, Eiropas Ekonomikas zonas valstī vai Šveices Konfederācijā.

Informācijas iesniegšanai nav paredzēta speciālā vai elektroniska forma. Informācija iesniedzama, ievērojot vispārējās dokumenta noformēšanas prasības, kas ir ietvertas Ministru kabineta noteikumos Nr.916 *'Dokumentu izstrādāšanas un noformēšanas kārtība.'*⁷

Tātad, norīkojot darbinieku uz Latviju, ārvalstu darba devējam ir pienākums:

- a) informēt VDI un
- b) piemērot attiecībā uz norīkotiem darbiniekiem Latvijas darba tiesības regulējošus tiesību aktus.

⁷ 28.09.2010. MK noteikumi Nr.916 "Dokumentu izstrādāšanas un noformēšanas kārtība" ("LV", 163 (4355), 14.10.2010.) [stājas spēkā 15.10.2010.]. Pieejami: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=219491&from=off>.

2.2.Darbinieka norīkošana pakalpojumu sniegšanai no Latvijas uz citu ES dalībvalsti

Ja darba devējs no Latvijas vēlas norīkot darbinieku veikt darbu citā Eiropas Savienības dalībvalstī, uz viņu attiecas Darba likuma 14.panta piektās daļas nosacījumi. Darba devējam neatkarīgi no darba līgumam un darba tiesiskajām attiecībām piemērojamā likuma ir pienākums norīkotajam darbiniekam nodrošināt nodarbinātības noteikumu (tātad jau minētos Darba likuma 14.panta trešās daļas nosacījumus) izpildi un darba apstākļus atbilstoši valsts, uz kuru norīko darbinieku, darbinieku norīkošanu regulējošiem normatīvajiem aktiem.

Darba devējam pirms darbinieku norīkošanas ir jāsaņem A1 sertifikāts „Sertifikāts par sociālā nodrošinājuma tiesību aktiem, kas piemērojami sertifikāta saņēmējam” darbinieka kā sociāli apdrošināmās personas statusa saglabāšanai Latvijā, strādājot citā ES valstī pēc norīkošanas.

2004.gada 29.aprīļa Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (EK) Nr.883/2004 *par sociālā nodrošināšanas sistēmu koordinēšanu*⁸ un 2009.gada 16.septembra Regula (EK) Nr.987/2009, *ar ko nosaka īstenošanas kārtību Regulai (EK) Nr. 883/2004 par sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinēšanu*⁹ nosaka sociālo garantiju saglabāšanu darbiniekiem, kas pārvietojas no vienas Eiropas Savienības dalībvalsts uz citu, lai strādātu vai meklētu darbu. Regulas Nr.883/2004 12.panta pirmā daļa paredz, ka persona, kuru darba devējs ir nosūtījis uz citu dalībvalsti veikt īslaicīgu darbu (līdz 24 mēnešiem) darba devēja uzdevumā, arī turpmāk ir pakļauta dalībvalsts, no kuras darbinieku norīko, tiesību aktiem.

Norīkošanas gadījumā darbinieks paliek sociāli apdrošināts Latvijā, savukārt darba devējs par šo darbinieku turpina veikt sociālās apdrošināšanas iemaksas Latvijā. Sertifikāts A1 apliecina to, ka darbiniekam no Latvijas piemēro Latvijas sociālā nodrošinājuma tiesību aktus un atbrīvo darba devēju no darbinieku reģistrēšanas

⁸ Eiropas Parlamenta un Padomes regula (EK) Nr. 883/2004 (2004. gada 29. aprīlis) par sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinēšanu (Dokuments attiecas uz EEZ un Šveici).

Pieejama: http://www.vsaa.lv/vsaa/images/modules/items/item_file_10264_883_2004_lv.pdf

⁹ Eiropas Parlamenta un Padomes regula (EK) Nr. 987/2009 (2009. gada 16. septembris), ar ko nosaka īstenošanas kārtību Regulai (EK) Nr. 883/2004 par sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinēšanu (Dokuments attiecas uz EEZ un Šveici).

Pieejama: http://www.vsaa.lv/vsaa/images/modules/items/item_file_10265_987_2009_lv.pdf

citas dalībvalsts sociālās drošības shēmā un sociālās apdrošināšanas iemaksu veikšanas šajā dalībvalstī.¹⁰

Taču Darba likums neparedz A1 sertifikāta saņemšanu pirms darbinieka nosūtīšanas kā darba devēja obligātu pienākumu, līdz ar to darba devējam, norīkojot darbinieku uz citu valsti, ir tikai Darba likumā paredzētie pienākumi:

a) informēt vai reģistrēt norīkotos darbiniekus atbilstoši valsts, uz kuru norīko darbinieku, noteiktajai kārtībai;

b) ievērot un izpildīt šādus darba tiesību nosacījumus, kas noteikti valsts, uz kuru norīko darbinieku, tiesībās vai vispārsaistošos koplīgumos :

- 1) maksimālais darba laiks un minimālais atpūtas laiks;
- 2) minimālais ikgadējais apmaksātais atvaļinājums;
- 3) minimālā darba algas likme, kā arī piemaksas par virsstundu darbu;
- 4) noteikumi par darbaspēka nodrošināšanu, īpaši ar darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja starpniecību;
- 5) drošība, veselības aizsardzība un higiēna darbā;
- 6) aizsardzības pasākumi personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, grūtniecēm, sievietēm pēcdzemdību periodā, kā arī šo personu darba un nodarbinātības noteikumi;
- 7) vienlīdzīga attieksme pret vīriešiem un sievietēm, kā arī cita veida diskriminācijas aizliegums.

2.3.Darbinieku norīkošanas uzraudzība un kontrole

Uzraudzību un kontroli darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības jomā īsteno Valsts darba inspekcija (VDI) saskaņā ar Valsts darba inspekcijas likumu.¹¹ Atbilstoši Valsts darba inspekcijas likuma 3. un 4.pantam VDI uzrauga un kontrolē, lai darba devēji, jebkuras citas personas, kas faktiskos apstākļos uzskatāmas par darba devējiem, komersanti un to pilnvarotas personas, kā arī uzņēmumi (organizatoriskas vienības, kurās strādā nodarbinātie) un darba vietas, ievērotu darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības normatīvo aktu prasības.

¹⁰Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras mājas lapa: <http://www.vsaalv.lv/aktualitates/jaunakas-zinas?id=272>. Vairāk informācijas par nosacījumiem, lai saņemtu A1 sertifikātu darbinieku nosūtīšanai īslaicīga darba veikšanai uz citu ES valsti, kā arī nepieciešamo dokumentu iesniegšanas kārtību var saņemt VSAA mājas lapā: <http://www.vsaalv.lv/pakalpojumi/es-un-starpvalstu-ligumi/darbs-cita-es-valsti>.

¹¹19.06.2008. likums "Valsts darba inspekcijas likums" ("LV", 104 (3888), 09.07.2008.; Ziņotājs, 15, 14.08.2008.) [stājas spēkā 10.07.2008.]

Tātad VDI kontrolē arī darba tiesisko prasību ievērošanu darba attiecībās ar uz Latviju norīkotiem ārvalstu darbiniekiem.

Attiecībā uz darbinieku, kuri ir norīkoti no Latvijas uz citu Eiropas Savienības valsti, darba tiesību uzraudzību, Valsts darba inspekcijas likuma¹² 11.panta otrā daļa paredz, ka VDI sadarbojas ar Eiropas Savienības dalībvalstu kompetentajām institūcijām, kas uzrauga un kontrolē normatīvo aktu ievērošanu darba tiesisko attiecību, darba aizsardzības un bīstamo iekārtu tehniskās uzraudzības jomā. Šāda sadarbība īpaši attiecas uz informācijas sniegšanu saistībā ar darbinieku norīkošanu uz attiecīgo Eiropas Savienības dalībvalsti.

Par darba tiesisko attiecību regulējošo normatīvo aktu pārkāpšanu, tostarp tiesību normu attiecībā uz darbinieku norīkošanu pakāpšanu, darba devējiem ir paredzēta administratīvā atbildība Administratīvo pārkāpumu kodeksa¹³ 41.pantā:

- Par darba tiesiskās attiecības regulējošo normatīvo aktu pārkāpšanu, izņemot gadījumus, kas noteikti šā panta otrajā un trešajā daļā, — izsaka brīdinājumu vai uzliek naudas sodu darba devējam — fiziskajai personai vai amatpersonai no divdesmit pieciem līdz divsimt piecdesmit latiem, juridiskajai personai — no piecdesmit līdz septiņsimt piecdesmit latiem.
- Par darba līguma nenoslēgšanu rakstveida formā — uzliek naudas sodu darba devējam — fiziskajai personai vai amatpersonai no simt līdz trīssimt piecdesmit latiem, juridiskajai personai — no septiņsimt piecdesmit līdz piectūkstoš latiem.
- Par valsts noteiktās minimālās mēneša darba algas nenodrošināšanu, ja persona nodarbināta normālo darba laiku, vai minimālās stundas tarifa likmes nenodrošināšanu — uzliek naudas sodu darba devējam — fiziskajai personai vai amatpersonai no trīssimt līdz četrsimt latiem, juridiskajai personai — no sešsimt līdz piectūkstoš latiem.
- Par šā panta pirmajā daļā paredzētajiem pārkāpumiem, ja tie izdarīti atkārtoti gada laikā pēc administratīvā soda uzlikšanas, - uzliek naudas sodu darba devējam — fiziskajai personai vai amatpersonai no divsimt piecdesmit līdz piecsimt latiem, juridiskajai personai — no septiņsimt piecdesmit līdz divtūkstoš latiem.
- Par šā panta otrajā un trešajā daļā paredzētajiem pārkāpumiem, ja tie izdarīti atkārtoti gada laikā pēc administratīvā soda uzlikšanas, — uzliek naudas sodu darba devējam — fiziskajai personai vai amatpersonai no četrsimt līdz piecsimt latiem, juridiskajai personai — no piectūkstoš līdz desmittūkstoš latiem.

Ja darba devējs pirms darbinieku norīkošanas ir saņēmis A1 sertifikātu, VSAA atbilstoši Ministru kabineta noteikumu Nr.459 *Valsts sociālās apdrošināšanas*

¹² 19.06.2008. likums "Valsts darba inspekcijas likums" ("LV", 104 (3888), 09.07.2008.; Ziņotājs, 15, 14.08.2008.) [stājas spēkā 10.07.2008.]

¹³ 07.12.1984. likums "Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodekss" (Ziņotājs, 51, 20.12.1984.) [stājas spēkā 01.07.1985.] ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 07.03.2012.

*aģentūras nolikums*¹⁴ 4.10.apakšpunktam uzrauga, kā tiek pildīti Eiropas Savienības tiesību akti par sociālā nodrošinājuma sistēmu koordināciju un starptautiskie divpusējie līgumi, proti, vai:

- darba devējs veic saimniecisko darbību attiecīgajā ES valsts teritorijā;
- starp darba devēju un darbinieku pastāv tieša saikne;
- nav beidzies nosūtīšanas periods;
- ir veiktas valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas.¹⁵

3. Problēmjaautājumi norīkošanas regulējuma piemērošanā

Neskatoties uz to, ka Norīkošanas direktīvas prasības ir pārņemtas Latvijas tiesību aktos un ir noteikti darba devēja pienākumi, tiesību normu piemērošanā un pienākumu pildīšanā ir vairākas neskaidrības.

3.1. *Atkāpes no valsts, uz kuru norīko darbinieku, darba noteikumu piemērošanas*

(a) Norīkošanas termiņš

Darba likums nenosaka maksimālo termiņu norīkošanai, kā arī nenosaka termiņu, kuram iestājoties var stāties spēkā prasība piemērot darbiniekam valsts, uz kuru darbinieks ir nosūtīts, darba tiesības. Darba likuma 14.pants neietver Norīkošanas direktīvas 3.panta 2.punkta ietverto atkāpi, proti:

ja norīkojums darbā nepārsniedz astoņas dienas, attiecībā uz preču sākotnēju salikšanu un/vai pirmo uzstādīšanu, ja tā ir līguma par preču piegādi neatņemama daļa un ir vajadzīga piegādāto preču nodošanai ekspluatācijā, un to veic piegādājošā uzņēmuma kvalificēti darba ņēmēji, 1. punkta b) un c) apakšpunkta pirmo daļu (minimālais ikgadējs atvaļinājums un minimālās algas likmes) nepiemēro. Šo noteikumu nepiemēro Norīkošanas direktīvas pielikumā uzskaitītajām darbībām būvniecības jomā.

Papildus Norīkošanas direktīvas 3.panta 3.punkts ietver iespēju dalībvalstīm pēc apspriešanās ar sociālajiem partneriem, nepiemērot prasību darba devējam nodrošināt valsts, uz kuru darbinieks ir norīkots, tiesību normas attiecībā uz minimālām algas likmēm gadījumā, ja norīkojums nepārsniedz vienu mēnesi un notiek minētajos norīkošanas gadījumos, izņemot pagaidu darba aģentūru gadījumus. Norīkošanas direktīvas 3.panta 5.punkts paredz iespēju dalībvalstīm (prasība par konsultāciju ar sociālajiem partneriem nav ietverta) nepiemērot

¹⁴ 21.06.2011. MK noteikumi Nr.459 "Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras nolikums" ("LV", 99 (4497), 29.06.2011.) [stājas spēkā 01.07.2011.]

¹⁵ <http://www.vsaa.lv/lv/pakalpojumi/es-un-starptvalstu-ligumi/darbs-cita-es-valsti>

minētās prasības par minimālajām algas likmēm gadījumā, ja veicamā darba apjoms nav ievērojams.

Līdz ar to neatkarīgi no tā, vai darbinieks norīkots uz divām dienām vai uz diviem gadiem un neatkarīgi no veicamā darba apjoma un darbu veida, uz Latvijas darba devēju attiecas prasība piemērot otrās valsts obligātās prasības par minimālo darba atlīdzību, darba drošību, darba apstākļiem un citiem Darba likumā 14.pantā minētiem darba apstākļiem.

Jāatzīmē, ka Eiropas Savienības dalībvalstis nav aktīvi izmantojušas iespēju piemērot atkāpi. Francija normas par valsts, uz kuru nosūta darbinieku, darba tiesību piemērošanu piemēro norīkošanai, kas nav īsāka par vienu mēnesi.¹⁶ Nīderlande piemēro atkāpi par Nīderlandes tiesību piemērošanu gadījumā, ja norīkojums nepārsniedz vienu mēnesi, taču šī atkāpe nav pārņemta būvniecības sektorā, kas ir visaktīvākais darbinieku norīkošanā. Spānija un Dānija piemēro Norīkošanas direktīvas 3.panta 2.punktā ietverto atkāpi, proti, ja norīkojums darbā nepārsniedz astoņas dienas un attiecas uz preču sākotnēju salikšanu un/vai pirmo uzstādīšanu.¹⁷

Fakts, ka Latvija nav pārņēmusi atkāpi, ir labvēlīgs darbiniekiem, jo darba devējam neatkarīgi no norīkošanas ilguma ir jānodrošina darbiniekam visi Darba likuma 14.panta trešajā daļā minētie darba tiesību nosacījumi.

(b) Darbiniekam labvēlīgāki nosacījumi

Norīkošanas direktīvas 3.panta 7.punkts paredz, ka prasība nodrošināt otrās valsts noteiktus darba nosacījumus (minimālās algas likmes, darba laiks un citi) nekavē tādu darba noteikumu un nosacījumu piemērošanu, kas ir labvēlīgāki darba ņēmējiem.

Tā kā Darba likuma 14.panta piektā daļa neietver šādu atkāpi, tad Latvijas darba devējam ir pienākums nodrošināt no Latvijas norīkotajiem darbiniekiem tās valsts, uz kuru viņi ir norīkoti, darba noteikumus. Tātad, ja Igaunijas darba tiesības paredz darbiniekam mazāk labvēlīgākus darba laika nosacījumus nekā Latvijas Darba likums, atbilstoši Latvijas Darba likuma 14.panta piektajai daļai darba devējam būs

¹⁶ Aukje van Hoek, Houwerzijl M. 'Comparative study on the legal aspects of the posting of workers in the framework of the provision of services in the European Union' 21 March 2011. Pieejams: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7510&langId=en. p.36

¹⁷ Cremer J, Donder P The free movement of workers in the European Union. p.23.

iespēja piemērot Igaunijas darba likuma normas. Tas pats teorētiski attiecas uz minimālās algas likmju prasībām, gadījumā, ja Latvijas darbinieks ir norīkots uz Lietuvu, kur minimālā darba alga ir mazāka nekā Latvijā.¹⁸

Kā norādīja Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departaments spriedumā lietā SKC –175/2011, atsaucoties uz Eiropas Savienības tiesas spriedumu *Pfeiffer* lietā (C-397/01- C-403/01), dalībvalstu nacionālajām tiesām ir pienākums interpretēt nacionālās tiesības atbilstoši direktīvām, taču, kā tas izriet no Eiropas Savienības Tiesas judikatūras, valsts tiesai, kurai ir jāiztiesā prāva tikai starp privātpersonām, līdzko tai ir jāpiemēro valsts tiesību normas, kas ir pieņemtas, lai transponētu pienākumus, ko paredz direktīva, ir jāņem vērā valsts tiesību normu kopums un tas ir jāinterpretē, cik vien iespējams, direktīvas teksta un mērķa kontekstā, lai nonāktu pie risinājuma, kas atbilst direktīvas mērķim.¹⁹

Attiecīgi, pat ja Norīkošanas direktīvas 3.7.pants nav iestrādāts Latvijas tiesībās, iztulkojot Darba likuma normas Norīkošanas direktīvas mērķu kontekstā (godīgas konkurences apstākļi un darba ņēmēju tiesību ievērošana), var secināt, ka darba devējs nedrīkst piemērot normas, kas pasliktina darbinieka stāvokli, piemēram, normas, kas samazina darbinieka atlīdzību. Jāatzīmē, ka arī Darba likuma 6.pantā ietverts darba tiesību princips, kas aizliedz piemērot darba koplīguma, darba kārtības noteikumu, kā arī darba līguma un darba devēja rīkojumu noteikumus, kas pretēji normatīvajiem aktiem pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli.

(c) Darbinieka definīcija

Vēl viens komentārs attiecas uz darbinieka definīciju Latvijas tiesību aktos. Atbilstoši Norīkošanas direktīvas 2.panta 2.punktam jēdziena "darba ņēmējs" definīcija atbilst tai definīcijai, ko piemēro tās dalībvalsts tiesību aktos, kurā darba ņēmējs ir norīkots darbā.

Latvijas Darba likumā noteiktā darbinieka definīcija neietver pašnodarbinātos darbiniekus. Attiecīgi, ja uzņēmums ir noslēdzis ar strādniekiem uzņēmuma līgumu un norīko šos strādniekus sniegt pakalpojumus citā valstī, uz viņiem neattiecas Darba likuma 14.pantā paredzēta aizsardzība. *Piemēram*, Igaunijas uzņēmumam D ir noslēgts uzņēmuma līgums ar trīs telpu dekoratoriem un

¹⁸ Lietuvas minimālā alga ir 231.70€, salīdzinot ar Latvijas 285.92€. Skat: National Minimum Wage Country comparison 2012. Pieejams: <http://www.datosmacro.com/en/national-minimum-wage>.

¹⁹ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departaments spriedums lietā SKC –175/2011 (2011. gada 20.aprīlis).

uzņēmums D nosūta šos darbiniekus veikt telpu dekorēšanas pakalpojumus uzņēmumā E Latvijā. Tā kā Latvijas Darba likums darbinieka definīcijā neietver pašnodarbinātās personas, uz darbinieku neattieksies Darba likuma 14.pantā paredzēta aizsardzība.²⁰

3.2. Norīkošanas identificēšana

(a) Norīkošanas gadījumi

Darba likums paredz trīs norīkošanas gadījumus, kuri ir ietverti Norīkošanas direktīvā:

(1) Pirmais gadījums - *darba devējs, pamatojoties uz līgumu, ko viņš noslēdzis ar personu, kuras labā tiks veikts darbs, nosūta darbinieku uz citu valsti.*

Piemēram, Latvijas būvniecības uzņēmums Y ir uzvarējis publisko iepirkumu konkursā Norvēģijā. Norvēģijas valsts uzņēmums (iestāde) X ir noslēdzis līgumu par krāsošanas darbu veikšanu ar Latvijas būvniecības uzņēmumu Y. Uz šī līguma pamata uzņēmuma Y darbinieki, kuriem ir noslēgts darba līgums ar uzņēmumu Y, dodas uz vienu mēnesi veikt krāsošanas darbus Norvēģijā. Uzņēmums Y ir joprojām norīkoto darbinieku darba devējs, krāsošanas pakalpojumu sniegšana (krāsošanas darbu veikšana) notiek uzņēmuma Y vadībā. Šis gadījums paredz, ka starp uzņēmumiem X un Y ir noslēgts pakalpojumu līgums.

(2) Otrais gadījums - *darba devējs nosūta darbinieku uz citā valstī esošu filiāli vai koncernā ietilpstošu uzņēmumu. Piemēram:*

- a) Latvijas stikla montāžas uzņēmums A norīko savus darbiniekus uzstādīt stikla konstrukcijas Francijā uzņēmuma A filiāles B būvniecības objektā.
- b) Tas pats uzņēmums A ir liela starpvalstu stikla montāžas uzņēmumu grupā ietilpstošs uzņēmums un norīko savus darbiniekus veikt stikla montāžas darbus uz uzņēmumu C Francijā, kas arī ietilpst stikla montāžas uzņēmumu grupā.

Abos gadījumos uzņēmums A ir norīkoto darbinieku darba devējs un darbi notiek uzņēmuma A vadībā.

²⁰Cremer J, Donder P The free movement of workers in the European Union. p.19

(3) Trešais gadījums - *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.* Piemēram, pagaidu darba aģentūra Latvijā norīko darbiniekus-elektromontāžas speciālistus pielāgot elektroinstalācijas Polijas uzņēmumā.

Šajā gadījumā norīkotajiem darbiniekiem ir noslēgts darba līgums ar Latvijas pagaidu darba aģentūru, taču norīkotie darbinieki darbu veic Polijas uzņēmuma uzraudzībā un vadībā. Tāpat šajā gadījumā Polijas uzņēmumam un Latvijas pagaidu darba aģentūrai ir noslēgts pakalpojumu līgums.

(b) Norīkošanas pazīmes

Tātad, lai nošķirtu norīkošanu no citiem darbaspēka mobilitātes veidiem, var izdalīt šādas norīkošanas pazīmes:

- (1) pārrobežu pakalpojums, proti, pakalpojums tiek sniegts citā valstī, nevis valstī, kur darbiniekam ir noslēgts darba līgums ar darba devēju (darbinieks dodas uz citu valsti);

Līguma par Eiropas Savienības darbību 56.pants aizliedz pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojumus to dalībvalstu pilsoņiem, kas veic uzņēmējdarbību kādā dalībvalstī, bet sniedz pakalpojumus citas dalībvalsts personai.²¹ Līguma 57.pantas definē jēdzienu 'pakalpojums.' Pakalpojumus uzskata par "pakalpojumiem", ja tos parasti sniedz par atlīdzību (ciktāl uz tiem neattiecas noteikumi par preču, kapitāla un personu brīvu apriti) un cita starpā pakalpojumi ietver:

- a) rūpnieciskas darbības;
- b) komerciālas darbības;
- c) amatnieku darbības;
- d) brīvo profesiju darbības.

Attiecīgi pakalpojumi neietver publiska rakstura pakalpojumus, piemēram, valsts izglītību.²²

- (2) pakalpojums tiek sniegts kāda uzņēmuma, kas ir reģistrēts ārvalstīs, labā;

²¹ Līgums par Eiropas Savienības darbību (konsolidētā versija).

Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0047:0200:lv:PDF>

²² Johanna Jacobsson. Posted Workers and Free Movement of Services in the European Union – the Impact on National Employment and Immigration Law. 2008. Pieejams: <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/21544>. p.6.

(3) pirms pakalpojumu sniegšanas un visā pakalpojumu sniegšanas laikā darbiniekiem ir noslēgts darba līgums ar uzņēmumu, kurš darbiniekus norīko uz ārvalstīm;

(4) norīkošana notiek uz noteiktu laika periodu (kas pasvīturo pakalpojumu sniegšanas īslaicīgo raksturu).

Attiecīgi **norīkošana ir nošķirama no** gadījumiem, kad:

- darbinieks dodas uz citu valsti, lai atrastu darbu (brīva darbaspēka kustība). Piemēram, Latvijas iedzīvotāji dodas uz Norvēģiju, lai patstāvīgi atrastu darbu kādā būvniecības uzņēmumā Norvēģijā, ar kuru viņi noslēgs darba līgumu;
- uzņēmums norīko darbinieku sniegt pakalpojumu citā Eiropas Savienības valstī, taču šis pakalpojums tiek sniegts šī paša uzņēmuma labā. Piemēram, tūrisma firma norīko darbinieku-gidu pavadīt Latvijas tūristus ekskursijā uz Parīzi;
- darbinieks darba devēja uzdevumā dodas uz citu valsti, taču nesniedz pakalpojumus, piemēram, darbinieks-praktikants, dodas apgūt jaunas iemaņas, strādājot uzņēmumā citā valstī.²³

3.3. Norīkošanas un komandējuma nošķiršana

Visvairāk jautājumu attiecībā uz norīkošanas regulējumu LBAS konsultanti saņem saistībā ar komandējumu, darba braucienu un norīkošanu tiesiskā regulējuma savstarpēju piemērošanu gadījumos, kad darba devējs norīko darbinieku uz citu Eiropas Savienības valsti. Šo jēdzienu nošķiršana ir būtiska atlīdzības saistībā ar norīkošanu aprēķināšanai, proti, vai darbiniekam ir nepieciešams izmaksāt ar komandējumu saistītos izdevumus un vai ir nepieciešams izmaksāt dienas naudu.

(a) Komandējums un norīkošana

Komandējumu regulējums ir noteikts Ministru kabineta noteikumos Nr.969 '*Kārtība, kādā atlīdzināmi ar komandējumiem saistītie izdevumi*'.²⁴ Noteikumu 2.punktā noteikts, ka par komandējumu uzskatāms ar uzņēmuma vadītāja rakstisku rīkojumu apstiprināts darbinieka brauciens uz noteiktu laiku uz ārvalstīm, lai pildītu

²³ Aukje van Hoek, Houwerzijl M. 'Comparative study on the legal aspects of the posting of workers in the framework of the provision of services in the European Union' 21 March 2011. Pieejams: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6677&langId=en. p.184.

²⁴ 2.10.2010. MK noteikumi Nr.969 "Kārtība, kādā atlīdzināmi ar komandējumiem saistītie izdevumi" ("LV", 169 (4361), 26.10.2010.) [stājas spēkā 27.10.2010.] ar grozījumiem, kas stājas spēkā 01.11.2011.

darba (dienesta) uzdevumus. Juridiskajā literatūrā, iztulkojot Darba likuma 14.panta normas, norīkošanu pēc būtības interpretē kā komandējumu uz ārvalstīm.²⁵ Attiecīgi darba devējam, kurš norīko darbinieku pakalpojumu sniegšanai uz ārvalstīm (ja šis darbinieka brauciens atbilst norīkošanas pazīmēm), ir pienākums ievērot Ministru kabineta noteikumus Nr.969 ietvertās prasības par izdevumu atlīdzināšanu, kas saistīti ar komandējumu.

(b) Komandējums un darba brauciens

Ministru kabineta noteikumi Nr.969 ietver prasības par darba braucienu un komandējumu atlīdzināšanu, līdz ar to bieži rodas jautājumi par to, vai piemērojamas normas par darba braucieniem vai komandējumiem. Darba likuma komentāri sniedz atziņas par šo abu terminu nošķiršanu.

Atbilstoši Ministru kabineta noteikumu Nr.969 2.punktam komandējums ir darbinieka brauciens uz noteiktu laiku uz citu apdzīvotu vietu Latvijas Republikā vai, ja darbinieka pastāvīgā darba vieta ir ārvalstī, – ārvalstī, vai uz ārvalstīm, kā arī no ārvalstīm uz Latvijas Republiku (ja darbinieka pastāvīgā darba vieta ir ārvalstīs), lai pildītu darba (dienesta) uzdevumus vai lai papildinātu zināšanas un paaugstinātu kvalifikāciju (mācību komandējums).

Norīkošanas kontekstā komandējums ir darbinieka brauciens uz noteiktu laiku uz ārvalstīm, lai pildītu darba (dienesta) uzdevumus, jo visi pārējie gadījumi, kuri nav saistīti ar starptautiska pakalpojuma sniegšanu, neietilpst norīkošanas gadījumos.

Savukārt atbilstoši noteikumu 3.punktam darba brauciens ir darbinieka darbs vai dienests, ja tas saskaņā ar noslēgto darba līgumu vai amata aprakstu norisinās ceļā (piemēram, autosatiksmes, dzelzceļa, jūrniecības vai aviācijas nozarē) Latvijas Republikā vai ārvalstīs vai ja darbs saistīts ar regulāriem un sistemātiskiem izbraukumiem un pārvietošanos (piemēram, celtniecības vai mežizstrādes nozarē).

Darba likumam veltītajos komentāros skaidrots, ka darba brauciens atšķiras no komandējuma ar to, ka komandējums ir darbinieka brauciens uz noteiktu laiku, savukārt darba brauciens ir regulāri saistīts ar izbraukumiem un pārvietošanos vai arī darbs notiek ceļā.²⁶ Proti, darba brauciens raksturojams ar īpašu darba specifiku, nevis atsevišķo gadījumu nepieciešamību. Līdz ar to darbinieku norīkošana nevar būt darba brauciens, jo tas neatbilst norīkošanas pazīmēm -

²⁵ BDO Zelmanis&Liberte'. Darba likums ar komentāriem. LBAS. 2010. 36.lpp.

²⁶ Turpat.

starptautisks pakalpojums, kas ir sniedzams noteiktu laiku uzņēmuma, kas reģistrēts citā Eiropas Savienības valstī, labā.

Attiecīgi, ja darbiniekam ir darba līgums ar Latvijā reģistrētu darba devēju (pagaidu darba aģentūru) un darbinieks uz īsu vai ilgāku laiku atrodas citā Eiropas Savienības valstī un sniedz pakalpojumu tajā valstī reģistrētajam uzņēmumam (tostarp Latvijas darba devēja meitas vai mātes uzņēmumam vai uzņēmumu grupā ietilpstošajam uzņēmumam) darba devēja uzdevumā, darbinieka braucienu uzskata par norīkošanu un komandējumu.

Ja darbinieks īsu vai ilgstošu laiku darba devēja uzdevumā strādā ārvalstīs, taču darbs nav saistīts ar starptautiska pakalpojuma sniegšanu (darbs veikts Latvijas uzņēmuma labā vai nenotiek pakalpojuma sniegšana vispār), darbinieka braucienu uzskata tikai par komandējumu.

Savukārt, ja darbinieks bieži atrodas ārzemēs darba devēja uzdevumā, un viņa darbs pēc savas specifikas ir saistīts ar biežiem braucieniem vai norisinās ceļā, šādus darbinieka braucienus uzskata par darba braucieniem, nevis par komandējumu un norīkošanu. Šeit pieminami piemēri par tūrisma firmu, kura norīko darbinieku-gidu pavadīt Latvijas tūristus ekskursijā uz Parīzi un gadījums, kad darbinieks-praktikants dodas apgūt jaunas iemaņas, strādājot uzņēmumā citā valstī.

Svarīgi, ka komandējumā var būt arī jebkuru citu personu - arī pašnodarbināto personu, ar kuru noslēgts uzņēmuma līgums par konkrēta uzdevuma veikšanu.²⁷ Taču, vai pašnodarbinātās personas ietilpst darbinieka definīcijā, ir atkarīgs no valsts, uz kuru nosūta darbinieku, tiesību aktiem. Attiecīgi no šiem tiesību aktiem būs atkarīgs, vai pašnodarbināto darbinieku uzskatīs par norīkoto darbinieku.

3.4. Atlīdzības aprēķināšana darbinieka norīkošanas gadījumā

LBAS darba tiesību konsultanti bieži saņem jautājumus par to, kā aprēķināt atlīdzību darbiniekam par norīkojumā pavadīto laiku. Iepriekšējā sadaļā tika izklāstīta atšķirība starp parastu komandējumu uz ārvalstīm un komandējumu-norīkošanu. Attiecīgi, ja darbinieks ir nosūtīts komandējumā uz ārvalstīm, piemēro

²⁷ Neilande J. Darbinieku nosūtīšana uz ārzemēm un nodokļi. 16. septembris 2009. Pieejams: <http://www.lvportals.lv/?menu=doc&id=197713>

Darba likuma 53.panta ceturto daļu, kas darbiniekam, kas nosūtīts komandējumā, garantē amata vietas un darba samaksas saglabāšanu, 76.panta pirmās daļas pirmo punktu, kas ietver darba devēju pienākumu atlīdzināt darbiniekam saistībā ar komandējumu radušos zaudējumus un Ministru kabineta noteikumu Nr.969 normas par izdevumu atlīdzināšanu saistībā ar darbinieka komandējumu.

Savukārt, ja darbinieka brauciens atbilst norīkošanas pazīmēm (ir viens no norīkošanas gadījumiem), atbilstoši Darba likuma 14.panta formulējumam darba devējam ir jāpiemēro Darba likuma 14.panta un 76.panta pirmās daļas pirmā punkta normas kopā ar Ministru kabineta noteikumu Nr.969 normām par komandējuma izdevumu atlīdzināšanu. Proti, norīkotajam darbiniekam ir jāizmaksā vismaz valstī, uz kuru darbinieku norīko, noteiktā minimālā alga, kā arī jāatlīdzina ar komandējumu saistītas izmaksas.

Latvijas tiesību akti viennozīmīgi nenoteic, kā būtu aprēķināma minimālās algas samaksa un komandējuma izdevumu atlīdzināšana norīkotajam darbiniekam. Līdz ar to ir nepieciešams izvērtēt attiecīgās Norīkošanas direktīvas normas.

Norīkošanas direktīvas 3.panta 7.punkta otrajā daļā ietverta norma, ka komandējuma naudu (*allowances specific to posting* - angļiski), kas saistīta ar attiecīgo norīkojumu, uzskata par minimālās algas daļu, ja vien to neizmaksā, atlīdzinot tādus faktiskos izdevumus saistībā ar norīkojumu darbā kā ceļa, dzīvokļa un uzturēšanās izdevumi.

'*Allowances specific to posting*' tiešā tulkojumā uz latviešu valodu būtu 'ar norīkošanu saistītie pabalsti.' Norīkošanas direktīvas oficiālajā tulkojumā latviešu valodā ir ietverts formulējums 'komandējuma naudu, kas saistīta ar attiecīgo norīkojumu'. Šo abu jēdzienu nesakritība rada jucekli un neskaidrību, vai dienas nauda ir ieskaitāma algas daļā vai arī ir atlīdzināma papildus.

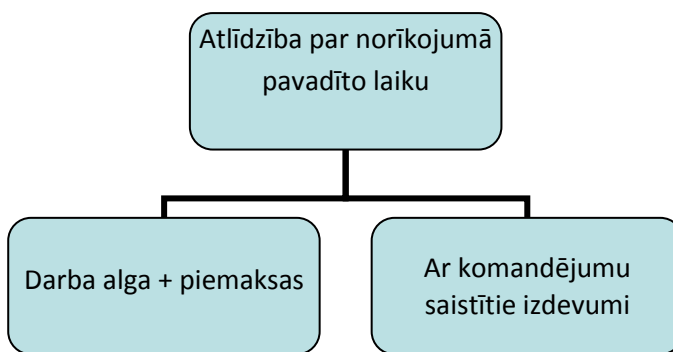
Šobrīd pastāv trīs pieejas attiecībā uz to, kā tulkojamas Norīkošanas direktīvas normas par minimālās algas garantēšanu un komandējuma naudas atlīdzināšanu.

(a) Pirmā pieeja

Daudzi darba devēji tulko '*allowances specific to posting*' tulko kā '*komandējuma nauda*'. Attiecīgi sanāk, ka dienas nauda, kas ir komandējuma izdevumu sastāvdaļa, atbilstoši Norīkošanas direktīvas 3.7.pantam ir ietverama algas

aprēķinā. Tādejādi darba devējam būtu jāizmaksā darbiniekam tikai aprēķinātā darba samaksa (darba alga + piemaksas) un ar komandējumu saistītie izdevumi.

Tas nozīmē, ka darba devējam būs jāaprēķina:



1) atlīdzība par norīkošanā pavadītajām dienām (mēnešiem) atbilstoši otrās valsts minimālajām algas likmēm un

noteikumiem par algas piemaksām (piemēram, par virsstundām, nakts darbu, darbu svētku dienās), kas ir noteikti tiesību aktos vai vispārsaistošajā koplīgumā, un papildus

2) izdevumi par komandējuma laiku, kas ietver Ministru kabineta noteikumu Nr.969 8.punktā minētos izdevumus, izņemot dienas naudu (kas ir ietverta minimālās algas aprēķinā). Braukšanas izdevumus attiecīgās valsts sabiedriskajā transportā (arī taksometros) atlīdzina par summu, kas nepārsniedz 30 % no visām komandējuma dienām noteiktās dienas naudas kopsummas. Dienas naudas un dzīvošanas izdevumu normas ir aprēķinātas katrai Eiropas valstij (noteikumu pielikumā). Gadījumā, ja darbiniekam bez maksas ir nodrošināta viesnīca (naktsmītne) un ēdināšana trīs reizes dienā, viņam izmaksā līdz 30 % no dienas naudas normas.

Piemēram, Latvijas būvniecības uzņēmums norīko darbinieku uz 40 darba dienām veikt darbu elektroinstalāciju uzstādīšanā Dānijā, pamatojoties uz pakalpojumu līgumu, kas noslēgts starp Latvijas būvniecības uzņēmumu un būvniecības uzņēmumu Dānijā. Pieņemsim, ka darbinieks divdesmit darba dienas veic darbu augstumā, strādā piecu darba dienu nedēļu astoņas stundas dienā un kopumā pa diviem mēnešiem nostrādā 10 virsstundas.

Pieņemsim, ka minimālā algas likme būvniecības sektorā Dānijā ir noteikta sociālo partneru vispārsaistošajā koplīgumā (koplīgums, kas ir saistošs visiem darba devējiem attiecīgajā nozarē). Pieņemsim, ka atbilstoši spēkā esošajam koplīgumam minimālā stundas tarifa likme elektromontāžas darbiniekiem ir 20 EUR stundā jeb aptuveni 14 Ls. Atbilstoši koplīgumam darbiniekiem par darbu augstumā pienākas piemaksa 5% apmērā un virsstundām 60% no minimālās algas likmes.

Darba devējam par 40 dienām, kuras darbinieks pavadīs Dānijā, jāizmaksā:

(1) Darba alga: 14 Ls x 8 stundas dienā x 40 darba dienas = 4480 Ls

(2) Darba algas piemaksas:

- piemaksa par darbu augstumā – 0.70 Ls (5 % no stundas likmes) x 8 stundas dienā x 20 darba dienas = 112 Ls mēnesī.
- Piemaksa par virsstundām – 8.40 Ls (60 % no stundas likmes) x 10 stundas = 84 Ls

Kopā par diviem mēnešiem darba devējam jāizmaksā 4676 Ls.

Papildus, darba devējs apmaksā darbiniekam lidmašīna biļetes izdevumus, apdrošināšanas polisi diviem mēnešiem, kā arī vietējā transporta izmaksas.

Eiropas Komisijas 2011.gada publicētajā pētījumā ir apkopots dalībvalstu darbinieku norīkošanas regulējums. Interesanti, ka Latvijas regulējuma aprakstā ir minēts, ka atbilstoši Latvijas tiesību aktiem, darba devējam, nosūtot darbinieku uz citu valsti, ir jāmaksā tās valsts minimālā alga, ar komandējumu saistītie izdevumi un papildus dienas nauda attiecīgajā valstī noteiktajā apmērā.²⁸ Dienas nauda nav iekļauta minimālajā algā arī Kiprā un Bulgārijā.²⁹

(2) Otrā pieeja

Otrajā pieejā formulējumu *'allowances specific to posting'* netulko kā 'komandējuma nauda', attiecīgi dienas nauda nav ietverama algas aprēķinā.

Jāatzīmē, ka šāds tulkojums būtu tuvāk Norīkošanas direktīvas 3.7.panta jēgai. 3.7.pants paredz, ka faktiskos izdevumus, kas rodas saistībā ar norīkošanu nevar ietvert algas aprēķinā. Algā ietver tikai pabalstu, kas ir saistīts ar norīkošanu. Latvijas tiesības nesniedz skaidrojumu par to, kas varētu būt uzskatāms par pabalstu, kas ir saistīts ar norīkošanu. Taču Ministru kabineta noteikumos Nr.969 ietvertais dienas naudas apzīmējums *'dienas nauda, lai kompensētu papildu izdevumus, kas rodas komandējuma laikā (piemēram, par ēdināšanu, dažādiem pakalpojumiem)'* drīzāk liecina par to, ka dienas nauda ir paredzēta darbinieka faktisko izdevumu atlīdzināšanai. Dienas nauda līdz ar to ietilpst Norīkošanas direktīvā lietotajā apzīmējumā *'faktiskie izdevumi saistībā ar norīkojumu darbā kā ceļa, dzīvokļa un uzturēšanās izdevumi'*. Tātad no 3.7.panta jēgas izriet, ka dienas nauda, kas kompensē faktiskos izdevumus komandējuma laikā, nevar ietilpt darba atlīdzībā un ir maksājama atsevišķi.

²⁸ Aukje van Hoek, Houwerzijl M. 'Complementary study on the legal aspects of the posting of workers in the framework of the provision of services in the European Union' November 2011. Pieejams: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7510&langId=en. p.126.

²⁹ Turpat p.131.

Tas nozīmē, kā darba devējam iepriekš minētajā piemērā par Dāniju darbiniekam papildus minētajai summai būtu jāizmaksā arī dienas nauda, kas ir noteikta Ministru kabineta noteikumos Nr.969 Dānijai paredzētajā apmērā – 32 Ls dienā.

Šāda summa varētu likties pārmērīgs slogs darba devējam. Taču šeit ir jāņem vērā divi argumenti. Pirmkārt, dienas nauda ir paredzēta faktisko izdevumu kompensācijai, saskaņā ar Ministru kabineta noteikumu Nr.969 13.punktu, ja darbiniekam ir nodrošināta bezmaksas uzturēšanās (tiek nodrošināta naktsmītne un ēdināšana trīs reizes dienā par katru komandējuma dienu darbiniekam izmaksā līdz 30 % no dienas naudas (kompensācijas par papildu izdevumiem) normas. Tātad, ja darbiniekam nerodas papildus izdevumi saistībā ar uzturēšanos, darba devējs var samazināt dienas naudas apmēru līdz 30%. Otrkārt, darba atlīdzību darba devējs izmaksās darbiniekam par padarīto darbu, piemēram, mēneša beigās, savukārt izdevumi darbiniekam radīsies jau ar ceļojuma pirmo dienu. Dienas nauda ir paredzēta darbiniekam, kas dodas ceļā un kuram radīsies izdevumi saistībā ar viņa ārvalstu ceļojumu. Attiecīgi dienas nauda ir svarīgs darbinieka tiesību aizsardzības elements, bez kura esamības darbinieks tiktu nostādīts nelabvēlīgā situācijā – viņš dodas norīkojumā uz ārvalstīm, kur uzturēšanas izdevumi var būt krietni augstāki nekā Latvijā.

(3) Trešā pieeja

Trešo pieeju raksturo formulējuma *'allowances specific to posting'* tulkošana, kā *'ar komandējumu saistītie pabalsti'*. Pabalsti šajā gadījumā var nozīmēt pabalstu, kas kompensē ar norīkošanu saistītos darbinieka izdevumus un kas ir saistīts ar minimālās algas starpību Latvijā un valstī, uz kuru darbinieku norīko. Pabalsta apmērs līdz ar to ir starpība starp darbiniekam noteikto algu Latvijā un otrās valsts minimālo algu.

Šajā gadījumā darba devējs izmaksā darbiniekam:

- (a) darbiniekam Latvijā noteikto darba algu par norīkojuma dienām/mēnešiem;
- (b) pabalstu, kuru aprēķina kā starpību starp otrās valsts minimālo algu kopā ar piemaksām, kas pienākas darbiniekam par attiecīgā darba veikšanu (piemēram, piemaksas par virsstundām, darbu svētku dienās, bīstamu darbu utt.) un darbiniekam noteikto darba algu Latvijā;
- (c) komandējuma izdevumus, kas ietver dienas naudu un citus izdevumus, piemēram, izdevumus par ceļu, apdrošināšanu, nakts mītņi, vietējo transportu saskaņā ar Ministru kabineta noteikumiem Nr.969.

Ja otrās valsts darba tiesību nosacījumi ir mazāk labvēlīgi darbiniekam nekā Latvijā, tad pabalstu nav nepieciešams izmaksāt.

Ņemot vērā, ka Darba likumā nav iestrādāts Norīkojuma direktīvas 3.7.pants, nav skaidrības, kā Latvijas darba tiesībās ir tulkojams *'allowances specific to posting'* un norīkošanā praksē ir iespējamās trīs pieejas, ir nepieciešami precizējumi par tiesību normu piemērošanu. Tas palīdzētu piemērot arī citas ar komandējumu saistītas normas, piemēram, normu par transporta izmaksu kompensēšanu. Atbilstoši Ministru kabineta noteikumu Nr.969 8.9.apakšpunktam braukšanas izdevumus attiecīgās valsts sabiedriskajā transportā (arī taksometros) atlīdzina par summu, kas nepārsniedz 30 % no visām komandējuma dienām noteiktās dienas naudas kopsummas. Līdz ar to ir būtiski zināt, vai dienas nauda ietilpst minimālajā atlīdzībā, vai nē. Ja komandējuma nauda ietilpst darba algā, tad nav skaidrs, no kā rēķina 30%, piemēram, vai tos rēķina no visas darbiniekam izmaksātas darba atlīdzības par visu norīkošanas laiku.

3.5. Darba laika regulējuma piemērošana laikā, kuru darbinieks pavada ceļā

Vēl viens jautājums rodas par piemērojamo normu attiecībā uz darba un atpūtas laika regulējumu tajā laikā, kad darbinieks atrodas ceļā uz norīkošanas vietu un no tās. *Piemēram*, ja darbinieks ir norīkots no Latvijas uz Spāniju un viņa ceļojums turp notiek svētdien, savukārt atpakaļceļā viņš lido ar pārsēšanos un pavada ceļā visu dienu, vai šim laikam piemēro Latvijas vai Spānijas darba tiesību regulējumu?

Latvijas darba tiesības nesniedz skaidru priekšrakstu attiecībā uz to, vai laiks, kuru darbinieks pavada ceļā no Latvijas uz citu valsti komandējuma gadījumā ir uzskatāms par darba laiku un vai par to ir izmaksājama darba samaksa. Piemēram, vai laiks, kuru darbinieks pavada ceļā svētdien, būtu uzskatāms par darba laiku? Darba likuma 130.pants nosaka, ka par darba laiku uzskata laika posmu no darba sākuma līdz beigām, kura ietvaros darbinieks veic darbu un atrodas darba devēja rīcībā, izņemot pārtraukumus darbā. Darba laika kumulatīvi elementi līdz ar to ir darba pienākumu veikšana un atrašanās darba devēja rīcībā.³⁰ . Taču atbilstoši Eiropas Savienības Tiesas praksei laiks, kura ietvaros darbinieks neveic darba pienākumus, taču atrodas darba devēja rīcībā, arī uzskatāms par darba laiku. Tas attiecas uz gadījumiem, kad, piemēram, ārsts atrodas slimnīcā gatavībā sniegt

³⁰ Darba likuma komentāri 244.lpp.

palīdzību, taču savus pienākumus neveic.³¹ Taču nevar vienādot laiku, kuru ārsts pavada slimnīcā gatavībā veikt darbu, un laiku, kuru darbinieks pavada ceļā uz norīkojuma vietu, jo darbinieka aktivitātēm ir atšķirīgi mērķi.

Līdz ar to ir secināms, ka atbilstoši Latvijas darba tiesībām, laiku, kuru darbinieks pavada no un uz norīkojuma vietu, neieskaita darba laikā.

Taču saskaņā ar Darba likuma 76.panta pirmo daļu darba devējam ir pienākums atlīdzināt tos darbinieka izdevumus, kuri atbilstoši darba līguma noteikumiem nepieciešami darba veikšanai vai arī ir radušies ar darba devēja piekrišanu. Brauciena laikā uz norīkošanas vietu darbiniekam radušies izdevumi ir uzskatāmi par uzdevumiem, kuri ir nepieciešami darba veikšanai. Tā kā atbilstoši Ministru kabineta noteikumiem Nr.969 dienas nauda ir uzskatāma par komandējuma izdevumu, var secināt, ka par dienu, kuru darbinieks pavada ceļā uz norīkojuma vietu, darbiniekam ir maksājama dienas nauda un atlīdzināmi citi ar komandējumu saistītie izdevumi.³²

Vienlaikus Darba likuma 141.panta pirmā daļa nosaka, ka atpūtas laiks ir laikposms, kura ietvaros darbiniekam nav jāveic viņa darba pienākumi un kuru viņš var izlietot pēc sava ieskata. Ceļā pavadītais laiks nav laiks, kuru darbinieks var izmantot atpūtai pēc sava ieskata un faktiski atrodas darba devēja rīcībā, līdz ar to ir nepieciešams piemērot tiesību normas par obligātās atpūtas prasībām, proti, Darba likuma 142. un 143.pantu par diennakts un nedēļas atpūtas prasībām.

Jautājumā par darba laika normu piemērošanu, būtu jāatzīmē arī minētais Norīkošanas direktīvas nosacījums par darbiniekam labvēlīgāku tiesību normu piemērošanu. Ņemot vērā to, ka Norīkošanas direktīvas 3.7.pantam ir tieša piemērojāmība, izskatot jautājumu par valsts tiesību normu piemērošanu, secināms, ka tiks piemērotas tās valsts tiesības, kuras ir darbiniekam labvēlīgākas. Piemēram, ja valsts X, kurā ceļojuma laiku ieskaita komandējuma laikā, darbinieku nosūta uz kādu Eiropas Savienības valsti Y, kur ceļojuma laiku neieskaita darba laikā un par to nav saglabājama darba alga, tad būtu piemērojamas valsts X darba tiesības, kas komandējuma laiku ieskaita darba laikā.

³¹ Skat. Eiropas Savienības Tiesas spriedumus lietās: *SIMAP*, Case C-303/98, [2000] ECR I-07963, 3.10.2000; *Jaeger*, Case C-151/02. 9.09.2003.; *Pfeiffer*, Case C-398/01 5.10.2004.; *Dellas*, Case C-14/04. 1.12.2005.; *Vorel*, Case C-437/05. 11.01.2007.

³² Skat. arī Linga M. Darba algas aprēķins komandējuma laikā (iFinances.lv 03. maijs, 2012).

4. Kopsavilkums

Apskatot Latvijas norīkošanas regulējumu, var secināt, ka Latvijas regulējums ietver daudz neskaidrību un darba devēji to piemēro dažādos veidos. Visvairāk neskaidrību rodas ar izejošo norīkošanu jeb Latvijas darbinieku norīkošanu uz citām Eiropas Savienības dalībvalstīm. Diemžēl nav tiesas spriedumu vai vadlīniju, kas sniegtu skaidrojumu par tiesību normu interpretēšanu un norādes piemērošanai, proti, kā Darba likuma 14.pantu piemēro kopsakarā ar citiem tiesību aktiem, piemēram, ar Ministru kabineta noteikumiem Nr.969. Darba devēju un darbinieku vidū nav skaidrības, vai norīkojums ir pēc būtības komandējums, ja vien tas atbilst norīkošanas pazīmēm.

Pirmkārt, lielu neskaidrību piemērotāju vidū izsauc Norīkošanas direktīvas 3.7.pantā ietvertā norma, ka darba devēja pienākums nodrošināt valsts, uz kuru norīko darbinieku, noteiktos darba nosacījumus (maksimālais darba laiks, atpūtas laiks, minimālā darba algas likme un citi), nekavē piemērot tādu darba noteikumu un nosacījumu, kas ir labvēlīgāki darba ņēmējiem. Darba likums neietver šādu nosacījumu.

Iztulkojot Latvijas Darba likuma 14.pantu Direktīvas mērķu kontekstā, var secināt, ka darbiniekam piešķirtās tiesības nevar pasliktināt. Līdz ar to, ja, valsts, uz kuru norīko darbinieku no Latvijas, tiesību normas paredz mazāk labvēlīgākus nosacījumus, ir jāpiemēro Latvijas attiecīgas darba tiesības.

Lai novērstu turpmākas neskaidrības 14.panta piemērošanā, ir nepieciešams precizēt panta redakciju, papildinot to ar Direktīvas 3.7.panta pirmajā daļā ietverto nosacījumu.

Otrkārt, vislielākās neskaidrības norīkošanas gadījumā rada atlīdzības aprēķināšana darbiniekam, proti, dienas naudas ietveršana minimālās algas aprēķinā vai tās maksāšana papildus kopā ar komandējuma izmaksu segšanu.

Darba likuma normas neietver norādes attiecībā uz to, kā ir piemērojamas Ministru kabineta noteikumu Nr.969 prasības. Tādējādi piemērotāji paši izvērtē Norīkošanas direktīvas normas, proti, 3.7.panta otro daļu, kas komandējuma naudu, kas saistīta ar attiecīgo norīkojumu, paredz uzskatīt par minimālās algas daļu. Lielu jucekli rada šīs normas redakcija latviešu valodā, kas rada neskaidrību,

vai angļiski paredzētie 'allowances specific to posting' ir tulkojami kā 'komandējuma nauda' vai 'komandējuma pabalsts'.

Rezultātā darba devēju vidū rodas trīs atšķirīgas pieejas ar komandējumu saistītās atlīdzības aprēķināšanā:

- dienas naudu maksājot papildus aprēķinātajai minimālajai algai, vienlaikus atlīdzinot citus ar komandējumu saistītus izdevumus. Šādu pieeju tiesību normu piemērošanā apraksta Eiropas Komisija savā pētījumā par norīkojuma regulējumu Latvijā;
- dienas naudu maksājot papildus darbiniekam Latvijā noteiktajai algai, iztulkojot 'allowances specific to posting' kā 'pabalsti saistībā ar norīkošanu'. Līdz ar to darbiniekam papildus izmaksā pabalstu, kas ir līdzvērtīgs starpībai starp darbinieka algu Latvijā un valsts, uz kuru norīko darbinieku, minimālo algu.
- dienas naudu ietverot minimālās algas aprēķinā, iztulkojot Norīkošanas direktīvas 3.7.panta otro daļu 'allowances specific to posting' kā komandējuma naudu, tādējādi dienas naudu uzskatot par minimālās algas daļu. Papildus darbiniekam izmaksā tikai komandējuma izdevumus, kas ir saistīti ar dzīvošanu, ceļu un apdrošināšanu.

Trešā pieeja ir ļoti izplatīta darba devēju vidū, taču ir ļoti nelabvēlīga darbiniekam, ņemot vērā to, ka darbinieks dodas uz citu valsti bez iepriekšējās dienas naudas izmaksas, kas ir paredzēta, piemēram, ēdināšanas izmaksu segšanai. Savukārt darba algu darbinieks visdrīzāk saņem tikai mēneša beigās.

Turklāt atbilstoši Ministru kabineta noteikumiem Nr.969 dienas nauda ir paredzēta, lai kompensētu papildu izdevumus, kas rodas komandējuma laikā (piemēram, par ēdināšanu, dažādiem pakalpojumiem). Tātad dienas naudas mērķis ir segt faktiskos izdevumus. Līdz ar to būtu pareizi iztulkot dienas naudu kā Norīkošanas direktīvas 3.7.panta otrajā daļā minētos faktiskos izdevumus saistībā ar norīkojumu darbā kā ceļa, dzīvokļa un uzturēšanās izdevumiem. Tas nozīmē, ka dienas nauda būtu maksājama atsevišķi un nevar būt minimālās algas daļa.

Ņemot vērā nepieciešamību novērst darbiniekam nelabvēlīgu situāciju un atšķirīgas pieejas atlīdzības aprēķināšana, ir nepieciešams precizēt Darba likuma 14.pantu, norādot, kā tieši norīkošanas gadījumā ir piemērojamas Ministru kabineta noteikumu Nr.969 prasības. Darba likumā ir jāprecizē, ka dienas naudu

kopā ar citiem ar komandējumu saistītiem izdevumiem neietver darbinieka algas daļā un izmaksā papildus.

Natalja Mickeviča
31.05.2012.