

# Darbinieku nosūtīšanas nošķiršana no komandējuma

Attīstoties darba tirgum, daudziem uzņēmumiem aktuāla ir kļuvusi darbaspēka kustība. Lai nodrošinātu savu pakalpojumu sniegšanu, darba devējiem var rasties nepieciešamība nosūtīt darbinieku uz citu valsti. Atbilstoši Latvijas tiesiskajam regulējumam, turpinot attiecības ar darba devēju, darbinieks darbu ārzemēs var veikt, atrodoties komandējumā, darba braucienā vai esot darba devēja nosūtījumā ārvalstī. Eiropas Savienībā (ES) ir izveidota īpaša kārtība, kādā darba devējs nepieciešamības gadījumā nosūta darbinieku uz citu valsti.

## JURISTA PADOMS

- 1 Eiropas Parlamenta un Padomes direktīva 96/71/EK (1996. gada 16. decembris) par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā
- 2 Eiropas Parlamenta un Padomes direktīva 2014/67/ES (2014. gada 15. maijs) 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)
- 3 Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2014. gada 30. septembra spriedums lietā Nr. SKC-2425/2014

Darba likums regulē darbinieku nosūtīšanu, tomēr nav skaidras un vienotas izpratnes par to, kā komandējums būtu nošķirams no darbinieku nosūtīšanas. Vēl vairāk, Darba likums neregulē apmaksas jautājumus šādās situācijās. Saeimā 2. lasījumā steidzamības kārtībā tiek izskatīti Darba likuma grozījumi (turpmāk – likumprojekts), ar ko ir plānots precizēt darbinieku nosūtīšanas tiesisko regulējumu. Šajā rakstā piedāvāts skaidrojums tam, kāda ir atšķirība starp komandējumu un darbinieka nosūtīšanu un kas darba devējam Latvijā ir jā dara, lai juridiski korekti nosūtītu darbiniekus darbam citā ES dalībvalstī.

### Komandējums

Lai nodrošinātu darba veikšanu ārvalstīs, darba devēji visbiežāk izmantoto komandējumu. Lai gan Darba likumā komandējuma saturs nav skaidrots, tomēr saskaņā ar Ministru kabineta noteikumiem Nr. 969 „Kārtība, kādā atļūdzināmi ar komandējumiem un darbinieku darba braucieniem saistītie izdevumi” (turpmāk – atļūdzinājuma noteikumi) **komandējums ir jebkāds ar rakstisku rīkojumu apstiprināts darbinieka brauciens darba pienākumu pildīšanai gan Latvijas teritorijā, gan ārvalstīs.**

Komandējumā darbinieks darba devēja uzdevumā strādā noteiktu laika periodu, darot darbu Latvijas darba devēja interesēs. Komandējumā darbinieks nepilda darba pienākumus cita uzņēmuma interesēs. Komandējuma ilgums nav ierobežots ar normatīvajiem aktiem, un visu komandējuma laiku darba devējam komandējuma izdevumi ir jāatļūdzina saskaņā ar atļūdzinājuma noteikumiem.

### Darbinieka nosūtīšana

Ja darba devējs nosūta darbinieku uz ārvalstīm uz noteiktu laika periodu veikt darbu par labu citam uzņēmumam, saglabājot darba tiesiskās attiecības, tad atbilstoši Darba likumam tā uzskatāma par darbinieka nosūtīšanu. **Būtiskākā pazīme, kas nošķir komandējumu no nosūtīšanas, ir tā, ka darbinieks uz ārvalstīm tiek nosūtīts uz citu uzņēmumu veikt darbu šī cita uzņēmuma labā.**

Saskaņā ar Darba likumā iestrādātajām prasībām, kas ir ieviestas saskaņā ar direktīvām 96/71/EK<sup>1</sup> un 14/67/ES<sup>2</sup> (turpmāk – direktīvas), darbinieku nosūtīšana var notikt vairākos veidos:

- 1) darba devējs nosūta darbinieku uz citu valsti, pamatojoties uz līgumu, ko tas noslēdzis ar personu, kuras labā tiks veikts darbs,
- 2) darba devējs nosūta darbinieku uz savu citā valstī esošu filiāli vai koncernā ietilpstošu uzņēmumu,
- 3) darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs kā darba devējs nosūta darbinieku pakalpojuma saņēmējam ārvalstīs.

Šie paši darbinieku nosūtīšanas veidi tiks saglabāti arī likumprojektā.

Neskatoties uz to, ka direktīvā 96/71/EK daļēji ir skarti darbinieka nosūtīšanas apmaksas noteikumi, Darba likumā šāds regulējums līdz šim nav ticis iekļauts. Tiesu praksē<sup>3</sup> ir atzīts, ka darbinieka nosūtīšana pēc savas būtības atbilst komandējumam, kas ietver starptautisko elementu, jo pakalpojumi tiek sniegti citā valstī, kurā tie parasti netiek sniegti, un darbs tiek veikts personas labā, ar kuru darba devējs ir noslēdzis līgumu par konkrēta darba veikšanu. Tiesa ir arī atzinusi, ka uz darbinieka nosūtīšanu ir attiecināms darba devēja pienākums atļūdzināt



**Kristīne Markus,**  
zvērīnātu  
advokātu  
biroja  
Deloitte  
Legal  
vecākā  
juriste

darbiniekam saistībā ar komandējumu radušos izdevumus. Proti, izdevumi darbiniekam ir atlīdzināmi saskaņā ar atlīdzinājuma noteikumiem.

## Gaidāmās izmaiņas

Likumprojektā<sup>4</sup> ir plānots precizēt izdevumu atlīdzinājuma kārtību darbiniekiem, kas atrodas nosūtījumā, ietverot precīzu norādi uz darba devēja pienākumu piemērot atlīdzinājuma noteikumus. Līdz ar to darba devējam būs pienākums atlīdzināt darbiniekam arī ar nosūtīšanu saistītos transporta, dzīvošanas un dienas naudas izdevumus, kas var tikt atbrīvoti no aplikšanas ar algas nodokļiem atlīdzinājuma noteikumos minētajā apmērā.

Ieviešot direktīvas, likumprojektā ir noteikts, ka komandējuma dienas naudu, kas saistīta ar nosūtīšanu, uzskata par minimālās darba algas daļu, ja to paredz tās valsts noteikumi, uz kuru darbinieks ir nosūtīts veikt darbu. Līdz ar to darba devējam pirms darbinieku nosūtīšanas ir nepieciešams pārliecināties par to, vai maksājamā dienas nauda mērķa valstī tiks uzskatīta par minimālo darba algu. Saskaņā ar likumprojektu cita atlīdzība, kas saistīta ar faktisko izdevumu segšanu, netiek uzskatīta par minimālās darba algas likmes daļu.

Ne direktīvas, ne citi normatīvie akti neierobežo darbinieka nosūtīšanas ilgumu. Praksē tiek uzskatīts, ka darbinieka nosūtīšana ir ierobežota ar divu gadu termiņu. Regula Nr.883/2004 paredz, ka, ja darbinieks veic darbu ārvalstīs līdz 24 mēnešiem darba devēja uzdevumā, darbinieks ir pakļauts dalībvalsts, no kuras darbinieku norīko, sociālās apdrošināšanas sistēmai<sup>5</sup>. Sociālo iemaksu apliecināšanas nolūkos darbiniekam ieteicams pirms nosūtījuma saņemt A1 sertifikātu, kas valsts kompetentajai iestādei, uz kuru tiek nosūtīts darbinieks, apliecinātu valsts sociālo apdrošināšanas obligāto iemaksu (VSAOI) veikšanu tikai Latvijā.

Latvijas Republikas pilsoņi ir tiesīgi strādāt ES, pamatojoties uz brīvu darbaspēka kustību un pakalpojumu sniegšanas brīvību. Saskaņā ar direk-

tīvām, Līguma par Eiropas Savienības darbību 56. un 57. pantu (pakalpojuma sniegšanas brīvība), kā arī Eiropas Savienības tiesas judikatūru<sup>6</sup> dalībvalstīm nav ierobežojuma nosūtīt pakalpojuma sniegšanai uz citu ES valsti ne tikai ES pilsoņi, bet arī trešās valsts pilsoņus, un tiem nav jāsaņem darba atļauja, tomēr visbiežāk nosūtītajiem darbiniekiem ir jāsaņem dokuments, kas atļauj uzturēšanos ārvalstī (vīza vai uzturēšanās atļauja).

Nosūtīšanas procesu nosacīti var sadalīt šādos posmos:

1. Līguma starp darba devēju un uzņēmumu, uz kuru ir plānots nosūtīt darbiniekus, noslēgšana.
2. Vienošanās ar darbinieku par darbinieka nosūtījuma noteikumiem.
3. Uzņēmošās dalībvalsts kompetentās iestādes informēšana par nosūtījumu.
4. Ja darbiniekam ir nepieciešams dokuments, kas atļauj viņa uzturēšanos ārvalstī (nav Latvijas/ES pilsonis) – dokumentu iesniegšana un uzturēšanās atļaujoša dokumenta saņemšana.
5. A1 sertifikāta saņemšana.
6. Ieceļošana un pakalpojumu sniegšana saskaņā ar nosūtījuma noteikumiem.
7. Atgriešanās Latvijā.

Darba likums paredz, ka darba devējam, kas nosūta darbinieku veikt darbu citā ES dalībvalstī, Eiropas Ekonomiskās zonas valstī vai Šveices Konfederācijā, ir pienākums nosūtītajam darbiniekam nodrošināt minimālo nodarbinātības noteikumu izpildi un darba apstākļus saskaņā ar attiecīgās valsts normatīvajiem aktiem. Saskaņā ar direktīvām darba devējam nosūtītajam darbiniekam, atrodoties mērķa valstī, ir jānodrošina:

- 1) mērķa valstī noteiktais maksimālais darba un minimālais atpūtas laiks;
- 2) mērķa valstī noteiktais minimālais apmaksātais ikgadējais atvaļinājums;
- 3) mērķa valstī spēkā esošā minimālā algas likme, to skaitā likmes par virsstundām;
- 4) mērķa valstī noteikto darba ņēmēju iznomāšanas noteikumu ievērošana;
- 5) veselības aizsardzības pasākumi mērķa valstī;
- 6) vienlīdzīga attieksme pret vīriešiem un sievietēm un citi diskrimināciju izslēdzoši noteikumi.

Likumprojekta anotācijā minēts, ka darba devēja pienākumu atvieglšanai ir plānots ieviest tīmekļa vietni, kurā būs pieejama informācija par citu valstu vienotajām tīmekļa vietnēm ar konkrētās valsts prasībām par minimālo darba algas likmi un citām prasībām. Jāatzīmē, ka 2016. gada 8. martā Eiropas Komisija ir sākusi darbinieku nosūtīšanas regulējuma pilnveidošanu. Līdz ar to ir gaidāms, ka tuvākajā nākotnē darbinieku nosūtīšanas regulējums ES mērogā tiks papildināts, nodrošinot pārskatāmu un darbiniekiem labvēlīgāku regulējumu, papildinot prasības par vienlīdzīgas samaksas pienākuma nodrošināšanu, kā arī precizējot regulējumu par nosūtījuma ilgumu un piemērojamo nodokļu regulējumu.

## JURISTA PADOMS

- 4 Likumprojekts „Grozījumi Darba likumā” Nr. 90/TA–282 (2016)
- 5 Saskaņā ar regulu Nr. 883/2004 šis termiņš ir pagarināms līdz pat 5 gadiem, lūdzot VSAA saskaņot šādu pagarinājumu ar tās valsts kompetento iestādi, uz kuru darbinieks tiek nosūtīts
- 6 Piemēram, Eiropas Savienības tiesas 2014. gada 1. septembra spriedums *Essent Energie Productie BV v. Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*, lieta Nr. C–91/13

Materiāls tapis  
sadarbībā ar

Deloitte | Legal