

► Tiklīdz pirmsapvienošanās apliecība ir iesniegta un apvienošanās ir reģistrēta, varētu uzskatīt, ka apvienošanās stājusies spēkā. Tomēr tā nav, jo pievienojamā sabiedrība, kas reģistrēta Latvijā, saskaņā ar komercreģistra datiem turpina pastāvēt. Attiecīgi nepieciešams, lai komercreģistrs izslēgtu pievienojamo sabiedrību. **Ja ārvalsts reģistrs laikus nesniedz informāciju Latvijas komercreģistram par reorganizācijas reģistrēšanu, tad tas jā dara pašai sabiedrībai.** Pievienojamā sabiedrība tiek izslēgta, pamatojoties uz attiecīgās valsts reģistra lēmuma par reorganizācijas pabeigšanu. Pāiet zināms laika periods, kurā lēmums tiek pārsūtīts, iztulkots, notariāli apliecināts un iesniegts komercreģistrā, līdz visbeidzot komercreģistra valsts notārs izskata iesniegtos dokumentus un pieņem lēmumu par pievienojamās sabiedrības izslēgšanu. Praksē tas var aizņemt pat vairākas nedēļas.

Tā kā tiesības un pienākumi tiek pārņemti brīdī, kad reorganizācija ir pabeigta, proti, pārobežu apvienošanās gadījumā – kad Latvijā reģistrēta pievienojamā sabiedrība tiek izslēgta no komercreģistra, tad apvienošanās pabeigšana praksē ieilgst, kas rezultējas praktisko darbību izpildes novēlojumā, jo faktiski trešajām personām saistošs ir Latvijas komercreģistra ieraksts par sabiedrības reorganizāciju un izslēgšanu no reģistra.

Attiecībā uz visu reorganizācijas procesu kopumā jāuzsver, ka būtiski ir vēl pirms jebkādu procedūru uzsākšanas izstrādāt reorganizācijas praktiskās ieviešanas plānu, veikt pārrunas ar visām iesaistītajām pusēm, to izpildinstitūcijām un arī personām, kas faktiski būs atbildīgas par konkrētu darbību veikšanu, un savstarpēji izrunāt jebkādas nianšes, kas varētu ietekmēt reorganizācijas procesa sekmīgu un raitu virzību. Šajā posmā izvērtēti un, visām iesaistītajām pusēm sadarbojoties, atrisināti dažādi praktiskas dabas jautājumi atkarībā no uzņēmējdarbības specifikas un pārvaldes komplicētības palīdzēs īstenot reorganizācijas ieceri un sasniegt mērķi. **BJP**

Materiāls tapis  
sadarbībā ar



# Darbinieku nosūtīšana uz Latviju un ar to saistītās izmaiņas Darba likumā

Turpinot maija numurā aizsākto rakstu sēriju par darbaspēka kustību, šajā rakstā apskatīti ārvalstu darba devēja pienākumi, nosūtot darbinieku uz Latviju, kā arī sniegts ieskats jaunākajos Darba likuma grozījumos<sup>1</sup> (turpmāk – likums), kas precīzāk ievieš direktīvas 96/71/EK<sup>2</sup> un 14/67/ES<sup>3</sup> (turpmāk – direktīvas). Līdz ar to likums vieš izmaiņas arī atsevišķos to darba devēja pienākumos, kas vēlēšies nosūtīt darbinieku veikt darbu Latvijā.

## Pienākums informēt valsts valodā

Darba devējam būs latviešu valodā jāinformē Valsts darba inspekcija par nosūtāmo darbinieku un plānoto nosūtījumu, jau pirms darbinieks tiks nosūtīts darba veikšanai uz Latviju. Šajā paziņojumā būs jānorāda:

- 1) informācija par darba devēju jeb darbinieka nosūtītāju (fiziskai personai – vārds, uzvārds, adrese, kontaktinformācija; juridiskai personai – nosaukums, reģistrācijas numurs, adrese, kā arī cita kontaktinformācija, piemēram, tālruna numurs, elektroniskā pasta adrese);
- 2) nosūtāmā darbinieka vārds, uzvārds;
- 3) darba uzsākšanas un pabeigšanas laiks, kā arī paredzamais nosūtīšanas ilgums;
- 4) darba veikšanas vieta (ja darba pienākumu veikšana nav paredzēta kādā noteiktā darba vietā, norāda, ka darbinieku var nodarbināt dažādās vietās);
- 5) darba devēja pārstāvja (pilnvarotais pārstāvis tiesās, valsts iestādēs un koplīguma noslēgšanai) vārds, uzvārds, kontaktinformācija;



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

- 6) darbinieka nosūtīšanas pakalpojuma saņēmējs Latvijā;
- 7) pakalpojuma (darba) veids;
- 8) apliecinājums par likumīgu nodarbinātību Eiropas Savienībā, Eiropas Ekonomikas zonas valstī vai Šveices konfederācijā, ja nosūtāmais darbinieks ir trešās valsts pilsonis.

Paziņojuma iesniegšanai Valsts darba inspekcijai nav konkrēti noteikta termiņa. Darba devējam tiek dota rīcības brīvība izvēlēties, cik ilgi pirms darbinieka nosūtīšanas darbam uz Latviju paziņojums tiek sniegts. Paziņojuma mērķis ir nodrošināt, ka darba tiesiskās attiecības uzraugošajai iestādei ir iespēja kontrolēt nosūtījuma rezultātā radušās tiesiskās attiecības, kā arī nepieciešamības gadījumā sazināties ar nosūtītā darbinieka darba devēju.

### Jānodrošina darba devēja pārstāvis

Pārņemot direktīvu un Eiropas Savienības tiesas judikatūras atziņas<sup>4</sup>, paziņojumā ir ieviestas arī jaunas prasības. Cita starpā paziņojumā ir jānorāda darba devēja pārstāvis, pie kura jau esoša vai potenciāli slēdzama darba koplīguma puses – arodbiedrības, darbinieku pilnvarotie pārstāvji vai apvienības pārstāvji – var vērsties nolūkā, piemēram, uzsākt koplīguma noslēgšanas sarunas vai aicinājumu pievienoties šādam koplīgumam un attiecināt to arī uz nosūtīto darbinieku. Šim darba devēja pārstāvim nav jāatrodas pastāvīgi Latvijā, bet nepieciešamības gadījumā ir jābūt pieejamam. Ja, piemēram, tiek sāktas sarunas par jauna koplīguma noslēgšanu, pārstāvim ir jāiesaistās šajās sarunās.

### Vispārstaistošo prasību izpilde

Nosūtot uz Latviju darbinieku strādāt, darba devējam ir jānodrošina Latvijas Republikas normatīvajos aktos, kas regulē darba tiesiskās attiecības, noteikto vispārstaistošo prasību izpildi attiecībā uz:

- 1) minimālo darba laiku;
- 2) maksimālo atpūtas laiku;

- 3) minimālo darba algas likmi;
- 4) samaksu par virsstundu darbu;
- 5) darbaspēka nodrošināšanu, īpaši ar darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēju starpniecību;
- 6) drošības, veselības aizsardzības un higiēnas prasību ievērošanu darba vietā;
- 7) aizsardzības pasākumiem personām, kas jaunākas par 18 gadiem, grūtniecēm, sievietēm pēcdzemdību periodā;
- 8) vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, kā arī cita veida diskriminācijas aizliegumu.

Likuma grozījumi papildus paredz, ka darba devējiem, kas jau ir nosūtījuši darbiniekus strādāt Latvijā, ir jāspēj darba tiesiskās attiecības uzraugošajām iestādēm uzrādīt darba līgumu, darba samaksas aprēķinu, darba laika uzskaiti un darba samaksas izmaksu apliecinājošos dokumentus latviešu valodā. Līdz ar to, nosūtot darbinieku darbam Latvijā, darba devējiem papildus ir jāreķinās ar tulkošanas izmaksām.

Darba devējam, kas nosūta darbiniekus strādāt Latvijā, ir jāreķinās, ka Latvijā minimālā mēneša darba alga (2016. gadā – 370 EUR) neietver ne komandējuma naudu, ne arī prēmijas, piemaksas un citu atlīdzību par labu darbu.<sup>5</sup> Tādējādi, ja uz Latviju nosūtītais darbinieks vienlaikus tiks norīkots arī komandējumā, papildus obligātajai minimālajai darba algai darbiniekam ir jāatlīdzina arī ar komandējumu saistītie izdevumi (izmitināšanas, ceļa, uzturēšanās izdevumi), komandējuma dienas nauda un citi izdevumi.

### Nosūtīšanas ilgums netiek regulēts

Līdzīgi kā pie darbinieku nosūtīšanas uz citām Eiropas Savienības, Eiropas Ekonomiskās zonas un Šveices Konfederācijas valstīm, ne direktīvas, ne citi normatīvie akti neierobežo darbinieka nosūtīšanas ilgumu uz Latviju. Tāpēc, ievērojot regulas Nr. 883/2004 prasības, ja nosūtītais darbinieks strādās Latvijā ilgāk par 24 mēnešiem un nebūs saskaņojis citu termiņu ar tās valsts atbildīgo iestādi, no kuras darbinieks tika nosūtīts uz Latviju, šis darbinieks tiks pakļauts Latvijas valsts sociālās apdrošināšanas sistēmai<sup>6</sup>.

### Prasības būvdarbu veikšanas jomā

Likumprojekts paredz arī jaunu, speciālu regulējumu darbinieku nosūtīšanas gadījumā ēku būvniecības vai specializēto būvdarbu veikšanas jomā, kas tiek ieviests, izmantojot direktīvās pieļaujamo atkāpi dalībvalstīm. Tiek paredzēta īpaša atbildība tiem darba devējiem, kuriem kā apakšuzņēmējiem ir nodota pilnīga vai daļēja būvdarbu līgumsaistību izpilde. Ja minētais darba devējs nebūs samaksājis pilnu darba samaksu darbiniekam kādu konkrētu būvdarbu izpildes ietvaros, darbiniekam būs tiesības pieprasīt neizmaksāto darba samaksas daļu no tās personas, kas būvdarbu izpildi bija nodevusi darba devējam. E J P

- 1 Grozījumi Darba likumā, skatīti Saēmā 2. steidzamajā lasījumā 2016. gada 12. maijā
- 2 Eiropas Parlamenta un Padomes direktīva 96/71/EK (1996. gada 16. decembris) par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā
- 3 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 Iekšējo tirgus informācijas sistēmu (IMI regula)
- 4 Eiropas Savienības tiesas 2007. gada 18. decembra spriedums Nr. C-341/05 lietā *Laval un Partneri Ltd v Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundet*

## JURISTA PADOMS

- delts avdelning 1, Byggettan and Svenska Elektrikerförbundet, Eiropas Savienības tiesas 2008. gada 19. jūnija spriedums Nr. C-319/06 lietā *Commission of the European Communities v Grand Duchy of Luxembourg u.c.**
- 5 Ministru kabineta 2015. gada 24. novembra noteikumi Nr. 656 „Noteikumi par minimālās mēneša darba algas apmēru normālā darba laika ietvaros un minimālās stundas tarifa likmes aprēķināšanu”
- 6 Saskaņā ar regulu Nr. 883/2004 šis termiņš ir pagarināms līdz pat 5 gadiem, saskaņojot pagarinājumu starp VSAA un tās valsts kompetento iestādi, no kuras darbinieks tika nosūtīts uz Latviju

Materiāls tapis  
sadarbībā ar

Deloitte | Legal