



Darbinieks

Publicēts: 31.10.2020.

Darbinieka nosūtīšana

Darbinieks, kas kādā dalībvalstī strādā darba devēja uzdevumā, kurš parasti tur veic savas darbības, un ko minētais darba devējs ir nosūtījis uz citu dalībvalsti veikt darbu minētā darba devēja uzdevumā, arī turpmāk var palikt sociāli apdrošināts pirmajā dalībvalstī, ja paredzamais darba ilgums nepārsniedz 24 mēnešus un minētā persona nav nosūtīta aizstāt citu turp nosūtīto personu (Regulas Nr. 883/2004 12. (1.) pants).

Nosacījumi darbinieku nosūtīšanai uz citu ES dalībvalsti

1) Darbinieks ir sociāli apdrošināta persona Latvijā. Darbiniekam pirms nosūtīšanas ir jābūt sociāli apdrošinātai personai Latvijā vismaz vienu mēnesi un Latvijā par viņu tiek veiktas vai bija jāveic sociālās apdrošināšanas iemaksas;

2) Darbs citā dalībvalstī tiek veikts tā uzņēmuma labā, kas darbinieku nosūta un to starpā ir jāpastāv tiešai saiknei. Visu nosūtījuma periodu ir jābūt tiešām darba attiecībām starp uzņēmumu, kas nosūta darbinieku jeb nosūtītāju uzņēmumu, un nosūtīto darbinieku. Šādam nosūtītajam darbiniekam ir jābūt saistītam ar uzņēmumu, kas viņu nosūta darbam uz citu dalībvalsti. Tiešā saikne nozīmē to, ka darbinieks ir pakļauts tā uzņēmuma vadībai, kas viņu nosūta. Lai noteiktu, vai pastāv tiešā saikne, tiek ņemti vērā šādi faktori:

atbildība par darbinieka pieņemšanu darbā;

atbildība par darba līguma noslēgšanu;

atbildība par darba samaksu (neierobežojot iespējamās līgumus starp nosūtītājvalsts uzņēmumu un uzņēmumu nodarbinātības valstī par darba samaksu darbiniekiem);

atbildība par darbinieka atlaišanu;

atbildība par darba pienākumu noteikšanu.

3) Nosūtījuma paredzamais ilgums nedrīkst pārsniegt 24 mēnešus. Tāpat attiecīgais darbinieks nedrīkst tikt nosūtīts, lai aizstātu citu turp nosūtīto personu. Ja nepieciešams ilgāks nosūtījuma periods, tad darba ņēmējs/darba devējs var lūgt piemērot izņēmumu saskaņā ar regulas 883/2004 16.pantu, izvērtējot, vai tas ir darba ņēmēja interesēs. Jauns nosūtījuma periods tam pašam darbiniekam uz to pašu valsti un uzņēmumu var tikt apstiprināts, ja ir pagājuši 2 mēneši starp nosūtījuma periodiem.

4) Uzņēmumam, kas nosūta darbinieku, ir jāveic būtiska saimnieciskās darbības daļa Latvijā. Uzņēmumam dalībvalstī, kurā tas veic uzņēmējdarbību parasti jāveic citas būtiskas darbības, nevis tās, kuras saistītas tikai ar iekšējo pārvaldību, ņemot vērā visus kritērijus, kas raksturo attiecīgā uzņēmuma darbības. Attiecīgajiem kritērijiem ir jāatbilst katra darba devēja specifikai un to veikto darbību patiesajai būtībai. Uzņēmums savu darbību parasti veic kādā dalībvalstī, ja tas tajā veic reālu darbību un, ja tas šajā valstī ierasti veic ievērojamu daļu savas darbības. Tādējādi uzņēmumam ir jāveic darbība arī Latvijā, nevis tikai tajā dalībvalstī, kurā darbinieki ir norīkoti darbā. Ja Latvijā reģistrētā uzņēmumā ir nodarbināti tikai administratīvie darbinieki, tad uz šādu uzņēmumu nevar attiecināt regulas Nr.883/2004 12.(1.) panta nosacījumus. Kritēriji, lai noskaidrotu, vai uzņēmums veic būtisku darbību Latvijā:

uzņēmuma reģistrētā biroja un administrācijas vieta;

darbinieku skaits Latvijas uzņēmumā un citas dalībvalsts uzņēmumā;

vieta, kur ir pieņemti darbā nosūtītie darbinieki;

vieta, kur ir noslēgta lielākā daļa līgumu ar klientiem;

tiesību akti, kas ir piemērojami līgumiem, ko Latvijas uzņēmums ir noslēdzis ar klientiem un darbiniekiem;

līgumu skaits, kas realizēts Latvijā un citā valstī;

uzņēmuma apgrozījums par iepriekšējiem 12 mēnešiem Latvijā un citā dalībvalstī. 25% no kopēja apgrozījuma Latvijā var būt pietiekošs kritērijs.

uzņēmuma darbības periods Latvijā kopš tā dibināšanas u.c.

Saite uz informāciju par minimālajām prasībām Eiropas Savienības būvniecības nozarē. Katrai valstij ir minimālo prasību apraksts par: algu, darba laiku, piemaksām, atvaļinājumiem, nodokļiem, nosacījumiem slimojot, un cita vērtīga informācija <https://www.constructionworkers.eu/lv>

<https://www.vsaa.gov.lv/lv/darbinieks>