

Nosacījumi darbinieku nosūtīšanai īslaicīga darba veikšanai uz citu ES valsti, lai saņemtu A1 sertifikātu (attiecas arī uz EEZ un Šveici)

1. Darbinieks ir sociāli apdrošināta persona Latvijā.

Darbiniekam pirms nosūtīšanas ir jābūt sociāli apdrošinātas personas statusā Latvijā vismaz vienu mēnesi un par viņu tiek veiktas vai bija jāveic sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas.

2. Darbs citā dalībvalstī tiek veikts tā uzņēmuma/darba devēja labā, kas darbinieku nosūta un to starpā ir jāpastāv tiešai saiknei.

Visu nosūtījuma periodu ir jābūt tiešām darba attiecībām starp uzņēmumu, kas nosūta darbinieku, un nosūtīto darbinieku. 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 pienākumu noteikšanu;
- atbildība par darba samaksu (neierobežojot iespējamus līgumus starp nosūtītāj uzņēmumu un uzņēmumu nodarbinātības valstī par darba samaksu darbiniekiem);
- atbildība par darbinieka atlaišanu.

Ja darbinieks turpina veikt darbu tā uzņēmuma labā, kas viņu nosūta, tad tiešā saikne ar šo uzņēmumu turpina pastāvēt arī tad, ja darbinieks īslaicīgās nodarbinātības laikā citā ES valstī, veic darbu vēl vienā vai vairākos uzņēmumos.

3. Darbinieks darbu citā ES valstī veic īslaicīgi.

Nosūtījuma paredzamais ilgums nedrīkst pārsniegt 24 mēnešus. Darbinieks nedrīkst tikt nosūtīts, lai aizstātu citu nosūtīto darbinieku. Ja nepieciešams ilgāks nosūtījuma periods, tad darbinieks vai darba devējs var lūgt piemērot izņēmumu saskaņā ar Regulas 883/2004 16.pantu, ja tas ir darbinieka interesēs.

4. Uzņēmumam/darba devējam, kas nosūta darbinieku, ir jāveic būtiska saimnieciskās darbības daļa Latvijā.

Uzņēmumam ES valstī, kurā tas veic uzņēmējdarbību parasti jāveic būtiskas darbības, kuras nav saistītas tikai ar iekšējo pārvaldību, ņemot vērā visus kritērijus, kas raksturo uzņēmuma darbības. Attiecīgajiem kritērijiem ir jāatbilst katra darba devēja specifikai un to veikto darbību patiesajai būtībai. Uzņēmums savu darbību parasti veic kādā ES valstī, ja tas veic reālu darbību un tā ir ievērojama darbības daļa. Uzņēmumam ir jāveic darbība arī Latvijā, nevis tikai ES valstī, kurā darbinieks ir nosūtīts darbā. Uz uzņēmumu, kas nosūta darbinieku, nevar attiecināt Regulas Nr.883/2004 12.(1.) panta nosacījumus, ja tajā ir nodarbināti tikai administratīvie darbinieki. Kritēriji, kas nosaka, ka uzņēmums veic būtisku darbību Latvijā:

- uzņēmuma reģistrētā biroja un administrācijas vieta;
- darbinieku skaits Latvijas uzņēmumā un citas ES valsts uzņēmumā;
- vieta, kur nosūtītie darbinieki ir pieņemti darbā;
- 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 ES valstī (pietiekošs kritērijs - 25% no kopēja apgrozījuma Latvijā).
- uzņēmuma darbības periods Latvijā kopš tā dibināšanas u.c.

Informācija darba devējam un darbiniekam

Darba devēja un darbinieka pienākumi

Uz citu ES valsti nosūtītajam darbiniekam un viņa darba devējam ir pienākums informēt VSAA par jebkādam izmaiņām nosūtīšanas periodā, ja:

- darbinieka nosūtīšana uz citu ES valsti tiek atcelta;
- darbība nodarbinātības valstī kaut kādu iemeslu dēļ tiek pārtraukta, izņemot īslaicīgu darbības pārtraukšanu;
- nosūtīto darbinieku viņa darba devējs norīko uz citu uzņēmumu Latvijā;
- iestājas apstākļi, kas var būt par pamatu citas ES valsts tiesību aktu piemērošanai.

Darba devējam, kurš saistībā ar starptautisko pakalpojumu sniegšanu nosūta darbinieku veikt darbu citā ES valstī, EEZ valstī vai Šveices Konfederācijā, neatkarīgi no darba līgumam un darba tiesiskajām attiecībām piemērojamā likuma, ir pienākums nosūtītajam darbiniekam nodrošināt nodarbinātības noteikumu izpildi un darba apstākļus atbilstoši nodarbinātības valsts normatīvajiem aktiem, kā arī darba koplīgumiem, kuri atzīti par vispārsaistošiem un regulē:

- maksimālo darba laiku un minimālo atpūtas laiku;
- minimālo ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu;
- minimālo darba algas likmi, kā arī piemaksas par virsstundu darbu;
- noteikumus par nodrošināšanu ar darbaspēku, jo īpaši ar darbā iekārtošanas institūciju starpniecību;
- drošību, veselības aizsardzību un higiēnu darbā;
- aizsardzības pasākumus personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, grūtniecēm un sievietēm pēcdzemdību periodā, kā arī šo personu darba un nodarbinātības noteikumus;
- vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, kā arī cita veida diskriminācijas aizliegumu.

Nosacījumi neattiecas uz tirdzniecības flotes uzņēmumu kuģu apkalpēm.

ES valstu kompetento iestāžu tiesības

A1 sertifikātu neizsniedz vai anulē, ja:

- uzņēmums, uz kuru darbinieks ir nosūtīts, nosūta viņu cita uzņēmuma rīcībā, kas atrodas tajā pašā ES valstī;
- uzņēmums, uz kuru darbinieks ir nosūtīts, nosūta viņu cita uzņēmuma rīcībā, kas atrodas citā ES valstī;
- darbinieks ir pieņemts darbā ES valstī, lai citā ES valstī esošs uzņēmums viņu nosūtītu uz trešās ES valsts uzņēmumu.

ES valstu kompetentās iestādes, tai skaitā VSAA, izvērtē un uzrauga situācijas, uz kurām attiecas Regulas Nr. 883/2004 12.pants, piemēro kritērijus un novērtē, vai:

- darba devējs veic saimniecisko darbību attiecīgajā ES valsts teritorijā;
- starp darba devēju un darbinieku pastāv tieša saikne.

Lai pārbaudītu minētos kritērijus, VSAA darba devējiem var pieprasīt iesniegt preču/pakalpojumu realizācijas līgumus, finanšu pārskatus, darba līgumus u.c. dokumentus, kas apliecina darba devēja būtisku saimniecisko darbību Latvijā un to, ka starp darba devēju un darbinieku pastāv tieša saikne.

Visa perioda laikā, kurā darbinieks ir norīkots darbā, ir iespējamās ES valstu kompetento iestāžu pārbaudes, lai konstatētu, vai:

- nav beidzies nosūtīšanas periods;
- ir veiktas valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas;
- ir saglabājusies tieša saikne starp darba devēju un darbinieku.

Dokumentu iesniegšanas kārtība, pieprasot A1 sertifikātu par darbinieku nosūtīšanu¹

Pirmo reizi pieprasot A1 sertifikātu par darbiniekiem, kuri tiek nosūtīti darbam uz citu dalībvalsti, nepieciešams iesniegt VSAA sekojošus dokumentus:

1. Korekti aizpildīts **iesniegums** D11722 „Iesniegums sociāli apdrošināmās personas statusa saglabāšanai Latvijā, strādājot citā ES valstī pēc nosūtījuma”;
2. **Uzņēmuma līgumu** (pakalpojumu un preču realizācijas līgumu) kopijas, kas apliecinātu būtiskas saimnieciskās darbības veikšanu Latvijā. Iesniedzami pēc darba devēja izvēles.

Atkārtoti viena gada laikā iesniedzot iesniegumus D11722, uzņēmuma līgumus pievienot nav nepieciešams. Savukārt, ja pēdējais iesniegums D11722 VSAA iesniegts pirms vairāk nekā viena gada, minētos dokumentus iesniegumam ir jāpievieno.

Iesniegumus vēlams iesniegt vismaz 4 nedēļas pirms darbības uzsākšanas citā valstī. Ja nepieciešams saņemt A1 sertifikātu paātrināti, tas jānorāda iesniegumā.

! Atgādinām, ka iesniegumā D11722 ir jāaizpilda visas ailes, sniedzot patiesu informāciju. Daļēji aizpildītu iesniegumu gadījumā, nevar tikt izvērtēti visi lietas apstākļi, līdz ar to, tas var pagarināt lēmuma par A1 sertifikāta izsniegšanas pieņemšanu līdz attiecīgās informācijas saņemšanai. Tāpat arī gadījumā, ja VSAA rīcībā nebūs pilnīga informācija, lai izvērtētu darba devēja saimnieciskās darbības daļu Latvijā, lēmums par A1 sertifikāta izsniegšanu tiks atlikts līdz informācijas saņemšanai. Darba devējiem, kuri iesniedz iesniegumus par vairākiem darbiniekiem, klāt jāpievieno pavadvēstule, norādot tajā nosūtāmo darbinieku vārdu, uzvārdu, personas kodu un nosūtīšanas periodu.

Iesniegumus var iesniegt jebkurā VSAA teritoriālajā nodaļā. Pozitīva lēmuma gadījumā VSAA izsniedz A1 sertifikātu, ko darbinieks var saņemt personīgi iesniegumā norādītajā VSAA klientu apkalpošanas centrā vai tas tiek nosūtīts uz norādīto Latvijas adresi pa pastu.

Darba devējiem, saņemot A1 sertifikātus par saviem darbiniekiem personīgi VSAA, nepieciešams uzrādīt pilnvaru.

Lai iegūtu papildu informāciju par darbinieku nosūtīšanu un piemērojamo tiesību aktu noteikšanu attiecībā uz šādām personām, lūdzu rakstiet uz e-pasta adresi jemaksas@vsaa.lv. Tāpat informāciju var iegūt VSAA mājas lapā: <http://www.vsaa.lv>

¹ Regulas Nr. 883/2004 12.(1.) pants - Persona, kas kādā dalībvalstī veic darbību nodarbinātas personas statusā tāda 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 ir pakļauta pirmās dalībvalsts tiesību aktiem, ja paredzamais minētā darba ilgums nepārsniedz 24 mēnešus un minētā persona nav nosūtīta aizstāt citu personu.