


1

# DARBINIEKU NORĪKOŠANAS PRAKTISKIE ASPEKTI

---



MANPOWER GROUP  
Renata van den Berg



2012.g. 20. novembris

2

## SATURS

1. MANPOWER GROUP
2. Neskaidrības jēdzienā darbinieku norīkošana
3. Darba likuma 14. pants un MANPOWER piemērs
4. Darba apstākļi norīkošanas gadījumā (Darba likums un Direktīva 96/71/EK)
5. Kompensācija par papildus izdevumiem darba brauciena gadījumā

**MANPOWER atbildes uz jautājumiem:**

1. Kāds ir Jūsu uzņēmuma viedoklis attiecībā uz dienas naudas izmaksu darbinieku norīkošanas gadījumā?
2. Kā Jūs iztulkojiet Darbinieku norīkošanas direktīvas 3.7.pantu «Komandējuma naudu, kas saistīta ar attiecīgo norīkojumu, uzskata par minimālās algas daļu, ja vien to neizmaksā, atļūdzinot tādus faktiskos izdevumus saistībā ar norīkojumu darbā kā ceļa, dzīvokļa un uzturēšanās izdevumi»?

3

## MANPOWER GROUP

- Darba spēka nodrošināšanas sniedzējs Latvijas un ES uzņēmumiem. Ar citiem vārdiem «staffings» vai darbinieku noma, kas ir ļoti populārs visā pasaulē, īpaši ASV un Somijā.

- MANPOWER** ir starptautiskais cilvēkresursu pakalpojumu uzņēmums, kas dibināts ASV 1948.gadā. **MANPOWER** pārstāvniecību tīkls, kas ietver sevī vairāk ka 4400 birojus 84 pasaules valstīs, palīdz uzņēmumam apmierināt vajadzības gandrīz 500 000 klientu katru gadu, nodarbinot vairāk ka četrus miljonus cilvēku visā pasaulē. **MANPOWER** klienti ir gan transnacionālas kompānijas, gan mazie un vidēji vietēji uzņēmumi.
- MANPOWER** vērtības ir darbinieki, zināšanas un inovācijas.

4

Rodas neskaidrības jēdzienā darbinieku norīkošana (Darba Likums) vai nosūtīšana (Direktīva 96/71/EK par strādājošo norīkošanu darbā, kas saistīts ar pakalpojumu sniegšanu), vai „postings”.

Var saprast, ka darbinieku „postings”/norīkošana/nosūtīšana ir tādos gadījumos, kad darba devēja darbinieki tiek nosūtīti pildīt darba pienākumus ārzemes. Piemēram, būvniecības uzņēmums piedalās celtniecībā un būvnieku komanda brauc uz ārzemēm, lai uz noteiktu laiku veiktu kādus darbus esošā **darba devēja vadībā**, bet **pasūtītāja labā**.

Cits viedoklis ir, ka „postings” /norīkošana/nosūtīšana ir tādos gadījumos, kad darbinieks šķērso Latvijas Republikas robežu un pilda **darbu pakalpojuma saņēmēja labā un vadībā** uz starptautiska līguma pamata citā valstī.

### Darba likuma 14. pants un piemērs

#### 14.pants. Darbinieka nosūtīšana

(1) Darbinieka nosūtīšana šā likuma izpratnē ir tie gadījumi, kad saistībā ar **starptautisko pakalpojumu sniegšanu**:

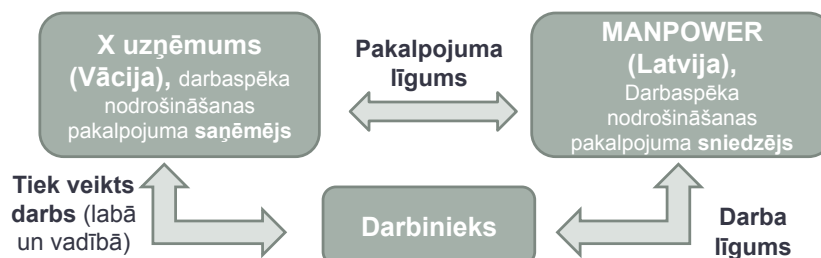
- 1) darba devējs, pamatojoties uz līgumu, ko viņš noslēdzis ar personu, kuras labā tiks veikts darbs, nosūta darbinieku uz citu valsti;
- 2) darba devējs nosūta darbinieku uz citā valstī esošu filiāli vai koncernā ietilpstošu uzņēmumu;
- 3) darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs kā darba devējs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

(2) **Nosūtītais darbinieks** šā panta izpratnē ir darbinieks, kas noteiktu laiku veic darbu citā valstī, nevis valstī, kurā viņš parasti veic darbu.

### Piemērs no Manpower sadarbības

Starp MANPOWER (Latvija) un X uzņēmumu (Vācija) tiek noslēgts līgums par **starptautisko pakalpojumu sniegšanu**, kurā tiek atrunāts **darba spēka nodrošināšanas pakalpojums** („staffings”/darbinieku noma).

MANPOWER nodarbina darbinieku, kurš pilda X uzņēmuma pārstāvja funkcijas Latvijā, Lietuvā un Igaunijā. Starp MANPOWER un darbinieku tiek noslēgts **darba līgums**, kur tiek aprakstīti darbinieka pienākumi un to, ka viņš pilda savu darbu X uzņēmumā (Vācija) **labā un vadībā**.



## Trīs piemēri, kā būtu jārikojas saskaņā ar Darba likumu

### 1. piemērs

Darbinieks brauc pie X kompānijas produkcijas izplatītājiem Latvijā, lai pildītu savus darba pienākumus.

- Tas ir **darba spēka nodrošināšana** vai „staffings” (**darbinieku noma**). Tas nav „postings”/norīkošana/nosūtīšana, jo darbinieks veic darbu valstī, kurā viņš parasti veic darbu.
- Tas nav saistīts ar komandējumu, bet varētu būt saistīts ar darba braucienu.
- Darbinieks saņem atalgojumu, kas ir atrunāts viņa darba līgumā.

## Trīs piemēri, kā būtu jārikojas saskaņā ar Darba likumu

### 2. piemērs

Darbinieks brauc uz Vāciju veikt darbu X uzņēmumā.

- Tā ir „postings”/norīkošana/nosūtīšana, jo tiek pildīts **Darba Likuma 14.p. 1. Daļas 3 apakšdaļas un 2 daļās** nosacījums: darbinieks tiek nosūtīts pie pakalpojuma saņēmējā, kura labā un vadībā veic darbu citā valstī.
- Tas varētu būt komandējums vai darba brauciens, kas ir atkarīgs no darbinieka pienākumu klāsta. Ja tas ir darba uzdevums, tas ir komandējums, ja tas ir sistemātisko pienākumu pildīšana, tad tas ir darba brauciens.
- 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. Līdz ar to sanāk ka - ja darbinieks saņem mazāko darba algu, tad darba devējam (MANPOWER) ir jānodrošina Vācijas minimālo darba algas saņemšanu par nostrādātajām dienām Vācijā.

### Trīs piemēri, kā būtu jārikojas saskaņā ar Darba likumu

#### 3. piemērs

Darbinieks brauc uz Lietuvu pie X uzņēmuma produkcijas izplatītājiem un veic savu darbu Lietuvā X uzņēmuma labā un vadībā.

Darbinieks veic savu darbu citā valstī (DL 14.p. 2. daļa), tomēr nav īsti saprotams kādu DL 14.p. 1. daļas apakšdaļu ir jāpiemēro:

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

Nav pateikts, ka darbinieks veiks savu darbu personas vadībā, kura saņems starpautisko pakalpojumu uz līguma pamata. Tomēr ir pateikts, ka darba devējs (MANPOWER) nosūta darbinieku uz citu valsti.

- Kāpēc tiek izņemts vārds „vadībā”, ja šī apakšdaļa tiek piemērota konkrētā piemērā?
- Vai ja tas nav pareizi, kādos gadījumos piemērojama šī apakšdaļa (lūdzu norādīt kādu piemēru)?
- Vai tad, jēdziens „norīkošana/nosūtīšana/postings” nedarbojas šajā situācijā un tas ir tikai darba brauciens?

### Trīs piemēri, kā būtu jārikojas saskaņā ar Darba likumu

#### 3. piemērs

Darbinieks brauc uz Lietuvu pie X uzņēmuma produkcijas izplatītājiem un veic savu darbu Lietuvā X uzņēmuma labā un vadībā.

Darbinieks veic savu darbu citā valstī (DL 14.p. 2. daļa), tomēr nav īsti saprotams kādu DL 14.p. 1. daļas apakšdaļu ir jāpiemēro:

*2) darba devējs nosūta darbinieku uz citā valstī esošu filiāli vai koncernā ietilpstošu uzņēmumu;*

Nav skaidri definēts vai tas ir darba devēja vai kādas citas juridiskas personas filiāle vai koncerns.

*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;*

- Šo punktu nevar piemērot konkrētajam gadījumam, jo darbinieks nav nosūtīts darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmējam (Vācijā), bet gan brauc uz Lietuvu.
- Tas nebūs komandējums, bet darba brauciens.
- Ja tas atbilst norīkošanas/nosūtīšanas jēdzienam tad jāizpēta kādi nosacījumi darba ņēmējiem pastāv Lietuvā. Lietuvā minimālā darba alga ir mazāka nekā Latvijā, līdz ar ko darbiniekam, neskatoties uz viņa darba algas lielumu, nav nepieciešams veikt algu piemaksas.

**DARBA LIKUMS****14.pants. Darbinieka nosūtīšana**

*(5) Darba devējam, kas nosūta darbinieku veikt darbu citā Eiropas Savienības dalībvalstī, Eiropas Ekonomikas zonas valstī vai Sveices Konfederācijā, neatkarīgi no darba līgumam un darba tiesiskajām attiecībām piemērojamā likuma ir pienākums šim nosūtītajam darbiniekam nodrošināt nodarbinātības noteikumu izpildi un darba apstākļus saskaņā ar šā panta trešo daļu atbilstoši attiecīgās valsts normatīvajiem aktiem, kuri regulē darbinieku nosūtīšanu.*

***Eiropas Parlamenta un Padomes 1996. gada 16. decembra Direktīva 96/71/EK par strādājošo norīkošanu darbā, kas saistīts ar pakalpojumu sniegšanu***

***3.pants, 7. 1. līdz 6. punkta noteikumi nekavē tādu darba noteikumu piemērošanu, kas ir labvēlīgāki strādājošajiem.***

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.

Pretruna starp darba likuma un direktīvas noteikumiem.

***Piemērs***

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 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.

### Kārtība, kādā atlīdzināmi ar komandējumiem saistītie izdevumi

#### VI. Darba braucieni

42. Darbiniekam, kas atrodas darba braucienā, tiek segti papildu izdevumi, kas darba specifikas dēļ rodas darba brauciena laikā, par katru darba brauciena dienu šajos noteikumos noteiktajā dienas naudas apmērā, bet mēnesī kopā nepārsniedzot 70 % no attiecīgajā mēnesī aprēķinātās darba algas un aprēķināto papildu izdevumu summas. Ja darbiniekam mēnesī aprēķināto papildu izdevumu apmērs pārsniedz 70 % no attiecīgajā mēnesī aprēķinātās darba algas un aprēķināto papildu izdevumu summas, uzskata, ka aprēķinātajai papildu izdevumu pārsnieguma summai nav kompensācijas rakstura.

#### Neskaidrības:

Nav skaidri saprotams kādi izdevumi ir attiecināmi **pie papildus izdevumiem**, kas darba specifikas dēļ rodas darba brauciena laikā. (Dienas nauda komandējuma gadījumā tiek izmaksāta, piemēram, ēdināšanai, kas ir minēts noteikumos.)

Nav skaidri saprotams vai drīkst nemaksāt kompensāciju par papildus izdevumiem. Piemēram, darba līgumā ir atrunāts, ka darbiniekam tiek maksāta darba alga, kurā jau ir atrunāta konkrētā darba specifika un pieļaujамie aspekti.

**Piemērs.** Desmit darba brauciena dienu laikā Lietuvā, bija tikai viena reize, kur darbiniekam bija papildus izdevumi 15Ls apmērā. Kompensācija par papildus izdevumiem Lietuvā par 1 dienu ir 20 Ls. Lai kompensētu šos izdevumus ir nepieciešams izmaksāt:

- 20 Ls (kompensācijas norma par papildus izdevumiem)?
- 15 Ls?
- vai 20 Ls x 10 dienas = 200 Ls?

### Kāds ir Jūsu uzņēmuma viedoklis attiecībā uz dienas naudas izmaksu darbinieku norīkošanas gadījumā?

Darbinieku norīkošanas gadījums ir tad, kad tiek izpildīta Darba Likuma 14. panta 1. un 2. daļa, vienlaicīgi piemērojams:

- darba brauciens, kad nav skaidrs, kā ir jāizmaksā kompensāciju par papildus izdevumiem;
- vai komandējums, kad tiek izmaksāta dienas nauda (līdz 100% vai vairāk)

**Kā Jūs iztulkojiet Darbinieku norīkošanas direktīvas 3.7.pantu «Komandējuma naudu, 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?»**

Šis pants nav saprotams vispār. Ja tas ir komandējums, tad dienas nauda tiek izmaksāta un nav pielīdzināta darba algai.

Nav skaidrs kā tiek definēts termins „uzturēšanās izdevumi” direktīvā, jo MK noteikumos Nr. 969 uzturēšanas izdevumi iekļauj ēdināšanu:

*Ja darbiniekam ir nodrošināta bezmaksas uzturēšanās – tiek nodrošināta viesnīca (naktsmītne) un ēdināšana trīs reizes dienā (tai skaitā no citas institūcijas finanšu palīdzības līdzekļiem), ....*

**Piemērs**

Norīkošana un komandējums Nīderlandē uz vienu mēnesi:

- Darbinieks saņem darba algu 700 EUR mēnesī Latvijā;
- Minimālā darba alga Nīderlandē ir 1446 EUR;
- Darba algu starpība ir 746 EUR;
- Latvijā dienas nauda komandējumam uz Nīderlandi par vienu dienu ir 45 EUR.

**Darbiniekam izmaksājamās summas aprēķina trīs varianti**

1. Dienas nauda tiek izmaksāta pilna apmērā 45 EUR \* 30 dienas = 1350 EUR. Tiek izmaksāta darba alga 700 EUR un piemaksa 746 EUR. Kopā bruto alga ir 1446 EUR no kuriem tiem maksāti visi nodokļi. **Kopā darbinieka ienākumi 2796 EUR** (1350 EUR + 1446 EUR).
2. Dienas nauda tiek izmaksāta pilnā apmērā 45 EUR \* 30 dienas = 1350 EUR. Tiek izmaksāta darba alga 700 EUR. **Kopā 2050 EUR**, kas ir vairāk nekā minimālā darba alga Nīderlandē, līdz ar to, darbiniekam nepienākas papildus piemaksas.
3. Dienas nauda tiek izmaksāta nepilna apmērā 10 EUR \* 30 dienas = 300 EUR. Tiek izmaksāta darba alga 700 EUR. Kopā 1000 EUR, līdz ar to darbiniekam pienākas piemaksa 446 EUR. **Kopā darbinieka ienākumi 1446 EUR**



**Piemērs**

Norīkošana un komandējums Nīderlandē uz vienu mēnesi:

- » Darbinieks saņem darba algu 700 mēnesī Latvijā.
- » Minimālā darba alga Nīderlandē ir 1446 EUR.
- » Darba algu starpība ir 746 EUR.
- » Latvijā dienas nauda komandējumam uz Nīderlandi par vienu dienu ir 32 Ls/45 EUR

**Darbiniekam izmaksājamās summas aprēķina trīs varianti**

Variants	1.	2.	3.
Darbinieka darba alga	700 EUR	700 EUR	700 EUR
Komandējuma nauda	1350 EUR	1350 EUR	300 EUR
Piemaksa	746 EUR	0 EUR	446 EUR
Ienākumi KOPĀ	2796 EUR	2050 EUR	1446 EUR
Ienākums, no kura tiek maksāti nodokļi	1446 EUR	700 EUR	1146 EUR

# PALDIES!

