

#### **4.pants. Darba devējs**

(1) Darba devējs ir fiziskā vai juridiskā persona vai arī tiesībspējīga personālsabiedrība, kas uz darba līguma pamata nodarbina vismaz vienu darbinieku.

(2) Ja darba līgumu ar darbinieku slēdz darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs, lai uz noteiktu laiku norīkotu darbinieku veikt darbu darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēja labā un vadībā, par darba devēju uzskatāms darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs.

#### **7.pants. Vienlīdzīgu tiesību princips**

(1) Ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu.

(2) Šā panta pirmajā daļā paredzētās tiesības nodrošināmas bez jebkādas tiešas vai netiešas diskriminācijas — neatkarīgi no personas rases, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem.

(3) Lai veicinātu vienlīdzīgu tiesību principa ieviešanu attiecībā uz personām ar invaliditāti, darba devēja pienākums ir veikt pasākumus, kas atbilstoši apstākļiem nepieciešami, lai pielāgotu darba vidi, sekmētu personu ar invaliditāti iespējas nodibināt darba tiesiskās attiecības, pildīt darba pienākumus, tikt paaugstināti amatā vai nosūtītiem uz profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu, ciktāl šādi pasākumi neuzliek darba devējam nesamērīgu slogu.

(4) Darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja kā darba devēja pienākums ir darbiniekam, kurš uz noteiktu laiku norīkots veikt darbu darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēja uzņēmumā, nodrošināt tādus pašus darba apstākļus un piemērot tādus pašus nodarbinātības noteikumus, kādus nodrošinātu un piemērotu darbiniekam, ja darba tiesiskās attiecības starp darbinieku un darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēju būtu nodibinātas tieši un darbinieks veiktu to pašu darbu.

(5) Šā panta ceturtajā daļā minētie darba apstākļi un nodarbinātības noteikumi attiecas uz darba un atpūtas laiku, darba samaksu, uz grūtniecēm, sievietēm pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, sievietēm, kas baro bērnu ar krūti, uz bērniem un pusaudžiem noteikto aizsardzību, kā arī uz vienlīdzīgu tiesību principu un atšķirīgas attieksmes aizlieguma principu.

## **10.pants. Darbinieku pārstāvība**

(1) Darbinieki savu sociālo, ekonomisko un profesionālo tiesību un interešu aizstāvību īsteno tieši vai ar darbinieku pārstāvju starpniecību. Darbinieku pārstāvji šā likuma izpratnē ir:

1) darbinieku arodbiedrība, kuras vārdā rīkojas tās statūtos pilnvarota arodbiedrības institūcija vai amatpersona;

2) darbinieku pilnvaroti pārstāvji, kuri ievēlēti saskaņā ar šā panta otro daļu.

(2) Darbinieku pilnvarotus pārstāvjus var ievēlēt, ja uzņēmumā nodarbināti pieci vai vairāki darbinieki. Darbinieku pilnvarotus pārstāvjus uz noteiktu pilnvaru termiņu ar klātesošo vienkāršu balsu vairākumu ievēlē sapulcē, kurā piedalās vismaz puse no attiecīgā darba devēja uzņēmumā nodarbinātajiem darbiniekiem. Sapulces gaitu protokolē un pieņemtos lēmumus ieraksta protokolā. Darbinieku pilnvaroti pārstāvji pauž vienotu viedokli attiecībā uz darba devēju.

(..)

(5) Aprēķinot darbinieku skaitu, kuru sasniedzot uzņēmumā var ievēlēt darbinieku pilnvarotus pārstāvjus vai izveidot darbinieku pārstāvības institūcijas, kā arī aprēķinot pārstāvēto darbinieku skaitu, ņem vērā arī tos darbiniekus, ar kuriem noslēgts darba līgums uz noteiktu laiku, kā arī darbiniekus, kuri darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma ietvaros noteiktu laiku veic darbu uzņēmumā.

## **11.pants. Darbinieku pārstāvju tiesības un pienākumi**

(1) Darbinieku pārstāvjiem, veicot savus pienākumus, ir šādas tiesības:

1) pieprasīt un saņemt no darba devēja informāciju par uzņēmuma pašreizējo ekonomisko un sociālo stāvokli un iespējamām tā izmaiņām, kā arī attiecīgu informāciju par darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja norīkoto darbinieku nodarbināšanu uzņēmumā;

(..)

## **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 likuma izpratnē ir darbinieks, kas noteiktu laiku veic darbu citā valstī, nevis valstī, kurā viņš parasti veic darbu.

(2<sup>1</sup>) Šā panta pirmās daļas 3. punktā minētais darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs uzskatāms par darba devēju, kas nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, arī tad, ja darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmējam starptautisko pakalpojumu sniegšanas ietvaros ir jāsniedz pakalpojums citā valstī un tā izpildi nodrošina nosūtītais darbinieks. Uz darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēju šajā situācijā attiecinā visus noteikumus par darbinieka nosūtīšanu.

(2<sup>2</sup>) Ja darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmējs Latvijā ir iecerējis starptautisko pakalpojumu sniegšanas ietvaros sniegt pakalpojumu citā valstī un tā izpildi nodrošina uz Latviju nosūtītais darbinieks, tad darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmējam Latvijā ir pienākums laikus pirms pakalpojuma sniegšanas citā valstī par to informēt darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēju.

(2<sup>3</sup>) Ja darbinieku uz Latviju nosūta darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs, tad viņam kā darba devējam ir pienākums nodrošināt uz Latviju nosūtītajam darbiniekam tādus pašus darba apstākļus un piemērot tādus pašus nodarbinātības noteikumus, kādus nodrošinātu un piemērotu darbiniekam, ja darba tiesiskās attiecības starp darbinieku un darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēju būtu nodibinātas tieši un darbinieks veiktu to pašu darbu.

(2<sup>4</sup>) Lai nodrošinātu šā panta 2.<sup>3</sup> daļā noteikto pienākumu izpildi, darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmējam, kas atrodas Latvijā, ir pienākums laikus pirms darbinieku nosūtīšanas informēt citas valsts darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēju par darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem pie darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēja.

(2<sup>5</sup>) Darbinieka nosūtīšanas gadījumā darba samaksas jēdziens un darba samaksas obligātie elementi nosakāmi atbilstoši tās valsts normatīvajiem aktiem vai praksei, uz kuru darbinieks ir nosūtīts. Ja darbinieks nosūtīts veikt darbu Latvijā, attiecībā uz darba samaksu piemērojami šā likuma un atbilstoši šā likuma [18.](#) panta ceturtajai daļai noslēgtās ģenerālvienošānās noteikumi, kā arī citi Latvijas normatīvie akti, kas regulē darba samaksu.

(2<sup>6</sup>) Persona, kuras labā tiek veikts darbs, nosūtīto darbinieku nepielaiž pie darba izpildes, ja citas Eiropas Savienības dalībvalsts vai Eiropas Ekonomikas zonas valsts darba devējs, kas nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, nav iesniedzis apliecinājumu par šā likuma [14.](#)<sup>1</sup> panta otrajā daļā minētā pienākuma izpildi.

(3) Šā likuma noteikumi par darbinieka nosūtīšanu neattiecas uz tirdzniecības flotes uzņēmumu kuģu apkalpēm.

## **14.<sup>1</sup> pants. Darba devēja pienākumi, nosūtot darbinieku veikt darbu Latvijā**

(1) Ja darba devējs no citas Eiropas Savienības dalībvalsts vai Eiropas Ekonomikas zonas valsts nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, tad neatkarīgi no darba līgumam un darba tiesiskajām attiecībām piemērojamā likuma šim nosūtītajam darbiniekam nodrošināmi darba apstākļi un nodarbinātības noteikumi, kas paredzēti Latvijas normatīvajos aktos un ko paredz atbilstoši šā likuma [18.](#) panta ceturtajai daļai noslēgtā ģenerālvienošanās, un kas regulē:

- 1) maksimālo darba laiku un minimālo atpūtas laiku;
- 2) minimālo ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu;
- 3) darba samaksu, tajā skaitā piemaksas par darbu, kas saistīts ar īpašu risku, virsstundu darbu, nakts darbu, darbu svētku dienās, papildu darbu. Darba samaksa šā punkta izpratnē neietver iemaksas papildpensijas kapitālā, ko veic darba devējs;
- 4) noteikumus par darbaspēka nodrošināšanu, īpaši ar darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja starpniecību;
- 5) drošību, veselības aizsardzību un higiēnu darbā;
- 6) aizsardzības pasākumus personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, grūtniecēm, sievietēm pēcdzemdību periodā, kā arī šo personu darba un nodarbinātības noteikumus;
- 7) vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, kā arī cita veida diskriminācijas aizliegumu;
- 8) to darbinieku izmitināšanas noteikumus, kuri atrodas ārpus savas pastāvīgās darba vietas, ja darba devējs šādu pakalpojumu nodrošina;
- 9) darbinieka izdevumu atlīdzināšanu saistībā ar darbinieka komandējumu vai darba braucienu Latvijā, tajā skaitā komandējuma dienas naudas izmaksu. Šo noteikumu piemēro izdevumu atlīdzināšanai darbiniekam, kurš nosūtīts veikt darbu Latvijā, ja viņu nosūta komandējumā vai darba braucienā Latvijas teritorijā.

(2) Citas Eiropas Savienības dalībvalsts vai Eiropas Ekonomikas zonas valsts darba devējam, kas nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, ir pienākums pirms darbinieka nosūtīšanas elektroniski valsts valodā informēt Valsts darba inspekciju par šo darbinieku, norādot:

- 1) darba devēja — fiziskās personas — vārdu, uzvārdu, personu apliecinošā dokumenta numuru un adresi vai juridiskās personas nosaukumu (firmu), reģistrācijas numuru un adresi, darba devēja — juridiskās personas — izpildinstitūcijas atbildīgās amatpersonas vārdu, uzvārdu un adresi, kā arī citu kontaktinformāciju (tālruņa numuru, elektroniskā pasta adresi). Ja darba devējs ir darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs, to norāda īpaši un iesniedz apliecinājumu, ka darba devējs kā darbiekārtošanas pakalpojumu sniedzējs ir tiesīgs sniegt darbiekārtošanas pakalpojumus savā mītnes valstī;

- 2) darbinieka vārdu un uzvārdu, kā arī personu apliecinošā dokumenta numuru;
- 3) paredzamo nosūtīšanas ilgumu, kā arī darba uzsākšanas un pabeigšanas laiku;
- 4) darba veikšanas vietas adresi vai adreses, ja darbu paredzēts veikt vairākās vietās;
- 5) šā panta ceturtajā un piektajā daļā minētos darba devēja pārstāvjus, norādot vārdu, uzvārdu, kā arī kontaktinformāciju;
- 6) personu, kuras labā tiks veikts darbs (pakalpojuma saņēmēju), kā arī pakalpojuma veidu, kas ir pamatā darbinieka nosūtīšanai;
- 7) apliecinājumu, ka nosūtītais darbinieks, kas ir trešās valsts pilsonis, likumīgi strādā pie darba devēja Eiropas Savienības dalībvalstī vai Eiropas Ekonomikas zonas valstī;
- 8) informāciju par sertifikātu par sociālā nodrošinājuma tiesību aktiem, kas piemērojami sertifikāta saņēmējam (A1 sertifikāts), norādot izdevējvalsti un numuru.

(3) Citas Eiropas Savienības dalībvalsts vai Eiropas Ekonomikas zonas valsts darba devējam, kas nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, ir pienākums triju darbdienu laikā no izmaiņu rašanās dienas elektroniski valsts valodā informēt Valsts darba inspekciju par izmaiņām, kas ir notikušas saistībā ar šā panta otrajā daļā minēto informāciju.

(4) Citas Eiropas Savienības dalībvalsts vai Eiropas Ekonomikas zonas valsts darba devējam, kas nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, ir pienākums noteikt Latvijā savu pārstāvi, kurš ir pilnvarots pārstāvēt darba devēju Latvijas valsts iestādēs un tiesā.

(5) Citas Eiropas Savienības dalībvalsts vai Eiropas Ekonomikas zonas valsts darba devējam, kas nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, ir pienākums, ja nepieciešams, noteikt savu pārstāvi, pie kura darba koplīguma puses var vērsties, lai uzsāktu koplīguma noslēgšanas sarunas atbilstoši šā likuma noteikumiem. Šī persona var nebūt tā pati persona, kas minēta šā panta ceturtajā daļā, un tai nav jāatrodas Latvijā, tomēr jābūt pieejamai pēc saprātīga un pamatota pieprasījuma.

(6) Citas Eiropas Savienības dalībvalsts vai Eiropas Ekonomikas zonas valsts darba devējam, kas nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, darbinieka nosūtīšanas laikā ir pienākums nodrošināt noslēgtā darba līguma, darba samaksas aprēķinu un darba samaksas izmaksu apliecinošo dokumentu, kā arī darba laika uzskaites dokumentu glabāšanu pie šā panta ceturtajā daļā minētās personas un uzrādīt uzraudzības un kontroles institūcijām, kā arī, ja nepieciešams, nodrošināt to tulkojumu valsts valodā.

(7) Citas Eiropas Savienības dalībvalsts vai Eiropas Ekonomikas zonas valsts darba devējam, kas nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, ir pienākums divu gadu laikā pēc darbinieka nosūtīšanas perioda beigām nodrošināt šā panta sestajā daļā minēto dokumentu uzrādīšanu uzraudzības un kontroles institūcijām.

(8) Šā panta pirmās daļas noteikumus attiecinā arī uz trešo valstu pilsoņiem, kas nodarbināti Latvijā saistībā ar pārceļšanu uzņēmuma ietvaros.

(9) Darbiniekam saistībā ar nosūtīšanu izmaksātā atlīdzība uzskatāma par darba samaksas daļu Latvijā, ja vien tā nav uzskatāma par izdevumu kompensāciju. Ja izdevumu kompensācijas apmērs un elementi nav skaidri noteikti, tad visa darbiniekam izmaksātā atlīdzība saistībā ar darbinieka nosūtīšanu uzskatāma par izdevumu kompensāciju.

(10) Ja faktiskais darbinieka nosūtīšanas ilgums pārsniedz 12 mēnešus, tad papildus šā panta pirmajā daļā minētajiem noteikumiem nosūtītajam darbiniekam nodrošināmi arī citi darba apstākļi un nodarbinātības noteikumi, kas paredzēti Latvijas normatīvajos aktos un ko paredz atbilstoši šā likuma [18.](#) panta ceturtajai daļai noslēgtā ģenerālvienošanās, izņemot noteikumus par darba līguma noslēgšanu un izbeigšanu, tajā skaitā konkurences ierobežojumu pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas un iemaksām papildpensijas kapitālā, ko veic darba devējs.

(11) Ja citas Eiropas Savienības dalībvalsts vai Eiropas Ekonomikas zonas valsts darba devējs, kas nosūtījis darbiniekus veikt darbu Latvijā, iesniedz Valsts darba inspekcijai motivētu paziņojumu, tad šā panta desmitajā daļā minētie noteikumi piemērojami, ja nosūtīšanas faktiskais ilgums pārsniedz 18 mēnešus.

(12) Ja citas Eiropas Savienības dalībvalsts vai Eiropas Ekonomikas zonas valsts darba devējs, kas nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, aizstāj šo darbinieku ar citu darbinieku, kas veic to pašu darbu tajā pašā darba izpildes vietā, tad nosūtīšanas ilgums, kas minēts šā panta desmitajā un vienpadsmitajā daļā, aprēķināms kā atsevišķo nosūtījumu kopējais ilgums.

(13) Citas Eiropas Savienības dalībvalsts vai Eiropas Ekonomikas zonas valsts darba devējam, kas nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, pirms sākt starptautiskā pakalpojuma sniegšanu, ir pienākums informēt personu, kuras labā tiks veikts darbs, par šā likuma [14.<sup>1</sup> panta](#) otrajā daļā minētā pienākuma izpildi.

## **28.pants. Darba tiesiskās attiecības un darba līgums**

(1) Darba devējs un darbinieks savstarpējās darba tiesiskās attiecības nodibina ar darba līgumu.

(2) Ar darba līgumu darbinieks uzņemas veikt noteiktu darbu, pakļaujoties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, bet darba devējs — maksāt nolīgto darba samaksu un nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus.

(3) Darba līgumam piemērojami [Civillikuma](#) noteikumi, ciktāl šajā likumā un citos normatīvajos aktos, kas regulē darba tiesiskās attiecības, nav noteikts citādi.

(4) Ja darbinieks darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniegšanas ietvaros ir norīkots veikt darbu darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēja labā un vadībā, darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēja pienākums ir norīkojuma laikā nodrošināt darbiniekam drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus atbilstoši darba aizsardzību reglamentējošo normatīvo aktu prasībām, izņemot obligātās veselības pārbaudes.

(5) Darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja darbinieks norīkojuma laikā atbild darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmējam par tam nodarītajiem zaudējumiem atbilstoši šā likuma noteikumiem par darbinieka nodarīto zaudējumu atlīdzināšanu.

(6) Darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmējs norīkojuma laikā atbild darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja darbiniekam par tam nodarītajiem zaudējumiem atbilstoši šā likuma noteikumiem par darba devēja nodarīto zaudējumu atlīdzināšanu.

#### **40.pants. Darba līguma forma**

(1) Darba līgums slēdzams rakstveidā pirms darba uzsākšanas.

(2) Darba līgumā norāda:

1) darbinieka vārdu, uzvārdu, personas kodu (ārzemniekam, kuram nav personas koda, — dzimšanas datumu), dzīvesvietu, darba devēja vārdu, uzvārdu (nosaukumu), personas kodu (ārzemniekam, kuram nav personas koda, — dzimšanas datumu) vai reģistrācijas numuru un adresi;

2) darba tiesisko attiecību sākuma datumu;

3) darba tiesisko attiecību paredzamo ilgumu (ja darba līgums noslēgts uz noteiktu laiku);

4) darba vietu (ja darba pienākumu veikšana nav paredzēta kādā noteiktā darba vietā, to, ka darbinieku var nodarbināt dažādās vietās);

5) darbinieka arodu, amatu, specialitāti (turpmāk - profesija) atbilstoši Profesiju klasifikatoram un vispārīgu nolīgtā darba raksturojumu;

6) darba samaksas apmēru un izmaksas laiku;

7) nolīgto dienas vai nedēļas darba laiku;

8) ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma ilgumu;

9) darba līguma uzteikuma termiņu;

10) uz darba koplīgumu, darba kārtības noteikumiem, kas piemērojami darba tiesiskajām attiecībām.

(3) Šā panta otrās daļas 6., 7., 8. un 9.punktā minētās ziņas var aizstāt ar norādi uz attiecīgiem noteikumiem, kas ietverti normatīvajos aktos, darba koplīgumā, vai norādi uz darba kārtības noteikumiem.

(4) Darba līgumā papildus šā panta otrajā daļā noteiktajām ziņām ietver arī citas ziņas, ja puses to uzskata par nepieciešamu.

(5) Darba līgumu sagatavo divos eksemplāros, no kuriem viens glabājas pie darbinieka, otrs — pie darba devēja.

(6) Darba devējam ir pienākums gādāt par darba līgumu noslēgšanu rakstveidā un veikt noslēgto darba līgumu uzskaiti.

(7) Profesiju klasifikatoru, profesijai atbilstošus pamatuzdevumus un kvalifikācijas pamatprasības, Profesiju klasifikatora lietošanas un aktualizēšanas kārtību nosaka Ministru kabinets. Profesiju klasifikatorā neietver valsts drošības iestāžu darbinieku profesijas.

(8) Darba līgumā, kuru slēdz darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs kā darba devējs un darbinieks, kas veiks darbu darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēja labā un vadībā, papildus šā panta otrajā daļā minētajām ziņām norāda, ka darba devējs ir darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs, kā arī to, ka darbiniekam, veicot darbu, ir pienākums pakļauties arī darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēja noteiktajai darba kārtībai un rīkojumiem, ciktāl tie nav pretrunā ar darba devēja rīkojumiem.

(9) Darba līgumā neietver noteikumus par svešvalodas prasmi, ja tā nav pamatoti nepieciešama darba pienākumu veikšanai.

(10) Darba līgums slēdzams valsts valodā. Ja darbinieks ir ārzemnieks, kurš pietiekamā līmenī nepārvalda valsts valodu, darba devējam ir pienākums rakstveidā informēt darbinieku viņam saprotamā valodā par darba līguma noteikumiem.

(11) Darba devējam ir pienākums nodrošināt noslēgto darba līgumu uzrādīšanu pēc uzraudzības un kontroles institūciju pieprasījuma.

(12) Ministru kabinets nosaka komercdarbības veidus, kuros darba devējam ir pienākums, noslēdzot darba līgumu, darbiniekam izsniegt darbinieka apliecību, kā arī nosaka darbinieka apliecībā ietveramo informāciju un šīs apliecības izsniegšanas noteikumus.

#### **74.pants. Atlīdzība gadījumos, kad darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ**

(..)

(7) Darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja darbiniekam laikposmā starp norīkojumiem neatkarīgi no nolīgta darba laika izmaksā atlīdzību, kas nav mazāka par valstī noteikto minimālo mēneša darba algu, proporcionāli laikposmam starp norīkojumiem.

(..)



**96.<sup>1</sup> pants. Darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja norīkotā darbinieka īpašās tiesības**

(1) Darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmējs informē darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja norīkoto darbinieku par brīvajām darba vietām uzņēmumā.

(2) Darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja norīkotajam darbiniekam ir tiesības izmantot darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēja uzņēmuma ērtības, koplietošanas telpas vai citas iespējas, kā arī transporta pakalpojumus ar tādiem pašiem noteikumiem kā darbiniekiem, ar kuriem darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmējs nodibinājis darba tiesiskās attiecības tieši, izņemot gadījumu, kad atšķirīgu attieksmi var pamatot ar objektīviem iemesliem.

(3) Vienošanās, kas aizliedz vai ierobežo darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja norīkotā darbinieka tiesības nodibināt darba tiesiskās attiecības tieši ar darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēju, nav spēkā.