



Darbinieku nosūtīšana veikt darbu Latvijā

Publicēts: 19.06.2020.

Darba devēja pienākumi, nosūtot darbinieku veikt darbu Latvijā:

Darba devējam, t.sk. arī autopārvadājumu nozarē, kas vēlas nosūtīt savu darbinieku veikt darbu Latvijā (darbinieka nosūtīšanas ietvaros), ir pienākums izpildīt Darba likumā noteiktās administratīvās prasības un nodrošināt savam darbiniekam Latvijas normatīvajos aktos noteiktos darba apstākļus un nodarbinātības noteikumus.

Ja atbilstoši darba līgumam, kas noslēgts ārvalstīs (Eiropas Savienības vai Eiropas Ekonomikas zonas valstī) darbiniekam ir noteikti labvēlīgāki darba apstākļi un nodarbinātības noteikumi, salīdzinot ar Latvijas normatīvo aktu vai vispārsaistošo darba koplīgumu minimālajām prasībām, tad šim darbiniekam turpina piemērot ar viņu noslēgtā darba līguma noteikumus. Piemēram, ja kādas valsts darbiniekam darba līgumā noteiktā darba samaksa ir augstāka kā Latvijas normatīvajos aktos vai vispārsaistošā koplīgumā paredzēts, tad šim darbiniekam ir maksājama darba līgumā noteiktā darba samaksa, tādējādi nepasliktinot viņa stāvokli.

Latvijas normatīvie akti paredz virkni pienākumus darba devējam pirms darbinieka nosūtīšanas uz Latviju, kā arī laikā, kad darbinieks darbinieka nosūtīšanas ietvaros veic darbu Latvijā

Pienākums informēt Valsts darba inspekciju [↗](#)



Pienākums informēt Valsts darba inspekciju

Darba devējam, kas nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, ir pienākums pirms darbinieka nosūtīšanas elektroniski latviešu valodā informēt Valsts darba inspekciju par šo nosūtīto 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 (pagaidu darba aģentūra), to norāda īpaši un iesniedz apliecinājumu, ka darba devējs kā darbiekārtošanas pakalpojuma 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. darba devēja pārstāvi, norādot vārdu, uzvārdu, kā arī kontaktinformāciju:

a)kurš ir pilnvarots pārstāvēt darba devēju Latvijas valsts iestādēs;

b)pie kura darba koplīguma puses var vērsties nolūkā uzsākt koplīguma noslēgšanas sarunas atbilstoši Darba likuma noteikumiem. Šī persona var neatrasties Latvijā, tomēr tai jābūt pieejamai pēc saprātīga un pamatota pieprasījuma.

Jāņem vērā, ka darba devējs var noteikt divas dažādas personas – katram gadījumam savu, kā arī tā var būt viena un tā pati persona.

6. personu, kuras labā tiks veikts darbs (pakalpojuma saņēmēju), kā arī pakalpojuma veidu, kas ir pamatā darbinieku nosūtīšanai;

7. apliecinājumu par to, ka nosūtītais darbinieks, kas ir trešās valsts pilsonis, likumīgi strādā pie darba devēja ES dalībvalstī vai Eiropas Ekonomikas zonas valstī;

8. informācija par sertifikātu par sociālā nodrošinājuma tiesību aktiem, kas piemērojami sertifikāta saņēmējam (A1 sertifikāts), norādot izdevējvalsti un numuru.

Darba devējam, kurš nosūta savu darbinieku veikt darbu Latvijā, ir pienākums 3 darbdienu laikā no izmaiņu rašanās dienas elektroniski latviešu valodā informēt Valsts darba inspekciju par izmaiņām, kas notikušas saistībā ar iepriekš minēto informāciju.

Darba devējs Valsts darba inspekcijas informēšanai par nosūtīšanu var izmantot šādu formu:

 [Paziņojums](#) 

Valsts darba inspekcijas kontaktinformācija:

Rīgā, K. Valdemāra ielā 38 k-1, LV-1010

Darba laiks:

No pirmdienas līdz ceturtdienai no plkst. 8.00 līdz 17.00;


Piektdienās no plkst.8.00 līdz 14.30.

Pusdienu pārtraukums no 12:00 līdz 12:30.

E-pasts: vdi@vdi.gov.lv

Valsts darba inspekcijas konsultatīvie tālruņi: 67186522 vai 24777997.

[Reģionālo darba inspekciju kontaktinformācija](#)

Pienākums ievērot Latvijas normatīvos aktus un darba koplīgumus, kas atzīti par vispārsaistošiem 

Ja darba devējs 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, kā arī darba koplīgumos, kuri atzīti par vispārsaistošiem un regulē:

maksimālo darba laiku un minimālo atpūtas laiku;

minimālo ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu;

darba samaksu, tajā skaitā piemaksas par darbu, kas saistīts ar īpašu risku, virsstundu darbu, nakts darbu, darbu svētku dienās, papildu darbu;

noteikumus par darbaspēka nodrošināšanu, īpaši ar darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja starpniecību;

drošību, veselības aizsardzību un higiēnu darbā;

aizsardzības pasākumus personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, grūtniecēm, sievietēm pēcdzemdību periodā, kā arī šo personu darba un nodarbinātības noteikumus;

vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, kā arī cita veida diskriminācijas aizliegumu;

to darbinieku izmitināšanas noteikumus, kuri atrodas ārpus savas pastāvīgās darba vietas, ja darba devējs šādu

pakalpojumu nodrošina;

darbinieku izdevumu atlīdzināšanu saistībā ar darbinieku komandējumu vai darba braucienu Latvijā, tajā skaitā arī komandējuma dienas naudas izmaksu. Šo noteikumu piemēro gadījumos, kad darbinieks, kurš nosūtīts veikt darbu Latvijā, tiek nosūtīts komandējumā vai darba braucienā Latvijas teritorijā.

Ja atbilstoši darba līgumam, uz Latviju nosūtītajam darbiniekam ir noteikti labvēlīgāki darba apstākļi un nodarbinātības noteikumi salīdzinājumā ar Latvijas normatīvajos aktos vai darba koplīgumā, kas atzīts par vispārsaistošu, ietvertajām minimālajām prasībām, tad attiecībā uz šo darbinieku turpina piemērot darba līgumā noteiktās garantijas.

Detalizēta informācija par Latvijas normatīvo regulējumu minētajos jautājumos ir ietverta nodaļā "[Informācija par darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem](#)".

Darba devējam, kas nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, ir pienākums noteikt savu pārstāvi Latvijā, kurš ir pilnvarots pārstāvēt darba devēju Latvijas valsts iestādēs.

Darba devējam, kas nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, nepieciešamības gadījumā ir jānosaka savs pārstāvis, pie kura darba koplīguma puses var vērsties, lai uzsāktu koplīguma noslēgšanas sarunas. Šī persona var būt tā pati, kura ir norādīta kā darba devēja pārstāvis, kurš ir pilnvarots pārstāvēt darba devēju Latvijas valsts iestādēs un tiesā. Šai personai nav obligāti jāatrodas Latvijā, tomēr jābūt pieejamai pēc saprātīga un pamatota pieprasījuma

VISPĀRSAISTOŠIE KOPLĪGUMI (ĢENERĀLVIENOŠANĀS)

Latvijā šobrīd ir trīs koplīgumi, kurus var uzskatīt par vispārsaistošiem, jeb ģenerālvienošanās.

Dzelzceļa nozare

Koplīgums noslēgts starp biedrību „Latvijas Dzelzceļa nozares darba devēju organizācija” un [Latvijas Dzelzcelnieku un satiksmes nozares arodbiedrību](#)

Šī ģenerālvienošanās ir saistoša visiem uzņēmumiem, kuru darbība ir saistīta ar dzelzceļu vai dzelzceļa transporta funkcionēšanu. Ģenerālvienošanās nosaka pušu minimālo saistību un garantiju apjomu, ko var papildināt darba koplīgumos, kuri noslēdzami starp darba devēju un arodbiedrību.

[Ģenerālvienošanās](#)

[Ģenerālvienošanās pielikums](#)

2019.gada 9.aprīlī Dzelzceļa nozares ģenerālvienošanās darbības termiņš tika pagarināts uz 5 gadiem – līdz 2024.gadam.”

Būvniecības nozare

Koplīgums noslēgts starp [būvniecības nozares darba devējiem](#), kuru preču apgrozījums vai pakalpojumu apjoms atbilst Darba likuma 18.panta ceturtās daļas prasībām un [Latvijas Būvniecības nozares arodbiedrība](#).

Ģenerālvienošanās ir saistoša visiem darba devējiem - fiziskām vai juridiskām personām vai arī tiesībspējīgām personālsabiedrībām, kas uz darba līguma pamata nodarbina vismaz vienu darbinieku, kas Latvijas Republikas teritorijā veic saimniecisko darbību būvniecības nozarē, neatkarīgi no tā vai darba devējs darbības veidu ir vai nav reģistrējis.

Ģenerālvienošanās ir spēkā no 2019.gada 3.novembra līdz 2025.gada 31.decembrim. Tā paredz minimālo algu 780 euro mēnesī un ikmēneša piemaksu par izglītību 5% apmērā (39 euro), ja tā atbilst veicamajam darbam. Savukārt darba devējiem saskaņā ar šo ģenerālvienošanos var noteikt 6 mēnešus ilgu summētā darba laika pārskata periodu un piemaksu par virsstundām – 50% apmērā.

[Būvniecības nozares ģenerālvienošanās](#)

 [Vadlīnijas būvniecības nozares ģenerālvienošanās praktiskai piemērošanai](#) 

Stikla šķiedras nozare

Kopīgums noslēgts starp akciju sabiedrību "[Valmieras stikla šķiedra](#)" un [Latvijas Industriālo nozaru arodbiedrību](#).

Šī ģenerālvienošanās ir saistoša visiem darba devējiem - fiziskām vai juridiskām personām vai arī tiesībspējīgām personālsabiedrībām, kuras uz darba līguma pamata nodarbina vismaz vienu darbinieku, kas Latvijas Republikas teritorijā veic saimniecisko darbību stikla šķiedras nozarē un šī ģenerālvienošanās attiecas uz tiem darbiniekiem, kurus Latvijas Republikas teritorijā nodarbina minētie darba devēji.

Ģenerālvienošanās paredz darba samaksas noteikumus atbilstoši kvalifikācijas līmeņiem.

 [Ģenerālvienošanās stikla šķiedras nozarē](#) 

Pienākumi attiecībā uz dokumentu glabāšanu un uzrādīšanu



Darba devējam, kas nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, darbinieka nosūtīšanas laikā ir pienākums nodrošināt noslēgto darba līgumu, darba samaksas aprēķinu, darba laika uzskaites dokumentu un darba samaksas izmaksu apliecinājošo dokumentu glabāšanu pie sava pārstāvja Latvijā, kurš ir pilnvarots pārstāvēt darba devēju valsts iestādēs, kā uzrādīšanu uzraudzības un kontroles institūcijām, un nepieciešamības gadījumā, ja to pieprasa uzraudzības un kontroles iestāžu pārstāvji, to tulkojumu valsts valodā.

Darba devējam, kas nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, ir pienākums divu gadu laikā pēc darbinieka nosūtīšanas perioda beigām nodrošināt noslēgto darba līgumu, darba samaksas aprēķinu, darba laika uzskaites dokumentu un darba samaksas izmaksu apliecinājošo dokumentu uzrādīšanu uzraudzības un kontroles institūcijām.

Pienākumi ilgtermiņa nosūtīšanas gadījumā



Ja darbinieka nosūtīšanas ilgums pārsniedz 12 mēnešus, uz nosūtīto darbinieku attiecināmi darba apstākļi un nodarbinātības noteikumi, kas paredzēti Latvijas normatīvajos aktos, piemēram, [Darba likumā](#), [Darba aizsardzības likumā](#), citos normatīvajos aktos un vispārsaistošos koplīgumos, izņemot noteikumus par darba līguma noslēgšanu un izbeigšanu, tajā skaitā arī konkurences ierobežojumu pēc darba attiecību izbeigšanas un iemaksām papildpensijas kapitālā, ko veic darba devējs.

Ja darba devējs iesniedz motivētu paziņojumu Valsts darba inspekcijā par nosūtīšanas pagarinājumu (ne ilgāku kā 18 mēneši kopumā), tad darba devējs var turpināt piemērot nodarbinātības noteikumus un darba apstākļus, kas minēti sadaļā "[Pienākums ievērot Latvijas normatīvos aktus un darba koplīgumus, kas atzīti par vispārsaistošiem](#)".

Vēršam uzmanību, ka gadījumā, ja vienu un to pašu darbu vienā un tajā pašā darba izpildes vietā veic dažādi darbinieki, tad nosūtīšanas ilgumu aprēķina kā šo atsevišķo nosūtījumu kopējo ilgumu.

Pienākums informēt savu sadarbības partneri Latvijā



Darba devējam, kurš nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, ir pienākums pirms pakalpojuma sniegšanas uzsākšanas informēt savu sadarbības partneri Latvijā, kura labā tiks veikts darbs, par to, ka ir izpildīts pienākums informēt Valsts darba inspekciju par darbinieku nosūtīšanu.

Latvijas darba devējs nosūtīto darbinieku nepieļauj pie darba izpildes, ja citas valsts darba devējs, kurš nosūta darbinieku uz Latviju, nav iesniedzis apliecinājumu par to, ka ir iesniegta likumā prasītā informācija Valsts darba inspekcijai

Administratīvā atbildība un administratīvie sodi

Darba devēji, kuri nosūta savus darbiniekus veikt darbu Latvijā, kā arī Latvijas darba devēji, ir administratīvās atbildības subjekti.

Darba devējs, kurš nosūta darbinieku uz citu valsti un nenodrošina attiecīgās valsts normatīvo aktu prasību ievērošanu, var tikt saukts pie administratīvās atbildības atbilstoši attiecīgās valsts normatīvajiem aktiem. Informācija par citu valstu normatīvajos aktos paredzēto administratīvo atbildību un administratīvajiem sodiem ir meklējama attiecīgās valsts, uz kuru notiek darbinieku nosūtīšana, [tīmekļvietnē](#).

Administratīvo sodu piedziņa tiek veikta atbilstoši normatīvajiem aktiem, kas ir spēkā darba devēja reģistrācijas valstī. Latvijā administratīvie sodi tiek piedzīti [Administratīvās atbildības likuma](#), [Civilprocesa likumā](#) un [Tiesu izpildītāju likumā](#) noteiktajā kārtībā.

Darba devējs, kurš nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, ir administratīvi sodāms par pārkāpumiem saistībā ar darbinieku nosūtīšanas noteikumu neievērošanu atbilstoši [Darba likuma](#) 36.nodaļai un [Darba aizsardzības likuma](#) VI nodaļai.

Detalizēta informācija par administratīvajiem sodiem ietverta nodaļā [„Administratīvie sodi un to piedziņa”](#).

<https://www.lm.gov.lv/lv/darbinieku-nosutisana-veikt-darbu-latvija>