



Labklājības ministrija

# Darbinieku nosūtīšana

**2019.gada 14.oktobris**

Ineta Vjakse  
Labklājības ministrijas  
Darba attiecību un darba aizsardzības politikas departamenta  
direktora vietiece



Labklājības ministrija

# Juridiskais ietvars

- Eiropas Parlamenta un Padomes 1996.gada 16.decembra direktīva 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanai
- Eiropas Parlamenta un Padomes 2014.gada 15.maija direktīva 2014/67/ES par to, kā izpildīt direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā, un ar ko groza Eiropas Parlamenta un Padomes regulu (ES) Nr.1024/2021 par administratīvo sadarbību, izmantojot Iekšējā tirgus informācijas sistēmu («IMI regula»)
- Eiropas Parlamenta un Padomes 2018.gada 28.jūnija direktīva 2018/957, ar ko groza Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā



Labklājības ministrija

# Direktīva 2018/957

## **Mērķis:**

veicināt pakalpojumu sniegšanas brīvību godīgas konkurences apstākļos un ievērot darba ņēmēju tiesības, piemērojoties jauniem ekonomikas un darba tirgus apstākļiem, kā arī nodrošināt norīkotajiem darba ņēmējiem taisnīgus samaksas nosacījumus un vienlīdzīgus konkurences apstākļus starp norīkojošajiem uzņēmumiem un vietējiem uzņēmumiem uzņēmējvalstī.

## **Pārņemšana:**

2020.gada 30.jūlijs



Labklājības ministrija

# Galvenās izmaiņas saistībā ar direktīvu 2018/957 (1)

- Stingrāks regulējums attiecībā uz pagaidu darba un darbā iekārtošanas aģentūrām:
  - nosūtot darbinieku, pienākums ievērot tās dalībvalsts regulējumu, uz kuru nosūta darbinieku;
  - ja pakalpojuma saņēmējs nosūta darbinieku uz citu valsti, ir jāinformē aģentūra par nosūtīšanu, lai aģentūra izpildītu visus pienākumus;
  - jānodrošina darbiniekam tādi paši darba apstākļi un nodarbinātības noteikumi, kādus piemērotu, ja darba attiecības būtu tieši nodibinātas starp darbinieku un pakalpojuma saņēmēju.



Labklājības ministrija

# Galvenās izmaiņas saistībā ar direktīvu 2018/957 (2)

- Ilgtermiņa nosūtīšana:
  - ja faktiskais nosūtījums pārsniedz 12 mēnešus, tad nosūtītajiem darbiniekiem piemēro tos nodarbinātības noteikumus, kas piemērojami “vietējiem darbiniekiem”, izņemot darba līguma noslēgšanas un izbeigšanas noteikumus, konkurences aizlieguma klauzulas un papildu arodpensiju shēmas;
  - termiņu var pagarināt līdz 18 mēnešiem, iesniedzot valsts iestādei motivētu paziņojumu.
- Darbinieku aizstāšana:
  - ja vienu darbinieku darba devējs aizstāj ar citu darbinieku, kas veic tajā pašā vietā tos pašus pienākumus, tad nosūtīšanas ilgums ir attiecīgo atsevišķo norīkojumu kumulatīvais ilgums.



Labklājības ministrija

# Galvenās izmaiņas saistībā ar direktīvu 2018/957 (3)

- Papildus noteikumi:

Papildināts to noteikumu uzskaitījums, kas attiecināmi uz nosūtīto darbinieku: ne tikai par darba un atpūtas laiku, darba samaksu u.c., bet arī uzņemošās valsts noteikumi par izmitināšanu, ja vien darba devējs tādu pakalpojumu nodrošina, bet arī noteikumus par izdevumu atlīdzināšanu komandējuma laikā.

- Darba samaksa:

- principa «vienāda samaksa par vienādu darbu» ieviešana;
- visu obligāto darba samaksas elementu piemērošana nosūtītajiem darbiniekiem (“minimālās algas likmes” vietā)

- Dalībvalstu pienākumi attiecībā uz informācijas aktualizēšanu, sadarbību, sodiem.



Labklājības ministrija

# Informācijas piemērojamiem noteikumiem

- Informācija par Latvijā piemērojamiem noteikumiem:  
latviski: <http://www.lm.gov.lv/text/3385>  
angliski: <http://www.lm.gov.lv/text/3413>
- Informācija par citu valstu kompetentajām un sakaru iestādēm:  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=726&langId=en>
- Citu valstu vienotās tīmekļa vietnes atrodamas:  
[https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index\\_en.htm#national-websites](https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_en.htm#national-websites)



Labklājības ministrija

# Paldies par uzmanību!

[www.lm.gov.lv](http://www.lm.gov.lv)