

Saeima ir pieņēmusi un Valsts prezidents izsludina šādu likumu:

Grozījumi Darba likumā

Izdarīt Darba likumā (Latvijas Republikas Saeimas un Ministru Kabineta Ziņotājs, 2001, 15.nr.; 2003, 2.nr.; 2004, 5., 10.nr.; 2005, 12., 22.nr.; 2006, 21.nr.; 2009, 14.nr.; Latvijas Vēstnesis, 2009, 200.nr.; 2010, 47.nr.; 2011, 62., 103.nr.; 2012, 108.nr.; 2014, 225.nr.) šādus grozījumus:

1. Izteikt 14.pantu šādā redakcijā:

"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.

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

2. Papildināt 3.nodaļu ar 14.¹ un 14.² pantu šādā redakcijā:

"14.¹ pants. Darba devēja pienākumi, nosūtot darbinieku veikt darbu Latvijā

(1) 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:

1) maksimālo darba laiku un minimālo atpūtas laiku;

2) minimālo ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu;

3) minimālo darba algas likmi, kā arī piemaksas par vīrstundu darbu;

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.

(2) Darba devējam, kas nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, ir pienākums pirms darbinieka nosūtīšanas rakstveidā valsts valodā informēt Valsts darba inspekciju par šo nosūtīto darbinieku, norādot:

1) darba devēja - fiziskās personas - vārdu, uzvārdu un adresi vai juridiskās personas nosaukumu (firmu), reģistrācijas numuru un adresi, kā arī citu kontaktinformāciju (tālruņa numuru, elektroniskā pasta adresi);

2) darbinieka vārdu un uzvārdu;

3) paredzamo nosūtīšanas ilgumu, kā arī darba uzsākšanas un pabeigšanas laiku;

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

5) šā panta trešajā un ceturtajā 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 par to, ka nosūtītais darbinieks, kas ir trešās valsts pilsonis, likumīgi strādā pie darba devēja Eiropas Savienības dalībvalstī, Eiropas Ekonomikas zonas valstī vai Šveices Konfederācijā.

(3) 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.

(4) Darba devējam, kas nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, ir pienākums, ja nepieciešams, noteikt savu pārstāvi, pie kura darba koplīguma puses var vērsties nolūkā uzsākt koplīguma noslēgšanas sarunas atbilstoši šā likuma noteikumiem. Šī persona var nebūt tā pati persona, kas minēta šā panta trešajā daļā, un tai nav jāatrodas Latvijā, tomēr jābūt pieejamai pēc saprātīga un pamatota pieprasījuma.

(5) Darba devējam, kas nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, darbinieka nosūtīšanas laikā ir pienākums nodrošināt noslēgtā darba līguma, darba samaksas aprēķinu, darba laika uzskaites dokumentu un darba samaksas izmaksu apliecinājošo dokumentu glabāšanu pie šā panta trešajā daļā minētās personas un uzrādīšanu uzraudzības un kontroles institūcijām, kā arī, ja nepieciešams, to tulkojumu valsts valodā.

(6) Darba devējam, kas nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, ir pienākums divu gadu laikā pēc darbinieka nosūtīšanas perioda beigām nodrošināt šā panta piektajā daļā minēto dokumentu uzrādīšanu uzraudzības un kontroles institūcijām.

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

14.² pants. Darba devēja pienākumi, nosūtot darbinieku veikt darbu ārpus Latvijas

(1) Darba devējam, kas nosūta darbinieku veikt darbu citā Eiropas Savienības dalībvalstī, Eiropas Ekonomikas zonas valstī vai Šveices Konfederācijā, neatkarīgi no darba līgumam un darba tiesiskajām attiecībām piemērojamā likuma ir pienākums šim nosūtītajam darbiniekam nodrošināt nodarbinātības noteikumu izpildi, arī attiecībā uz minimālo darba algas likmi, un darba apstākļus saskaņā ar šā likuma 14.¹ panta pirmo daļu atbilstoši attiecīgās valsts normatīvajiem aktiem vai darba koplīgumiem, kas atzīti par vispārsaistošiem. Minimālās darba algas likmes jēdziens nosakāms atbilstoši tās valsts tiesību aktiem vai darba koplīgumiem, kas atzīti par vispārsaistošiem, uz kuru darbinieks ir nosūtīts veikt darbu.

(2) Darba devējam, kas nosūta darbinieku veikt darbu citā Eiropas Savienības dalībvalstī, Eiropas Ekonomikas zonas valstī vai Šveices Konfederācijā, ir pienākums izpildīt tās valsts administratīvās prasības un pakļauties uzraudzības un kontroles institūciju prasībām, uz kuru darbinieks tiek nosūtīts.

(3) Nosūtot darbinieku veikt darbu citā Eiropas Savienības dalībvalstī, Eiropas Ekonomikas zonas valstī vai Šveices Konfederācijā, attiecīgi piemērojami noteikumi par komandējumiem, tajā skaitā par komandējuma izdevumu atlīdzināšanu. Komandējuma dienas naudu, kas saistīta ar attiecīgo nosūtījumu, uzskata par minimālās darba algas daļu, ja to paredz tās valsts noteikumi, uz kuru darbinieks ir nosūtīts veikt darbu. Cita atlīdzība, kas saistīta ar faktisko izdevumu segšanu, netiek uzskatīta par minimālās darba algas likmes daļu."

3. Papildināt 19.nodaļu ar 75.² pantu šādā redakcijā:

"75.² pants. Īpašie atbildības noteikumi par darba samaksas izmaksu darbinieka nosūtīšanas gadījumā

(1) Ja darba devējam kā apakšuzņēmējam ir nodota pilnīga vai daļēja līgumsaistību izpilde, bet darba devējs darba līgumā vai darba koplīgumā noteiktajā laikā nav izpildījis pienākumu izmaksāt darba samaksu darbiniekam, tad darbiniekam ir tiesības prasīt neizmaksātās darba samaksas izmaksu no personas, kura darba devējam ir tieši nodevusi pilnīgu vai daļēju līgumsaistību izpildi. Šādā gadījumā darbiniekam ir tiesības prasīt visas neizmaksātās darba samaksas izmaksu šo līgumsaistību ietvaros minimālās darba algas likmes apmērā, kāda tā noteikta valstī, uz kuru darbinieks ir nosūtīts.

(2) Persona, kura darba devējam ir tieši nodevusi pilnīgu vai daļēju līgumsaistību izpildi, iegūst regresa prasības tiesības pret darba devēju tādā apmērā, kādā tā ir izmaksājusi darba devēja darbiniekam darba samaksu.

(3) Šā panta noteikumi piemērojami tikai gadījumā, ja darbinieks nosūtīts veikt būvdarbus saistībā ar ēku būvniecību vai specializētos būvdarbus."

4. Papildināt informatīvo atsauci uz Eiropas Savienības direktīvām ar 25., 26. un 27.punktu šādā redakcijā:

"25) Eiropas Parlamenta un Padomes 2014.gada 26.februāra direktīvas 2014/36/ES par trešo valstu valstspiederīgo ieceļošanas un uzturēšanās nosacījumiem nodarbinātības kā sezonas darbiniekiem nolūkā;

26) Eiropas Parlamenta un Padomes 2014.gada 15.maija direktīvas 2014/66/ES par ieceļošanas un uzturēšanās nosacījumiem trešo valstu valstspiederīgajiem saistībā ar pārceļšanu uzņēmuma ietvaros;

27) Eiropas Parlamenta un Padomes 2014.gada 15.maija direktīvas 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. 1024/2012 par administratīvo sadarbību, izmantojot leikšējā tirgus informācijas sistēmu ("IMI regula")."

Likums Saeimā pieņemts 2016.gada 12.maijā.

Valsts prezidents *R.Vējonis*

Rīgā 2016.gada 26.maijā