

Darbaspēka nomas regulējums Latvijā un Eiropā

2017-10-30

Darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēji jeb pagaidu darba aģentūras (PDA) ir uzņēmumi, kas iesaista ieinteresētās puses



AUTORS

Sanda Kraukle

zvērīnāta advokāte

trīspusējās nodarbinātības attiecībās, kurās piedalās uzņēmums, kam ir nepieciešams darbinieka sniegts pakalpojums uz noteiktu laiku, darbinieks un aģentūra.

PDA pieņem darbinieku darbā uz darba līguma pamata un nosūta viņu uz citiem uzņēmumiem dažādu darbu veikšanai jeb "izīrē" darbinieku. Tādējādi PDA nodrošina darbu darbiniekam un pakalpojumu uzņēmumam (lietotājuuzņēmums), kam tas ir nepieciešams.

Vēsturiski PDA galvenā funkcija darba tirgū bija nodrošināt īslaicīgu darba pakalpojumu, lai aizvietotu prombūtnē (saistībā ar slimību, ikgadējo vai bērna kopšanas atvaļinājumu) esošu darbinieku, nodrošināt darbaspēku sezonālajām uzņēmējdarbības izmaiņām vai darbaspēku ar īpašām kompetencēm vai zināšanām. Tomēr laika gaitā PDA sāka nodrošināt uzņēmumus ar "darbinieku buferzonu". Proti, uzņēmumi piesaistīja darbiniekus no PDA, lai varētu viņus viegli atlaist un izvairīties no izdevumiem uzņēmējdarbības pasliktināšanās gadījumā. Tādējādi uzņēmums nodrošina nepieciešamo darbu izpildi savā uzņēmumā un izveido darbinieku grupu, kuru var viegli atlaist, neskarot "pamata" darbiniekus.

ES tiesiskais regulējums

Eiropas Savienības (ES) līmenī PDA darbība regulēta Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvā Nr.2008/104/EK (<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/HTML/?uri=CELEX:32008L0104&from=LV>) par pagaidu darba aģentūrām (Direktīva). Direktīvas (<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/HTML/?uri=CELEX:32008L0104&from=LV>) normas dalībvalstīm bija jāpārņem līdz 05.12.2011.

Direktīvu (<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/HTML/?uri=CELEX:32008L0104&from=LV>) pieņēma, lai:

- » atzītu PDA par darba devējiem, kas sniedz savu ieguldījumu darbavietu radīšanā un elastīgas nodarbinātības veicināšanā;
- » izveidotu PDA darbinieku aizsardzības sistēmu, kas ir nediskriminējoša, pārredzama un proporcionāla un kurā vienlaikus ievēro darba tirgu dažādību un kolektīvās darba attiecības.

Kā uzsvērts Direktīvas (<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/HTML/?uri=CELEX:32008L0104&from=LV>) preambulā, PDA ne tikai apmierina uzņēmuma elastības vajadzību, bet arī darba ņēmēju darba un privātās dzīves saskaņošanas vajadzību.

Direktīvā (<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/HTML/?uri=CELEX:32008L0104&from=LV>) PDA definēta kā juridiskā vai fiziskā persona, kas saskaņā ar valsts tiesību aktiem slēdz darba līgumus vai veido darba attiecības ar PDA darbiniekiem, lai tos uz laiku norīkotu strādāt lietotājuuzņēmumos (fiziskā vai juridiskā persona, kuras labā, uzraudzībā un vadībā PDA darbinieks strādā noteiktu laiku) to uzraudzībā un vadībā.

PDA definēšanā svarīga ir ne tikai uzņēmuma aktivitāte nosūtīšanā, bet arī šīs aktivitātes mērķis. Kā norāda Eiropas Komisija, darbinieku "apmaiņa" vai vienreizēja darbinieka nosūtīšana vēl nenozīmē, ka uzņēmums ir PDA un uz darbinieka norīkošanu attiecināmas Direktīvas (<http://eur-lex.europa.eu/legal->

content/LV/TXT/HTML/?uri=CELEX:32008L0104&from=LV) prasības. Proti, ir nepieciešams, lai uzņēmums būtu pieņēmis darbinieku darbā ar mērķi norīkot šo darbinieku citiem uzņēmumiem. Tātad Direktīvas (<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/HTML/?uri=CELEX:32008L0104&from=LV>) prasības nav piemērojamas, ja, piemēram, viens uzņēmums nosūta savu darbinieku veikt darba uzdevumu citā uzņēmumu grupā ietilpstošā uzņēmumā (ekonomisko apstākļu izmaiņu gadījumā) vai uzņēmums norīko grāmatvedi, kas pieņemts darbā, lai strādātu šī paša uzņēmuma labā, uz citu uzņēmumu īslaicīga darba veikšanai otra uzņēmuma vadībā. Savukārt, ja grāmatvedi pieņēma darbam ar mērķi norīkot viņu uz citu uzņēmumu grāmatvedības pakalpojumu sniegšanai (kaut arī tikai uz 1 norīkojumu), Direktīvas (<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/HTML/?uri=CELEX:32008L0104&from=LV>) normas ir piemērojamas.

Latvijas tiesiskais regulējums

Latvijas Republikā PDA regulējums ieviests, veicot grozījumus Darba likumā (<https://likumi.lv/doc.php?id=26019>) (DL), tādejādi pārņemot Direktīvas (<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/HTML/?uri=CELEX:32008L0104&from=LV>) prasības. DL (<https://likumi.lv/doc.php?id=26019>) normās PDA atbilst darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja jēdzienam, savukārt lietotāju uzņēmums – darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēja jēdzienam. Ar DL (<https://likumi.lv/doc.php?id=26019>) grozījumiem ieviesa jaunu trīspusēju darba attiecību veidu – darbaspēka pakalpojumu nodrošināšanu.

Regulējumā paredzēts atbildības sadalījums starp PDA un lietotāju uzņēmumu, kā arī atšķirīgas attieksmes aizliegums. Proti, lietotāju uzņēmumam pret PDA darbinieku jānodrošina tāda pati attieksme kā pret pārējiem uzņēmuma darbiniekiem, it kā PDA darbinieks būtu lietotāju uzņēmuma darbinieks.

Atbilstoši Direktīvas (<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/HTML/?uri=CELEX:32008L0104&from=LV>) prasībām DL 4.pantā (<https://likumi.lv/doc.php?id=26019#p4>) otrajā daļā noteikts, ka par darba devēju uzskatāms darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs. Proti, PDA pakalpojumu sniegšanā par darba devēju uzskata PDA, 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.

Pienākumu sadale

Iztulkojot DL (<https://likumi.lv/doc.php?id=26019>) normas Direktīvas (<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/HTML/?uri=CELEX:32008L0104&from=LV>) mērķu kontekstā, iespējams noteikt pienākumu sadali starp PDA un lietotāju uzņēmumu (PDA pakalpojuma saņēmēju).

Lietotāju uzņēmums:

- » vada un kontrolē PDA darbinieka darbu;
- » nodrošina drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus;
- » nodrošina tādu pašu nodarbinātības noteikumu piemērošanu kā patstāvīgajiem darbiniekiem, piemēram, darba laika regulējumu, virsstundu apmaksu, pārtraukumus, atpūtas laiku, nakts darba regulējumu, brīvdienas, tostarp valsts noteiktas brīvdienas, kā arī darba samaksu;
- » informē par brīvajām darba vietām uzņēmumā un iespēju noslēgt darba līgumu;
- » nodrošina tiesības izmantot uzņēmuma ērtības, koplietošanas telpas vai citas iespējas, kā arī transporta pakalpojumus ar tādiem pašiem noteikumiem kā uzņēmuma darbiniekiem.

PDA:

- » izpilda DL (<https://likumi.lv/doc.php?id=26019>) darba līguma noslēgšanai izvirzītas prasības, kā arī darba līguma izbeigšanas kārtību;
- » nodrošina informāciju un iespēju doties norīkojumos;

- » nodrošina samaksu starp norīkojumiem;
- » nodrošina sociālo iemaksu veikšanu par laiku starp norīkojumiem.

Tādējādi secināms, ka darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēju – PDA – darbība ES līmenī primāri regulēta Direktīvā (<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/HTML/?uri=CELEX:32008L0104&from=LV>), kas Latvijas Republikā pārņemta, 2011.gada jūnijā veicot attiecīgus grozījumus DL (<https://likumi.lv/doc.php?id=26019>).