

PRAKTISKA ROKASGRĀMATA ATTIECĪBĀ UZ STRĀDĀJOŠO NOSŪTĪŠANU EIROPAS SAVIENĪBAS DALĪBVALSTĪS¹, EIROPAS EKONOMIKAS ZONĀ UN ŠVEICĒ

1. KĀDĒĻ ŠĀDA ROKASGRĀMATA?

2000. gada 13. decembra Lēmuma Nr. 181² 10. punkts uzdod Migrējošo darba ņēmēju sociālās drošības administratīvajai komisijai „*pakāpeniski izstrādāt administratīvām iestādēm, uzņēmumiem un darbiniekiem domātu labas prakses kodeksu attiecībā uz darba ņēmēju nosūtīšanu un pašnodarbināto personu sekundāra rakstura darbībām ārpus savas reģistrācijas valsts*”.

Ņemot vērā kodeksa izstrādes pakāpenisko raksturu, šis teksts nav jāuzskata par izsmeltošu attiecībā uz varbūtējām turpmākām domstarpībām.

Šīs rokasgrāmatas mērķis ir nodrošināt to, ka dažādos praktiskas piemērošanas un administrēšanas līmeņos, kas iesaistīti Kopienas noteikumu ieviešanā, būtu pieejams efektīvs darba instruments, kas ļautu izgaismot šaubas un neskaidrības, ko ik dienas rada noteikumu interpretācija un piemērošana šajā sensitīvajā sektorā.

Visbeidzot, piedāvātajā dokumentā sistemātiski izklāstīti principi un noteikumi, kas izvirzīti Regulas Nr. 1408/71³ (tālāk tekstā „Regula”) 14. panta 1. punktā, 14.a panta 1. punktā, 14.b panta 1. un 2. punktā, Lēmumā Nr. 181, kas jau pieņemts strādājošo nosūtīšanas jomā, un Eiropas Kopienas Tiesas spriedumos (*Van Der Vecht, Fitzwilliams, Banks* u.c.), kā arī ņemti vērā vērtīgie ierosinājumi, ko iepriekš izteikušas dalībvalstis, pamatojoties uz savu pieredzi valsts līmenī.

¹ Apzīmējums „dalībvalsts” tekstā turpmāk apzīmē arī EEZ dalībvalstis un Šveici.

² Migrējošo darba ņēmēju sociālās drošības administratīvās komisijas (CASSTM) 2000. gada 13. decembra Lēmums par to, kā interpretēt 14. panta 1. punktu, 14.a panta 1. punktu un 14.b panta 1. un 2. punktu Regulā (EEK) Nr. 1408/71 attiecībā uz tiesību aktiem, kas piemērojami nosūtītajiem darba ņēmējiem un pašnodarbinātām personām, kas uz laiku veic kādu darbību ārpus kompetentās valsts.

³ Padomes 1971. gada 14. jūnija Regula (EEK) Nr. 1408/71 par sociālās drošības shēmu piemērošanu darba ņēmējiem, pašnodarbinātām personām un viņu ģimenes locekļiem, kuri pārvietojas Kopienas teritorijā (OV L 149 5.7.1971., 2. lpp., regulā jaunākie grozījumi izdarīti ar Regulu Nr. 118/97, OV L 28 30.01.1997.).

2. KĀDA SOCIĀLĀS DROŠĪBAS SHĒMA PIEMĒROJAMA DARBA ŅĒMĒJIEM, KAS UZ LAIKU NOSŪTĪTI UZ KĀDU CITU DALĪBVALSTI?

Saskaņā ar Kopienas noteikumiem strādājošiem, kas pārvietojas Eiropas Savienībā, jāpiemēro viena sociālās drošības likumdošana, izņemot ļoti specifiskas situācijas (Regulas 13. panta 1. punkts).

Regula (13. panta 2. punkta a, b un c apakšpunkti) paredz, ka sociālās drošības shēma, kas piemērojama personām, kuras darba iemeslu dēļ pārvietojas no vienas dalībvalsts uz citu, parasti ir jaunās nodarbinātības valsts shēma.

Ar mērķi, cik vien iespējams, veicināt strādājošo brīvu pārvietošanos un novērst strādājošiem, uzņēmumiem un institūcijām nevajadzīgus un dārgus administratīvus sarežģījumus, spēkā esošie Kopienas noteikumi paredz atsevišķus izņēmumus no šī vispārīgā principa.

Galvenais izņēmums ir strādājošam dotā iespējā palikt piesaistītam tās dalībvalsts sociālās drošības shēmai, kurā parasti darbojas uzņēmums, (saukta „nosūtījuma valsts”), visos gadījumos, kad šis uzņēmums nosūta darbinieku uz kādu citu dalībvalsti (saukta „nodarbinātības valsts”) uz laikposmu, kas ir ierobežots (nepārsniedz 12 mēnešus un ir atjaunojams uz 12 papildu mēnešiem) un ciktāl ir ievēroti noteikti šeit turpmāk izklāstīti noteikumi.

Līdzīgs izņēmums ir paredzēts darba ņēmējiem, kurus uzņēmums, kurā viņi nodarbināti, uz laiku nosūta veikt darbu uz kuģa, kas kuģo ar kādas citas valsts karogu, kas nav tā, kuras likumdošana principā viņiem būtu piemērojama.

Šīs situācijas – attiecībā uz ko paredzēts atbrīvojums no sociālās apdrošināšanas maksājumiem nodarbinātības valstī – parasti apzīmētas ar terminu algotā darba ņēmēju **nosūtīšana**, regulē attiecīgi Regulas 14. panta 1. punkts un 14.b panta 1. punkts.

3. ATTIECĪBĀ UZ PAŠNODARBINĀTĀM PERSONĀM, KAS UZ LAIKU VEIC KĀDU DARBĪBU CITĀ, NEVIS SAVĀ EIROPAS SAVIENĪBAS VALSTĪ?

Pašnodarbinātām personām, kas plāno uz laiku (maksimāli uz 12 mēnešiem; šo termiņu var pagarināt vēl par 12 mēnešiem) veikt savu darbību kādā citā valstī, nevis tajā, kurā viņi parasti strādā, vai uz tāda kuģa klāja, kas kuģo ar citas dalībvalsts karogu, arī ir iespēja palikt piesaistītām viņu reģistrācijas valsts sociālās drošības shēmai.

Šādu situāciju, ko sakarā ar to, ka nav nosūtītāja - darba devēja, nevar formāli definēt kā „nosūtīšanu”, bet kam piemīt nosūtīšanai būtiskās raksturīgās iezīmes, regulē Regulas 14.a panta 1. punkts un 14.b panta 2. punkts.

4. KĀ STRĀDĀJOŠO NOSŪTĪŠANA DEFINĒTA SPECIFISKOS KOPIENAS NOTEIKUMOS?

Saskaņā ar Regulas noteikumiem personu, kura dalībvalsts teritorijā ir nodarbināta uzņēmumā, ar kuru tā *parasti ir saistīta*, uzskata par nosūtītu, ja to šis uzņēmums nosūta uz citas dalībvalsts teritoriju, lai tur veiktu darbu *šī uzņēmuma vārdā*, ar nosacījumu, ka *nosūtīšanas paredzamais ilgums nepārsniedz divpadsmit mēnešus* un ka tā nav nosūtīta, lai aizvietotu kādu citu personu, kurai ir beidzies nosūtīšanas termiņš.

Tātad, papildus tam, ka nosūtīšana ir uz laiku, un tam, ka strādājošais nav nosūtīts, lai aizvietotu kādu citu strādājošo, parastas nosūtīšanas svarīga iezīme ir arī tā, ka visā nosūtīšanas laikā strādājošais atrodas subordinācijas attiecībās ar nosūtītāju - uzņēmumu un ka darbs tiek veikts šī uzņēmuma vārdā un tā interesēs; pēdējā minētā iezīme bieži vien rada neskaidrības interpretēšanā un piemērošanā.

Citiem vārdiem un saskaņā ar tagad pieņemto Eiropas Kopienu Tiesas praksi – kas apstiprināta Lēmumā Nr. 181 – uzskata, ka šīs raksturīgās iezīmes ir spēkā, ja **tieša**

saikne starp nosūtītāju uzņēmumu un nosūtīto strādājošo pastāv un turpinās visu nosūtīšanas laiku.

5. KAD VAR RUNĀT PAR TIEŠU SAIKNI STARP NOSŪTĪTĀJU UZŅĒMUMU UN NOSŪTĪTO STRĀDĀJOŠO?

Šajā sakarā ir daži principi, kas pieņemti, uzmanīgi interpretējot Kopienas noteikumus, tiesu praksi un ikdienas praksi, pēc kuriem var noteikt, vai starp nosūtītāju uzņēmumu un nosūtīto strādājošo pastāv **tieša saikne**. Jo īpaši,

- svarīgi, lai pēc pārbaudes varētu konstatēt, ka pēc darbā pieņemšanas sarunām noslēgtais līgums bija un ir piemērojams abām pusēm, kas bija iesaistītas tā sagatavošanā;
- svarīgi, lai vienīgi nosūtītājam uzņēmumam ir tiesības pārtraukt (uzteikt) darba līgumu;
- svarīgi, lai nosūtītājam uzņēmumam tostarp būtu tiesības noteikt nosūtītā strādājošā veiktā darba „raksturu”, kas, protams, nenožīmē detalizētu definējumu veicamajam darbam un tam, kā tas veicams, bet gan iegūstamā gala produkta vai nodrošināmā pakalpojuma vispārēju definējumu;
- pienākums maksāt atalgojumu piekrist uzņēmumam, kas ir noslēdzis līgumu, neatkarīgi no tā, kas reāli veic maksājumu .

6. VAI VAR RUNĀT PAR NOSŪTĪŠANU GADĪJUMĀ, JA STRĀDĀJOŠIE DARBĀ PIENĒMTI VIENĀ DALĪBVALSTĪ NOSŪTĪŠANAI UZ CITU?

Tas galvenokārt attiecas uz pagaidu darba uzņēmumiem, kuru specifiskuma dēļ iespējami nepamatoti un nelikumīgi nosūtīšanas piemērošanas gadījumi (piemērs ir „pastkastīšu uzņēmumi”).

Lēmums Nr. 181 – atbilstīgi Eiropas Kopienų Tiesas pamatnostādņēm šajā jautājumā – nosaka, lai šādos gadījumos varētu runāt par nosūtīšanu, tostarp svarīga ir prasība, ka

nosūtītājs uzņēmums „parasti veic nozīmīgas darbības nosūtījuma valsts teritorijā”. Vienīgi iekšēju pārvaldības darbību īstenošana šajā valstī tādējādi nevar pamatot to, ka tiek piemēroti nosūtīšanas noteikumi.

To, vai nosūtījuma valstī tiek veiktas *nozīmīgas darbības*, var noteikt pēc vairākiem objektīviem kritērijiem.

Vienmēr paturot prātā veikto darbību veidu, īpaši svarīgi ir turpmāk norādītie kritēriji, kaut arī šis varbūtējo rādītāju saraksts nav izsmeļošs:

- nosūtītāja uzņēmuma reģistrētā biroja un administrācijas atrašanās vieta;
- cik nosūtītāja uzņēmuma administratīvo darbinieku strādā nosūtījuma dalībvalstī un nodarbinātības valstī (tas, ka nosūtījuma valstī ir vienīgi administratīvie darbinieki, liedz uzņēmumam iespēju piemērot nosūtīšanas noteikumus);
- vieta, kur ir pieņemti darbā nosūtītie strādājošie;
- vieta, kur ir noslēgta lielākā daļa līgumu ar klientiem;
- likumdošana, kas piemērojama līgumiem, ko nosūtītājs uzņēmums ir noslēdzis ar klientiem un strādājošiem;
- apgrozījums, ko nosūtītājs uzņēmums pietiekami reprezentatīvā laikposmā ir panācis nosūtījuma dalībvalstī un nodarbinātības valstī. Piemēram, apmēram 25 % nosūtījuma valstī no kopējā apgrozījuma varētu būt pietiekams rādītājs, savukārt gadījumi, kad apgrozījums ir zemāks par 25 %, ir jāizskata atsevišķi.

Papildus šiem kritērijiem, lai tiktu izpildīta prasība par parasti veiktām, „nozīmīgām darbībām” nosūtījuma valsts teritorijā, svarīgi, lai uzņēmumi minētajā valstī šīs darbības būtu veikuši jau zināmu laiku. Šo nosacījumu uzskata par izpildītu, ja darbības īstenošanas vismaz 4 mēnešus; ja laikposms ir mazāks par 4 mēnešiem, novērtējums tiek veikts katrā gadījumā atsevišķi, ņemot vērā arī visus pārējos kritērijus.

7. JA STRĀDĀJOŠAIS NOSŪTĪTS VEIKT DARBU VAIRĀKOS UZŅĒMUMOS?

Tas, ka nosūtītais strādājošais pārmaiņus vai vienlaikus veic darbu vairākos uzņēmumos, kas atrodas vienā dalībvalstī, vai pārmaiņus dažādās nodarbinātības valstīs, neliedz piemērot nosūtīšanas noteikumus.

Arī šeit ir būtiski un izšķirīgi, lai darbs aizvien tiktu izpildīts nosūtītāja uzņēmuma vārdā un interesēs.

Tādējādi ir svarīgi vienmēr un visos apstākļos pārbaudīt, vai visā nosūtīšanas laikā starp nosūtīto strādājošo un nosūtītāju uzņēmumu pastāv un turpinās **tieša saikne**, kuras būtiskākās iezīmes tika aprakstītas iepriekš.

8. VAI IR GADĪJUMI, KAD NAV IESPĒJAMS PIEMĒROT NOSŪTĪŠANAS NOTEIKUMUS?

Vismaz četros gadījumos spēkā esošie noteikumi *a priori* liedz piemērot nosūtīšanas noteikumus.

Nosūtīšanas noteikumus nepiemēro,

- ja uzņēmums, uz kuru strādājošais ir nosūtīts, nodod viņu kāda cita uzņēmuma rīcībā, kurš atrodas vienā un tajā pašā dalībvalstī;
- ja uzņēmums, uz kuru strādājošais ir nosūtīts, nodod to kāda cita uzņēmuma rīcībā, kas atrodas citā dalībvalstī;
- ja strādājošais ir pieņemts darbā dalībvalstī, lai kādā citā dalībvalstī esošs uzņēmums to nosūtītu uz trešās dalībvalsts uzņēmumu;
- ja strādājošo vienā dalībvalstī ir pieņēmis darbā uzņēmums, kas atrodas citā dalībvalstī, lai tas veiktu darbu pirmajā dalībvalstī.

Iemesli, kuru dēļ kategoriski nevar piemērot nosūtīšanas noteikumus, ir acīmredzami: būtībā attiecību sarežģītība šādās situācijās negarantē tiešas saiknes pastāvēšanu starp

strādājošo un uzņēmumu, un bez tam tā ir pretrunā ar nosūtīšanas noteikumu mērķi - izvairīties no administratīviem sarežģījumiem un sociālās apdrošināšanas vēstures pārtraukumiem.

9. VAI IR KĀDI IEROBEŽOJUMI NOSŪTĪJUMA NOTEIKUMU PIEMĒROŠANĀ PAŠNODARBINĀTĀM PERSONĀM?

Tādas pašnodarbinātas personas gadījumā, kas uz laiku plāno veikt algotu darbu kā darba ņēmējs vai pašnodarbinātais citā dalībvalstī, bet ne tajā, kurā tā veic savu darbību, tiks izmantoti atšķirīgi objektīvi kritēriji nekā tie, kas ir piemērojami algotam darbam, lai pārbaudītu, vai joprojām spēkā ir nosacījumi, kas ļauj šai personai palikt piesaistītai minētās valsts sociālās drošības sistēmai.

Kopienas noteikumi šajā sakarā norāda uz sekojošiem kontroles kritērijiem:

- pašnodarbinātā persona zināmu laiku pirms pārvietošanās uz kādu citu dalībvalsti veikusi „nozīmīgas darbības” (skat. iepriekš 6. punktu) reģistrācijas dalībvalsts teritorijā;
- pašnodarbinātā persona, uzrādot attiecīgus līgumus, spēj pierādīt nosūtījuma režīmā veicamās pagaidu darbības faktiskumu;
- laikā, kad šis darbs tiek veikts kādā citā dalībvalstī, pašnodarbinātā persona turpina pildīt nosacījumus reģistrācijas valstī, kas tai ļauj turpināt savu darbību pēc atgriešanās (piemēram, biroja vai jebkādas citas profesionālās darbības īstenošanai nepieciešamas infrastruktūras uzturēšana, sociālās apdrošināšanas iemaksu veikšana, nodokļu samaksa, PVN numura paturēšana, reģistrācija profesionālā apvienībā vai tirdzniecības kamerā u.c.).

Šis saraksts, protams, ir tikai orientējošs, jo, ņemot vērā aptverto profesiju lielo dažādību, vērā ņemamie rādītāji var būt ļoti dažādi un pat zināmos gadījumos tādu var vispār nebūt (piemēram, datorzinātnieku un tulkotāju gadījumu).

Jautājumi šajā jomā tāpēc risināmi katrā gadījumā atsevišķi, izvairoties no pārlietu ierobežojošas pieejas.

10. KAS JĀDARA, LAI SAŅEMTU SERTIFIKĀTU NOSŪTĪŠANAS PIRMAJIEK DIVPADSMIT MĒNEŠIEM?

Uzņēmumam, kas nosūta strādājošo uz kādu citu dalībvalsti (vai arī darba ņēmējam vai pašnodarbinātai personai), ir jāvēršas nosūtījuma valsts kompetentajā iestādē (vai arī tās valsts kompetentajā iestādē, kurā pašnodarbinātā persona parasti veic savu darbību), lai saņemtu „piemērojamās likumdošanas sertifikātu” (veidlapa E 101, skat. 1. pielikumu), kas apliecina, ka uz šo strādājošo attiecas šīs dalībvalsts likumdošana, un tātad tas ir brīvs no nodarbinātības valsts likumdošanas piemērošanas (attiecībā uz specifiskiem īstermiņa nosūtīšanas noteikumiem, skat. 11. punktu turpmāk tekstā).

Veidlapai E 101 ir derīguma termiņš, kas nevar pārsniegt 12 mēnešus, un tā ir jāpiesaka savlaicīgi pirms nosūtīšanas perioda sākuma.

Tomēr izņēmuma kārtā pieteikumu var iesniegt nosūtīšanas laikā, kā arī pēc tās beigām, bet katrā gadījumā pieņemamā laikā.

Ja sākotnējais nosūtīšanas periods beidzies, cits nosūtīšanas periods tam pašam strādājošam, tam pašam uzņēmumam un tai pašai dalībvalstij nevar tikt atļauts, kamēr nav pagājuši vismaz divi mēneši kopš iepriekšējās nosūtīšanas beigām. Tomēr īpašās situācijās var atkāpties no šī principa.

Nosūtītajam strādājošajam un nosūtītājam uzņēmumam jebkurā brīdī ir jāspēj uzrādīt veidlapu E 101, lai iesaistīto valstu apdrošināšanas iestādes varētu veikt nepieciešamās kontroles.

Šim nolūkam veidlapas E 101 (tāpat kā veidlapas E 102, par kurām tiks runāts nodaļā, kas veltīta nosūtīšanas pagarināšanai) jāglabā pat pēc nosūtījuma perioda beigām.

Lai varētu saņemt slimības un maternitātes pabalstus sev un saviem ģimenes locekļiem, nosūtītajam strādājošam bez veidlapas E 101 ir jāsaņem nosūtījuma valsts kompetentās iestādes izsniegts apstiprinājums tiesībām uz slimības pabalstiem, tas ir, vai nu veidlapa

E 106 (gadījumā, ja viņš būtu pārcēlis savu dzīvesvietu vai savu ierasto uzturēšanās vietu uz nodarbinātības valsti), vai Eiropas veselības apdrošināšanas karte, vai arī veidlapa E 111 (ja viņš ir saglabājis savu dzīvesvietu nosūtījuma valstī).

Ja nevar piemērot nosūtīšanas procedūru, attiecīgajiem uzņēmumiem un/vai strādājošiem ir jāvēršas nodarbinātības valsts teritoriālajās kompetentajās iestādēs, lai pierēģistrētos šīs valsts sociālās drošības shēmā tajā kategorijā, kura uz viņiem attiecas.

11. VIENKĀRŠOTA PROCEDŪRA NOSŪTĪŠANAI, KAS NEPĀRSNIEDZ TRĪS MĒNEŠUS?

Mēs jau konstatējām, ka parastais limits nosūtīšanai ir 12 mēneši. Tomēr savu darbību dēļ uzņēmumi daudzos gadījumos ir spiesti sūtīt savus darbiniekus uz ārzemēm biežos īslaicīgos vai ļoti īslaicīgos braucienos.

Ņemot vērā to, ka šajos gadījumos ir neiespējami vai ārkārtīgi grūti noteiktajā laikā izpildīt parasto procedūru veidlapu E 101 izsniegšanai, attiecīgās personas nevar iegūt nepieciešamos sertifikātus.

Tādējādi, ja paredzamais nosūtīšanas ilgums nepārsniedz trīs mēnešus, ir iespējams izmantot vienkāršotu procedūru, piemērojot Administratīvās komisijas Lēmumu Nr. 148.⁴

Saskaņā ar šo procedūru un pēc ieinteresēto uzņēmumu pieprasījuma, nosūtījuma valsts kompetentās iestādes var izsniegt iepriekš pienācīgu skaitu veidlapu E 101 ar jau aizpildītu pēdējo aili (norādīts birojs, adrese, zīmogs, datums un paraksts) un kurām ir kārtas numurs un sekojošs uzraksts: „*Nosūtīšana uz laiku, kas nepārsniedz trīs mēnešus, saskaņā ar Administratīvās komisijas 1992. gada 25. jūnija Lēmumu Nr. 148.*”

⁴ CASSTM 1992. gada 25. jūnija Lēmums Nr. 148 par to, kā izmantojams sertifikāts par piemērojamo likumdošanu (E 101 veidlapa), ja nosūtīšanas termiņš nepārsniedz trīs mēnešus, OV L 22 30.1.1993.

Lietojot attiecīgo veidlapu, nosūtītājs uzņēmums aizpilda visas veidlapas ailes; uzņēmums izsniedz vienu eksemplāru strādājošam un otru 24 stundu laikā nosūta teritoriālajai kompetentajai iestādei, kas pēc tam, kad ir veikusi nepieciešamās kontroles, attiecīgi to glabā⁵.

12. KAS JĀDARA, LAI SAŅEMTU NOSŪTĪŠANAS ATĻAUJU PAPILDU DIVPADSMIT MĒNEŠIEM

Ja nosūtīšana neparedzētu apstākļu dēļ pagarināma, pārsniedzot sākotnēji paredzētos 12 mēnešus, darba devējam (vai pašnodarbinātajai personai) ir savlaicīgi (pirms 12 mēnešu termiņa izbeigšanās) jāvēršas pie nosūtījuma valsts kompetentajām iestādēm, lai saņemtu piekrišanu, kas ļautu strādājošam palikt reģistrētam nosūtījuma valsts sociālās drošības shēmā.

Šim mērķim nosūtāmi četri veidlapas E 102 eksemplāri (skat. 2. pielikumu) ar pilnīgi aizpildītu A daļu par katru attiecīgo strādājošo.

Pielikuma sarakstā (skat. 3. pielikumu) norādītas katras dalībvalsts iestādes, kas ir kompetentas pagarināt nosūtīšanas termiņu.

Pēc tam, kad kompetentā iestāde vai izraudzītā iestāde nodarbinātības valstī ir veikusi vajadzīgās pārbaudes un devusi piekrišanu nosūtījuma valsts sociālās drošības shēmas turpmākai piemērošanai, tā aizpilda veidlapas E 102 B daļu un izsniedz darba devējam tās divus eksemplārus, no kuriem viens nododams attiecīgajam strādājošajam.

Arī veidlapas E 102 ieinteresētajām personām ir rūpīgi jāglabā un jāuzrāda pēc uzraudzītājiestāžu pieprasījuma.

13. KAS JĀDARA, JA OBJEKTĪVU IEMESLU DĒĻ, NOSŪTĪŠANAS ILGUMS PĀRSNIEGS 12 MĒNEŠUS?

⁵ Somija nepiemēro šo procedūru, bet izmanto īpašu elektronisku procedūru.

Ja ir paredzams, ka nosūtīšana ilgs vairāk par 12 mēnešiem, darba devējam (vai darba ņēmējam) vai pašnodarbinātai personai ir jāizmanto Regulas 17. pantā paredzētā procedūra.

Lai saņemtu atļauju nosūtīšanai, atkāpjoties no parastajiem noteikumiem, darba devējs (vai darba ņēmējs) vai pašnodarbinātā persona vēršas pie kompetentās ministrijas vai izraudzītās iestādes valstī, kuras likumdošanu atsevišķi strādājošie vai strādājošo kategorija (piemēram, kādas bankas, apdrošināšanas sabiedrības vai gaisa satiksmes kompānijas darbinieki) izraudzījuši par vēlamu, lai rastu vienošanos, kas paredzēta Regulas 17. pantā, starp minēto ministriju vai izraudzīto iestādi un tās līdzinieci attiecīgajā dalībvalstī.

Pieteikumam būtu jāpievieno īpašs ziņojums, kurā detalizēti izklāstīti iemesli, kas pamato pieteikumu, ņemot vērā Rekomendācijā Nr. 16⁶ dotos norādījumus. Pieteikums ir jāiesniedz pietiekami savlaicīgi, jo varbūtējas grūtības vai nodarbinātības valsts iebildumi var aizkavēt vienošanos. Izņēmuma gadījumos pieteikumu tomēr var iesniegt ar atpakaļejošu spēku.

Ministrija vai izraudzītā iestāde nosūtījuma valstī – kam iesniegts pieteikums – pēc tam, kad panākta vienošanās ar nodarbinātības dalībvalsts ministriju vai izraudzīto iestādi, izsniedz veidlapu E 101 vai paziņo par vienošanos pieteikuma iesniedzējam uzņēmumam un iestādei, kas kompetenta izsniegt veidlapu E 101.

Kad minētā iestāde ir saņēmusi ministrijas paziņojumu, tā par katru strādājošo izsniedz divus veidlapas E 101 eksemplārus, vienu - uzņēmumam un otru - strādājošajam.

Šādos gadījumos iestādei, kas izsniedz veidlapas E 101, ir ne tikai jāatzīmē aile, kas attiecas uz 17. pantu, bet arī, veidlapas punktā 5.2 un/vai 5.3 jānorāda laikposms, par kuru panākta vienošanās, kā arī atsauce uz paziņojumu, ar kuru nodarbinātības valsts kompetentā ministrija vai izraudzītā iestāde pieļauj, ka uz attiecīgo personu arī turpmāk tiek attiecināta nosūtījuma valsts likumdošana.

⁶ CASSTM 1984. gada 12. decembra Rekomendācija Nr. 16 par to, kā slēdzamas vienošanās, pamatojoties uz Padomes Regulas (EEK) Nr. 1408/71 17. pantu. (OV C 273 24.10.1985.)

Šī paziņojuma oriģināls, ko glabā nosūtītājs uzņēmums, jāiesniedz uzņēmumam, uz kuru darbinieks ir nosūtīts, lai vienmēr varētu pierādīt, ka sociālās drošības likumdošana dalībvalstī, kurā tiek veikts darbs, netiek piemērota likumīgi, un tādējādi pamatot to, kāpēc netiek veiktas iemaksas atbilstoši šai likumdošanai.

14. NOSŪTĪŠANAS PERIODA PĀRTRAUKŠANA UN APTURĒŠANA

Lai arī kāds būtu iemesls, kura dēļ strādājošais uz laiku pārtraucis darbu nosūtīšanas laikā (brīvdienas, slimība, mācības nosūtītājā uzņēmumā u.c.), tas nevar būt par pamatu nosūtīšanas termiņa pagarināšanai par tādu pašu laikposmu. Tātad nosūtīšanas termiņš izbeidzas plānotajā datumā neatkarīgi no darbības pārtraukumu ilguma un biežuma.

Tādējādi nav pieļaujama neatļauta nosūtīšanas termiņa pagarināšana sakarā ar atkārtotiem īslaicīgiem pārtraukumiem.

Ja nosūtīšana faktiski nav notikusi vai nav izmantota nosūtīšanas pagarināšanas iespēja, piemēram, gadījumā, ja nosūtīšana ir pārtraukta pirms tā termiņa beigām, strādājošajam vai darba devējam ir jāpaziņo par nosūtījuma izbeigšanu nosūtījuma valsts kompetentajai iestādei.

Tāpat ir jādara gadījumā, ja strādājošais nosūtījuma laikā ir nosūtīts vai pārcelts uz citas valsts uzņēmumu, piemēram, tad, ja uzņēmums tiek pārcelts vai notiek apvienošanās ar citu uzņēmumu.

15. INFORMĒŠANAS PIENĀKUMS UN NOSŪTĪŠANAS ATBILSTĪGUMA KONTROLE. ADMINISTRATĪVĀS KOMISIJAS LOMA GADĪJUMĀ, KAD IR NESASKAŅAS STARP INSTITŪCIJĀM

Lai nodrošinātu, ka nosūtīšanas iespēja tiek izmantota pareizi, tās dalībvalsts kompetentajām iestādēm, kuras likumdošana attiecas uz strādājošajiem, ar bukletiem vai jebkādiem citiem informācijas materiāliem jāinformē darba devējs un nosūtītie

strādājošie par nosūtīšanas nosacījumiem un ir jābrīdina tie par to, ka ir iespējamās tiešas kontroles ar mērķi pārbaudīt, vai nepārtraukti tiek izpildīti nosūtīšanas nosacījumi.

Līdzīga informācija ir jāsniedz kompetentajām iestādēm valstī, kur dzīvo pašnodarbinātās personas, kas uz laiku veic savu darbību kādā citā dalībvalstī.

Piedāvājot uzņēmumiem un strādājošiem visas pienācīgās garantijas, kas nodrošina brīvu darba ņēmēju pārvietošanos un brīvu pakalpojumu sniegšanu, nosūtījuma valsts un nodarbinātības valsts kompetentās iestādes atsevišķi vai sadarbojoties savā starpā veic visus nepieciešamos pasākumus, lai pārbaudītu, vai pastāvīgi tiek ievēroti nosūtīšanai raksturīgie nosacījumi (tieša saikne, nozīmīgas darbības nosūtījuma valstī, pašnodarbinātībai nepieciešamo infrastruktūru saglabāšana dzīves vietas valstī u.c.).

Ja šīs kontroles nepārlicina par nosūtīšanas pamatotību un/vai veidlapas E 101 izsniegšanas likumību un pamatotību un ja kompetentās iestādes nepanāk vienošanos, katra no šīm iestādēm ar sava valdības pārstāvja starpniecību var iesniegt notu Administratīvajai komisijai. Komisija izskata notu pirmajā sanāksmē, kas seko divdesmitajai dienai pēc minētās notas iesniegšanas, lai samierinātu dažādos viedokļus par konkrētajā gadījumā piemērojamo likumdošanu.