



IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

ESF Projekts Nr.7.1.2.1./15/I/001 „EURES tīkla darbība Latvijā”

“Attālinātais darbs starpvalstu kontekstā”

N.p.k	Jautājums	Atbilde/Komentārs
1.	<p>Vai uz Apvienoto Karalisti šobrīd attiecas ES/EEZ likumdošana?</p>	<p>Pēc Apvienotās Karalistes (AK) izstāšanās no ES uz AK vairs neattiecas ES likumdošana, taču atsevišķās jomās, vēl var tikt piemēroti ES tiesību aktu nosacījumi. Sociālās drošības jomā uz tiem ES pilsoņiem, t.sk., LR pilsoņiem un nepilsoņiem, kuri līdz 2020. gada 31. decembrim dzīvoja un strādāja Apvienotajā Karalistē (AK) un to dara arī pēc 2021. gada 1. Janvāra, saskaņā ar Izstāšanās līgumu turpina piemērot ES regulu Nr.883/2004 un Nr.987/2009 koordinācijas noteikumus. Līdz ar to šīm personām, arī pēc AK izstāšanās no ES, saglabājas tiesības uz AK piešķirtajiem pabalstiem, kā arī ir tiesības pieprasīt citus pabalstus, kuri tiek koordinēti saskaņā ar minētajām regulām.</p> <p>Piemēram, pēc darba attiecību pārtraukšanas AK, šīm personām ir tiesības pieprasīt AK bezdarbnieka pabalstu un, dodoties darba meklējumos uz citu ES dalībvalsti, t.sk., Latviju, pieprasīt bezdarbnieka pabalsta eksportu.</p>

<p>2.</p>	<p>Ja es dzīvoju Apvienotajā Karalistē un strādāju Latvijas uzņēmumā attālināti, kurā valstī tiek maksāti nodokļi?</p>	<p>Ja persona dzīvo Apvienotajā Karalistē un strādā attālināti pie Latvijas darba devēja, tad sociālās apdrošināšanas iemaksas ir jāveic AK, saskaņā ar Apvienotās Karalistes tiesību aktos noteikto. Šādā gadījumā personai ir jāvērsas Apvienotās Karalistes kompetentajā iestādē un jālūdz izsniegt A1 sertifikātu, kas apliecinās AK tiesību aktu piemērošanu. Saskaņā ar šo sertifikātu Latvijas darba devējam ir pienākums veikt sociālās apdrošināšanas iemaksas Apvienotajā Karalistē. Vai arī, vienojoties ar darba devēju, sociālās apdrošināšanas iemaksas Apvienotajā Karalistē var veikt pats darbinieks, ja to paredz šīs valsts tiesību akti.</p> <p>Vēršam uzmanību, ja Jūs uz dzīvesvietu Apvienotajā Karalistē pārcēlaties līdz 31.12.2020. un turpināt tur dzīvot pēc 01.01.2021., tad uz Jums attiecas Izstāšanās līgums un piemērojamos tiesību aktus turpina noteikt saskaņā ar Regulas Nr.883/2004 tiesību normām. Savukārt, ja uz Apvienoto Karalisti Jūs pārcēlaties pēc 01.01.2021., tad piemērojami tiesību akti tiek noteikti saskaņā ar Tirdzniecības un sadarbības līguma protokolu par sociālās drošības koordinēšanu (turpmāk-protokols). Gan Regula Nr.883/2004, gan protokola noteikumi paredz tās valsts tiesību aktu piemērošanu sociālās drošības jomā, kurā persona faktiski strādā (pamatnoteikums).</p> <p><i>! Atbilde ir informatīva un katrā konkrētajā situācijā piemērojamos tiesību aktus, izvērtējot katras personas konkrētos darbības apstākļus, noteiks personas dzīvesvietas valsts kompetentā iestāde.</i></p> <p>Attiecībā uz iedzīvotāju ienākuma nodokli, tad ja persona nav Latvijas rezidents un ir Lielbritānijas rezidents, tad, iesniedzot darba devējam attiecīgi noformētu rezidenta apliecību, iedzīvotāju ienākuma nodoklis nebūs jāmaksā Latvijā, bet gan šis nodoklis būs maksājams darbinieka darba pienāku veikšanas valstī, t.i., Apvienotajā Karalistē.</p> <p>Ja persona ir Latvijas nodokļu rezidents un veic darbu attālināti Latvijas darba devēja labā AK un darbs šajā valstī būs vairāk kā 183 dienas 12 mēnešu periodā, tad IIN ir maksājams darbinieka darba pienāku veikšanas valstī. JA mazāk kā 183 dienas, tad- Latvijā.</p>
-----------	---	---

“Attālinātais darbs starpvalstu kontekstā”

<p>3.</p>	<p>Ja es dzīvoju kādā no valstīm, kas ir ES/EEZ valsts, piemēram, Nīderlandē, vairāk kā 6 mēnešus un strādāju attālināti Latvijas uzņēmuma labā, tad sociālās apdrošināšanas iemaksas ir jāveic Latvijā? Kā ir ar ienākuma nodokli un citiem maksājumiem?</p>	<p>Ja persona dzīvo Nīderlandē un strādā attālināti pie Latvijas darba devēja, tad uz personu attieksies Nīderlandes sociālās drošības tiesību akti un sociālās apdrošināšanas iemaksas no gūtajiem ienākumiem pie Latvijas darba devēja būs jāveic Nīderlandē, saskaņā ar Nīderlandes tiesību aktos noteikto. Šajā gadījumā personai ir jāvērsas Nīderlandes kompetentajā iestādē un jālūdz izsniegt A1 sertifikātu, kas apliecinās Nīderlandes tiesību aktu piemērošanu. Pamatojoties uz šo sertifikātu, Latvijas darba devējam ir pienākums veikt sociālās apdrošināšanas iemaksas Nīderlandē. Vai arī, vienojoties ar darba devēju, sociālās apdrošināšanas iemaksas Nīderlandē var veikt pats darbinieks, ievērojot Nīderlandes tiesību aktos noteikto.</p> <p><i>! Atbilde ir informatīva un katrā konkrētajā situācijā piemērojamos tiesību aktus, izvērtējot katras personas konkrētos darbības apstākļus, noteiks personas dzīvesvietas valsts kompetentā iestāde.</i></p> <p>Attiecībā uz iedzīvotāju ienākuma nodokli, tad šis nodoklis ir maksājams darbinieka dzīvesvietas valstī, šajā gadījumā Nīderlandē.</p>
<p>4.</p>	<p>Vai ir nepieciešamas kādas izmaiņas nodokļu samaksā, ja darbinieks (pamata dzīves vieta un pilsonība Latvijas), kurš strādā pie Latvijas darba devēja, plāno 3-6 mēnešus gada laikā dzīvot kādā no ES/EEZ valstīm, piemēram, Spānijā, un turpināt strādāt attālināti pie Latvijas darba devēja?</p>	<p>Lai izvērtētu konkrēto situāciju, personai jāvērsas VSAA un jālūdz noteikt piemērojamos tiesību aktus. Ja persona pārmaiņus veic darbu gan Latvijā, gan kādā citā dalībvalstī Latvijā reģistrēta darba devēja labā un tiks konstatēts, ka būtiska darbības daļa tiek veikta Latvijā (personām, kuras strādā divās vai vairāk dalībvalstīs, piemērojami tiesību akti tiek noteikti par 12 mēnešu periodu), tad personai tiks piemēroti Latvijas tiesību akti un tiks izsniegts A1 sertifikāts. Līdz ar to sociālās apdrošināšanas iemaksas būs veicamas Latvijā.</p> <p><i>! Atbilde ir informatīva un katrā konkrētajā situācijā piemērojamos tiesību aktus, izvērtējot katras personas konkrētos darbības apstākļus, noteiks personas dzīvesvietas valsts kompetentā iestāde.</i></p> <p>Ja persona Spānijā strādā mazāk nekā 183 dienas 12 mēnešu periodā, tad iedzīvotāju ienākuma nodoklis ir maksājams tikai Latvijā un Spānijā ienākuma nodoklis nav jāmaksā.</p>

<p>5.</p>	<p>Vai “iemaksas no attālinātā darba” situācijas tieši tāpat attiecas arī uz valstīm ārpus ES, piemēram, strādājot Austrālijas vai Jaunzēlandes uzņēmumam?</p>	<p>Ja persona strādā valstī ārpus ES, tad sociālās drošības jomā tiks piemēroti katras valsts nacionālie tiesību akti, ja vien tā nav valsts ar kuru Latvijai ir noslēgts starpvalstu līgums sociālās drošības jomā.</p> <p>Latvija sociālās drošības jomā ir noslēgusi līgumus ar Ukrainu, Krieviju, Baltkrieviju, Kanādu un Austrāliju. Tā, piemēram, ja persona ir noslēgusi darba līgumu ar Austrālijas darba devēju, bet darba pienākumus pilda attālināti, strādājot Latvijas teritorijā, tad saskaņā ar Latvijas Republikas un Austrālijas līgumu sociālās drošības jomā uz personu attieksies Latvijas tiesību akti un sociālās apdrošināšanas iemaksas būs jāveic Latvijā, saskaņā ar Latvijas tiesību aktos noteikto.</p> <p>Attiecīgi arī sociālās drošības jomā noslēgtie līgumi ar Ukrainu, Baltkrieviju un Kanādu pamatā paredz tās valsts tiesību aktu piemērošanu, kurā persona faktiski strādā. Izņēmums ir līgums ar Krieviju, kas paredz, ja persona strādā tās pašas puses teritorijā, kurā dzīvo, bet uzņēmums, kurā viņa ir nodarbināta, reģistrēts otrās puses teritorijā, tad piemēro tās puses tiesību aktus, kuras teritorijā ir reģistrēts uzņēmums. Līdz ar to, ja persona dzīvo Latvijā un strādā Latvijas teritorijā, bet uzņēmums, kurš viņu nodarbina, ir reģistrēts Krievijā, tad ir piemērojami Krievijas tiesību akti.</p> <p>Ja Latvijas rezidents gūst algota darba ienākumu Austrālijā vai Jaunzēlandē, tad viņa gūtais ienākums ir ietverams ar iedzīvotāju ienākuma nodokli apliekamajā bāzē Latvijā, bet aprēķinātais nodoklis tiks samazināts par attiecīgajā ārvalstī samaksāto nodokli.</p>
<p>6.</p>	<p>Kā darba devējs, kas reģistrēts kādā no ES/EEZ valsts, piemēram, Lietuvā, var maksāt Latvijas nodokļus, ja nav nodokļu subjekts Latvijā?</p>	<p>Valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas (VSAOI) Latvijā var samaksāt sekojoši:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Lietuvas darba devējs reģistrējas Latvijas Valsts ieņēmumu dienestā (VID) kā obligāto iemaksu veicējs un sniedz ziņojumus un veic VSAOI, atbilstoši Latvijas tiesību aktos noteiktajam, vai 2) Persona pati reģistrējas VID iekšzemes darba ņēmēja pie darba devēja-ārvalstnieka statusā, ja par to ir vienojusies ar Lietuvas darba devēju, un pati sniedz ziņas VID un maksā VSAOI. <p>Ja Latvijas rezidents gūst algota darba ienākumu no ārvalsts darba devēja, tad tā patstāvīgi aprēķina un samaksā iedzīvotāju ienākuma nodokli (izņemot, ja nodoklis ir jāmaksā Igaunijā vai Lietuvā).</p> <p>Par reģistrēšanos iekšzemes darba ņēmēja pie darba devēja-ārvalstnieka un VSAOI veikšanas kārtību skatīt VID sagatavoto materiālu: https://www.vid.gov.lv/sites/default/files/iekaszemes_d_n_pie_arvalstnieka_2022.pdf</p>

7.	Ja persona pati vēlas veikt iemaksas Latvijā par to “vienojoties ar darba devēju” - vai tas nozīmē, ka jāvienojas, ka ārvalstu darba devējs maksās pilnu bruto algu, neatvelkot nekādus nodokļus, un es attiecīgos nodokļus samaksāju Latvijā?	<p>Ja uz personu attiecas Latvijas tiesību akti (personai Latvijā izsniegts A1 sertifikāts), un persona ir vienojusies ar citas ES/EEZ dalībvalsts vai Šveices darba devēju, ka reģistrēsies un VSAOI Latvijā veiks pati, tad darba devējam sociālās apdrošināšanas iemaksas no darbiniekam izmaksājamā atalgojuma nebūtu jāatvelk. Darbinieks pats reģistrēsies VID iekšzemes darbaņēmēja pie darba devēja-ārvalstnieka statusā un veiks VSAOI maksājumus Latvijā no saņemtā atalgojuma pie ārvalsts darba devēja.</p> <p>Persona patstāvīgi aprēķina un samaksā nodokli un sociālās iemaksas no visas summas, ja tā gūst ienākumu no ārvalsts darba devēja un atbilstoši darba līguma nosacījumiem reģistrējās statusā iekšzemes darbaņēmējs pie darba devēja ārvalstnieka.</p> <p>Par reģistrēšanos iekšzemes darbaņēmēja pie darba devēja-ārvalstnieka un VSAOI veikšanas kārtību skatīt VID sagatavoto materiālu: https://www.vid.gov.lv/sites/default/files/iekaszemes_d_n_pie_arvalstnieka_2022.pdf</p>
----	---	--

8.	Strādāju attālināti no Latvijas pie kādas no ES/EEZ valsts, piemēram, Vācijas, darba devēja. Reizēm dodos veikt darbu Vācijā, kad projekts jānodod. Kā šajā gadījumā? Kā jārikojas darba devējam?	<p>Ja Jūsu dzīvesvieta ir Latvijā un Jūs strādājat attālināti no Latvijas pie Vācijā reģistrēta darba devēja, kā arī reizēm dodaties veikt darbu Vācijā, tad Jums jāvēršas VSAA un jālūdz noteikt piemērojamos tiesību aktus. Ja tiks secināts, ka Jūs būtisku darbības daļu veicat savas dzīvesvietas valstī, proti, Latvijā, tad Jums tiks izsniegts A1 sertifikāts par Latvijas tiesību aktu piemērošanu. Līdz ar to sociālās apdrošināšanas iemaksas (VSAOI) no saņemtā atalgojuma pie Vācijas darba devēja būs jāveic Latvijā.</p> <p><i>! Atbilde ir informatīva un katrā konkrētajā situācijā piemērojamos tiesību aktus, izvērtējot katras personas konkrētos darbības apstākļus, noteiks personas dzīvesvietas valsts kompetentā iestāde.</i></p> <p>VSAOI Latvijā var samaksāt sekojoši:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Vācijas darba devējs reģistrējas VID kā obligāto iemaksu veicējs un sniedz ziņojumus un veic VSAOI, atbilstoši Latvijas tiesību aktos noteiktajam, vai2) Persona pati reģistrējas VID iekšzemes darba ņēmēja pie darba devēja-ārvalstnieka statusā, ja par to ir vienojusies ar Vācijas darba devēju, un pati sniedz ziņas VID un maksā VSAOI. <p>Iedzīvotāju ienākuma nodoklis jāmaksā Latvijā, bet gadījuma, ja Vācijā gūtai darba algas daļai ir piemērots nodoklis Vācijā, tad Latvijā šī ienākuma daļa ir atbrīvojama no iedzīvotāju ienākuma nodokļa.</p> <p>Par reģistrēšanos iekšzemes darba ņēmēja pie darba devēja-ārvalstnieka un VSAOI veikšanas kārtību skatīt VID sagatavoto materiālu: https://www.vid.gov.lv/sites/default/files/iekszemes_d_n_pie_arvalstnieka_2022.pdf</p>
----	--	--

<p>9.</p>	<p>Kā maksājami nodokļi, ja ir divas līdzvērtīgas pusslodzes darba vietas - viena Latvijā, otra mītnes zemē, bet darba ņēmējs dzīvo citā ES/EEZ valstī?</p>	<p>Ja persona ir nodarbināta/veic darbu divās vai vairāk dalībvalstīs, tad viņai ir jāvērtē savas dzīvesvietas valsts kompetentajā iestādē un jālūdz noteikt piemērojamos tiesību aktus. Ja persona būtisku darbības daļu veic savā dzīvesvietas valstī (25% no kopējā darba laika strādā dzīvesvietas valstī un/vai 25% no kopējā atalgojuma saņem no dzīvesvietas valstī reģistrēta darba devēja), tad uz viņu attieksies dzīvesvietas valsts tiesību akti un līdz ar to sociālās apdrošināšanas iemaksas arī būs jāveic dzīvesvietas valstī. Dzīvesvietas valsts kompetentā iestāde šādā situācijā personai izsniegs A1 sertifikātu. Par IIN</p> <p>Ienākumam par darbu Latvijā tiek piemērots iedzīvotāju ienākuma nodoklis Latvijā. Savukārt algota darba ienākums tiek atbrīvots no iedzīvotāju ienākuma nodokļa piemērošanas Latvijā, ja tiek ievērota kārtība, kas noteikta Ministru kabineta 2001.gada 30.aprīļa noteikumos Nr.178 “Kārtība, kādā piemērojami starptautiskajos līgumos par nodokļu dubultās uzlikšanas un nodokļu nemaksāšanas novēršanu noteiktie nodokļu atvieglojumi” .</p> <p><i>! Atbilde ir informatīva un katrā konkrētajā situācijā piemērojamos tiesību aktus, izvērtējot katras personas konkrētos darbības apstākļus, noteiks personas dzīvesvietas valsts kompetentā iestāde.</i></p>
<p>10.</p>	<p>Ja dzīvo Latvijā, strādā attālināti un ārvalstu darba devējs atbrīvo no darba. Kā tad notiek slimības pabalstu un bezdarbnieka pabalstu izmaksas?</p>	<p>Ja persona ir strādājusi attālināti pie citā ES /EEZ valstī vai Šveicē reģistrēta darba devēja un atbilstoši Regulas Nr.883/2004 tiesību normām sociālās apdrošināšanas iemaksas ir veiktas Latvijā (personai piemērojami Latvijas tiesību akti), tad tiesības uz slimības pabalstu un bezdarbnieka pabalstu tiks noteiktas saskaņā ar Latvijas tiesību aktos noteikto (likums <i>Par maternitātes un slimības apdrošināšanu</i> un likums <i>Par apdrošināšanu bezdarba gadījumam</i>). Informācija par tiesībām uz slimības pabalstu un bezdarbnieka pabalstu pieejama VSAA mājas lapā: https://www.vsaa.gov.lv/lv/pabalsts-slimibas-gadijuma https://www.vsaa.gov.lv/lv/pakalpojumi/bezdarbnieka-pabalsts</p>

“Attālinātais darbs starpvalstu kontekstā”

<p>11.</p>	<p>Cik ātri notiek A1 sertifikāta izsniegšana? Vai to var pieprasīt pirms faktiski pārvācas atpakaļ dzīvot uz Latviju, bet turpina strādāt pie citas ES/EEZ valsts darba devēja.</p>	<p>A1 sertifikāti tiek izsniegti, ievērojot Administratīvā procesa likumā noteikto viena mēneša termiņu. Ja personai nepieciešams steidzami saņemt A1 sertifikātu, persona, iesniedzot VSAA iesniegumu A1 sertifikāta saņemšanai, var lūgt to izsniegt iespējami ātrākā laikā, norādot konkrētu datumu, līdz kuram nepieciešams saņemt sertifikātu, vai arī sazināties ar VSAA Iemaksu nodaļu.</p> <p>VSAA Iemaksu nodaļas kontakti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - tālrunis konsultācijām: 67355375, 26579481 - e-pasts: iemaksas@vsaa.gov.lv <p>Tā kā, turpinot attālināti strādāt pie citā dalībvalstī reģistrēta darba devēja, Latvijas tiesību akti būs piemērojami no faktiskās nodarbinātības uzsākšanas Latvijā, tad vispārīgā gadījumā A1 sertifikāts pieprasāms tad, kad persona jau ir atgriezies Latvijā. Gadījumā, ja A1 sertifikātu personai nepieciešams saņemt pirms atgriešanās Latvijā (piemēram, nepieciešams sertifikātu iesniegt darba devējam), un ir zināms konkrēts atgriešanās datums, A1 sertifikātu var pieprasīt arī pirms darbības uzsākšanas Latvijā (ne vairāk kā vienu mēnesi iepriekš un sniedzot papildu informāciju par savu dzīvesvietu Latvijā un darba līguma noteikumiem).</p>
<p>12.</p>	<p>Kur es varu meklēt kvalitatīvas konsultācijas, ja esmu jau attālināta darba attiecībās ar kādas no ES/EEZ valsts, piemēram, Lietuvas, darba devēju?</p>	<p>Ja jautājums skar algas nodokļus, tad kompetentā iestāde ir Valsts ieņēmumu dienests (VID), ja ir jautājumi par sociālām iemaksām – Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra (VSAA). Noorientēties par kompetento iestādi, vai rast atbildes uz interesējošiem jautājumiem var palīdzēt EURES konsultanti Nodarbinātības valsts aģentūrā (NVA).</p>
<p>13.</p>	<p>Ko darīt gadījumā, ja nav formāla nosūtījuma un darba devējs, kas nav Latvijā reģistrēts, nekvalificējas darbinieku nosūtīšanai?</p>	<p>Ja kādā ES/EEZ dalībvalstī vai Šveicē reģistrēts darba devējs ir nosūtījis savu darbinieku veikt darbu citas dalībvalsts teritorijā, bet uzņēmums/darba devējs nekvalificējas A1 sertifikāta saņemšanai (piemēram, uzņēmums neveic nozīmīgu saimniecisko darbību tās dalībvalsts teritorijā, kurā ir reģistrēts), tad uz darbinieku attieksies tās valsts tiesību akti, kurā šis darbinieks faktiski strādā. Līdz ar to sociālās apdrošināšanas iemaksas darba devējam par šo darbinieku būs jāveic tajā dalībvalstī, kuras teritorijā darbinieks strādā.</p>

“Attālinātais darbs starpvalstu kontekstā”

14.	Ja darbinieks strādā Latvijas darba devēja labā attālināti un regulāri plāno mainīt darba vietu dažādās valstīs, vai attālinātam darbam jābūt noteiktam darba līgumā un vai par katru darba izpildes vietu jāslēdz atsevišķa vienošanās darba līgumā?	Darba devējam un nodarbinātajam ir tiesības vienoties par darba izpildes vietu – tā var būt uzņēmuma teritorijā vai arī citā vietā, piemēram, ārpus uzņēmuma telpām, veicot darbu attālināti. Ja darbs tiks veikts attālināti, tam ir jābūt jau sākotnēji atrunātam darba līgumā vai arī jāslēdz atsevišķa vienošanās par darba līguma grozījumiem. Ja darba pienākumu veikšana paredzēta attālināti, darba līgumā var norādīt, ka darbinieka darba izpildes vieta, strādājot attālināti, ir darbinieka dzīvesvieta vai jebkura cita darbinieka brīvi noteikta vieta, kur darbinieks var pildīt darba pienākumus atbilstoši darba līguma nosacījumiem.
-----	---	---

<p>15.</p>	<p>Ja Latvijas darba devējs plāno nodarbināt darbinieku, kas veiks darbu attālināti, vai ir iespēja noslēgt darba līgumu attālināti ar drošu elektronisko parakstu, neslēdzot darba līgumu rakstiski?</p>	<p>Darba līguma noslēgšanā darba devējs un darbinieks var izmantot ne tikai rakstveida formas dokumentus, kas parakstīti ar personiskiem parakstiem (papīra formā), bet arī kā elektroniskos dokumentus ar noteikumu, ka tiek nodrošinātas dokumenta juridiskā spēka prasības un elektroniskus dokumentus regulējošo normatīvo aktu prasības.</p> <p>Elektronisko dokumentu oriģināliem un to atvasinājumiem piemērojams ne tik vien Dokumentu juridiskā spēkā likums, bet arī Elektronisko dokumentu likums</p> <p>Atbilstoši <u>Dokumentu juridiskā spēkā likumam</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Dokumentā jāiekļauj autoru nosaukums (attiecībā uz darba līgumu - darbinieka vārdu, uzvārdu, personas kodu (ārzemniekam, kuram nav personas koda, — dzimšanas datumu), dzīvesvietu, darba devēja vārdu, uzvārdu (nosaukumu), personas kodu vai reģistrācijas numuru un adresi); dokumenta datums, paraksts; ✓ Ja saskaņā ar tiesību aktu prasībām dokumentā jābūt vairāku personu parakstam, dokuments iegūst juridisku spēku, kad to parakstījušas visas attiecīgās personas; ✓ dokuments parakstāms pašrocīgi; <p>Atbilstoši <u>Elektronisko dokumentu likumam</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Prasība pēc dokumenta rakstveida formas attiecībā uz elektronisko dokumentu ir izpildīta, ja elektroniskajam dokumentam ir elektroniskais paraksts, un elektroniskais dokuments atbilst citām normatīvajos aktos noteiktajām prasībām; ✓ Elektronisko dokumentu likuma izpratnē elektroniskais dokuments uzskatāms par pašrocīgi parakstītu, ja tam ir drošs elektroniskais paraksts. <p>Slēdzot darba līgumu ar ārzemnieku, jāpārlicinās, ka elektroniskais paraksts ir atzīts ES. Ja darbinieks ir parakstījis darba līgumu ar ES valstīs izsniegtu drošu elektronisko parakstu, tad elektroniskā paraksta derīgumu var pārbaudīt oficiālajā Eiropas Savienības tīmekļa vietnē (https://ec.europa.eu/digital-building-blocks/DSS/webapp-demo/validation) . E-parakstam un/vai laika zīmogam jāuzrādās ar kvalificētu e-parakstu(QESig) un kvalificētu laika zīmogu (QTSA). Lai pārlicinātos par elektroniskā paraksta atbilstību un derīgumu var arī griezties pie attiecīgās valsts e-paraksta un/vai laika zīmoga pakalpojuma sniedzēja. Latvijas Valsts Radio un Televīzijas centrs (LVRTC) www.lvrtc.lv , ir iestāde, kas nodrošina eParaksta pakalpojumus un tehnoloģiskās platformas darbību Latvijā.</p>
------------	---	--

“Attālinātais darbs starpvalstu kontekstā”

<p>16.</p>	<p>Kā ir ar svētku dienu/darba stundu uzskaiti un apmaksu, ja darbinieks veic darbu attālināti?</p>	<p>Saskaņā ar Darba likuma 130. panta otro daļu darba laika sākumu un beigas nosaka darba kārtības noteikumos, maiņu grafikos vai darba līgumā. Summētā darba laika gadījumā darba laika sākumu un beigas nosaka darba grafikā.</p> <p>Attālinātais darbs ir tikai darba veikšanas veids. Arī attālinātā darba situācijā darbinieks atrodas darba devēja rīcībā, pakļaujas darba devēja rīkojumiem un noteiktai darba kārtībai, līdz ar to, arī attālināti strādājot, darbiniekam jāveic darba pienākumi darba līgumā nolīgtā darba laika ietvaros. Kā arī, neatkarīgi no tā, vai darbs tiek veikts uzņēmumā uz vietas vai attālināti no mājām, darba devējam darba laika uzskaites dokumentācijā jāspēj precīzi uzskaitīt darbinieka faktiski nostrādāto darba laiku.</p> <p>Ja atbilstoši darbiniekam noteiktajam darba laikam darbinieks darbu veic arī likumā “Par svētku, atceres un atzīmējamām dienām” noteiktajās svētku dienās, darbiniekam piešķirama apmaksāta atpūta citā nedēļas dienā vai izmaksājama atbilstoša atlīdzība – darba alga par faktiski nostrādāto darba laiku un Darba likuma 68. panta pirmajā daļā noteiktā piemaksa - ne mazāk kā 100 procentu apmērā no darbiniekam noteiktās stundas vai dienas algas likmes, bet, ja nolīgta akorda alga, - ne mazāk kā 100 procentu apmērā no akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu.</p>
<p>17.</p>	<p>Kā nodrošināties par darbinieka drošību prasību ievērošanu strādājot attālināti? Kaut arī darbinieks ir parakstījis darba drošības noteikumus. Ja viņš tomēr gūst traumu vai darba devējs ir atbildīgs?</p>	<p>Darba devējs ir atbildīgs par nodarbināto drošību un veselību arī gadījumā, ja darbs tiek veikts attālināti. Darba devējam jānodrošina darbinieka apmācība par darba aizsardzības, elektrodrošības, drošības tehnikas, darba higiēnas un ugunsdrošības jautājumiem un jāpārlicinās, ka darbinieks ir sapratis un izprot darba aizsardzības instrukciju prasības. Skaidrošana un apmācības ir pamats tam, lai darbinieks strādātu droši un nepakļautu sevi riskam.</p> <p>Nelaiemes gadījumu izmeklēšanas un uzskaites kārtība ir attiecināma arī uz nelaiemes gadījumiem, kas radušies, veicot attālināto darbu. Ministru kabineta noteikumos iekļautā nelaiemes gadījuma darbā definīcija nosaka, ka nelaiemes gadījums darbā ir darba vietā vienas darba dienas vai maiņas laikā noticis ārkārtējs notikums, pēc kura personai radušies veselības traucējumi vai pastāv veselības traucējumu iestāšanās varbūtība (inficēšanās risks), vai iestājusies iesaistītās personas nāve.</p> <p>Ja darbinieks ir guvis traumu (noticis nelaiemes gadījums darba laikā), darba devējam jāveic šī nelaiemes gadījuma izmeklēšana, jānosaka cēloņi un iemesli, kāpēc šāds gadījums notika. Ne visos gadījumos tiek konstatēta darba devēja atbildība.</p>

“Attālinātais darbs starpvalstu kontekstā”

<p>18.</p>	<p>Kā notiek nelaimes gadījumu izmeklēšana ārzemēs, ja ar darbinieku noticis nelaimes gadījums darbā, kas strādā attālināti ārvalstīs Latvijas darba devēja labā? Ja tiek saņemts ārsta atzinums par gūto, traumu, kam jābūt šajā atzinumā un kādā valodā to var iesniegt?</p>	<p>Ministru kabineta 2009. gada 25. augusta noteikumu Nr. 950 “Nelaiemes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtība” (turpmāk tekstā – MK noteikumi) IX nodaļā paredzēta atvieglota izmeklēšanas kārtība nelaimes gadījumiem darbā, kas notikuši ārvalstīs. Ārvalstī notikušu nelaimes gadījumu darbā izmeklē darba devējs. Nodarbinātais, kas cietis nelaimes gadījumā ārvalstī, iesniedz darba devējam visus viņa rīcībā esošos dokumentus un materiālus, kas apliecina nelaimes gadījuma faktu, kā arī ārstniecības iestādes izsniegtu dokumentu par nelaimes gadījumā gūtajiem veselības traucējumiem. MK noteikumi nenosaka ārvalstīs izdoto dokumentu saturu, bet tiem jābūt tulkotiem latviešu valodā un pievienotiem nelaimes gadījuma aktam.</p> <p>Nelaiemes gadījumu izmeklē 30 darbdienu laikā un aktu sastāda darba aizsardzības speciālists vai cita darba devēja norīkota persona, ievērojot nodarbinātā iesniegtos dokumentus un materiālus, kā arī citu darba devēja rīcībā esošo informāciju, kas saistīta ar notikušo nelaimes gadījumu. Ārvalsts publiskos dokumentus iesniedz atbilstoši Dokumentu legalizācijas likumā noteiktajām prasībām (dokumenta legalizācija ir paraksta un zīmoga īstuma apliecināšana, ko veic kompetenta amatpersona, lai vienā valstī sastādīts publisks dokuments iegūtu juridisku spēku citā valstī. Dokumentu legalizācijas likumu nepiemēro, ja publisks dokuments ir izsniegts Eiropas Savienības dalībvalstī, Eiropas Ekonomikas zonas valstī, Lielbritānijas un Ziemeļīrijas Apvienotajā Karalistē (izņemot tās aizjūras teritorijas) vai Šveices Konfederācijā).</p> <p>Darba devējs 4 akta par nelaimes gadījumu darbā eksemplārus ar pievienotajiem materiāliem 7 darbdienu laikā pēc akta sastādīšanas iesniedz Valsts darba inspekcijā reģistrēšanai.</p> <p>Dokumentam svešvalodā jāpievieno Ministru kabineta 22.08.2000. noteikumos Nr.291 “Kārtība, kādā apliecināmi dokumentu tulkojumi valsts valodā” noteiktajā kārtībā vai notariāli apliecināts tulkojums valsts valodā.</p>
------------	--	--

“Attālinātais darbs starpvalstu kontekstā”

<p>19.</p>	<p>Vai darbiniekam, kas strādā attālināti, var darba līgumā norādīt elastīgu darba laika režīmu?</p>	<p>Elastīgais darbs ir darba režīma veids, kas nodrošina zināmu elastību attiecībā uz to cik ilgi, kur un kad darbinieki strādā. Ne Darba likums, ne Darba aizsardzības likums nedefinē elastīgo darbu. Tomēr, ja tiek pieņemts lēmums ieviest elastīgo darbu, arī šādam darba režīmam jānodrošina atbilstība likuma prasībām:</p> <ul style="list-style-type: none"> - darba līgumā ir jābūt norādītam konkrētam dienas vai nedēļas darba laikam, bet darba laika sākumu un beigas nosaka darba kārtības noteikumos, darba līgumā, maiņu vai darba grafikos; - darba devējam ir pienākums nodrošināt precīzu darba laika uzskaiti; - darba devējs ir atbildīgs par nodarbināto drošību un veselību darbā, jānosaka kārtība darba aizsardzības prasību ievērošanai.
<p>20.</p>	<p>Kā praktiski var veikt darba risku novērtēšanu attālināti veicamam darbam, ja darba devējs nevar fiziski ierasties pie darbinieka darba izpildes vietā (dzīvesvietā)?</p>	<p>Nodarbinātajam, kurš veic attālināto darbu, ir jāsadarbojas ar darba devēju darba vides riska novērtēšanā un jāsniedz darba devējam informāciju par attālinātā darba vietas apstākļiem, kas, nodarbinātajam veicot darbu, var ietekmēt viņa drošību un veselību.</p> <p>Ja nodarbinātais attālināto darbu veic dažādās vietās, darba devējs darba vides riska novērtēšanu veic attiecībā uz konkrēto <u>darba veidu</u>, bet, ja nodarbinātais attālināto darbu veic pastāvīgi vienā vietā, darba devējs darba vides riska novērtēšanu veic attiecībā uz konkrēto <u>darba vietu</u>, ja darba devējs un nodarbinātais par to ir vienojušies.</p> <p>Kā to īstenot praktiski:</p> <ul style="list-style-type: none"> • attālinātās darba vietas vizuālā apskate (fotogrāfija, video zvans utml.); • darbinieks aizpilda paškontroles veidlapu/anketu par savu darba vietu (iekārtojums, platība, grīdas stāvoklis, krēsls, galds, datora novietojums, citas biroja tehnikas izmantošana, vadi, ugunsdrošība, elektrodrošība, apgaismojums, programmatūra, interneta kvalitāte,); • darba aizsardzības speciālista novērtējums un ieteikumi darba apstākļu uzlabošanai; • darba devēja atbalsts (nodrošinot ar nepieciešamo darba aprīkojumu, apmācība drošam darbam, uzdevumu un termiņu skaidra formulēšana, atpūtas pauzes, pusdienu pārtraukumi, fiziska izkustēšanās, darba un privātās dzīves līdzsvars)

“Attālinātais darbs starpvalstu kontekstā”

21.	<p>Kā ir ar darbinieka izdevumiem, kas saistīti ar attālinātā darba veikšanu? Vai darba devējam šie izdevumi ir jākompensē un vai pastāv kāda naudas summa, par ko netiek piemērots iedzīvotāju ienākuma nodoklis šādiem izdevumiem? Kādā veidā var saņemt šādu atvieglojumu?</p>	<p>Darba likuma 76. panta ceturtajā daļā ietverts pamatprincips, ka darba devējs sedz izdevumus, kas tieši saistīti ar attālinātā darba veikšanu, ja vien individuālajā darba līgumā vai darba koplīgumā, kas noslēgts ar darbinieku arodbiedrību, nav noteikts citādi un ar šādu darba koplīgumu netiek samazināts darbinieku kopējais aizsardzības līmenis. Tomēr vērsama uzmanība, ka darba devējam ir pienākums atlīdzināt tikai tos izdevumus, kas ir objektīvi pamatoti un kas ir tieši saistīti ar attālinātā darba veikšanu.</p> <p>Likumā “Par iedzīvotāju ienākuma nodokli” (159.- 161 pants) ir noteikts, ka no aplikšanas ar algas nodokli var atbrīvot ar attālinātā darba veikšanu saistītos darbinieka izdevumus, kas noteikti Darba likumā (76.panta 4.d.). Darba devējs var kompensēt darbiniekam izdevumus saskaņā ar savstarpēju vienošanos, neapliekot ar algas nodokli attālinātā darba izdevumu kompensāciju, ja to kopējais apmērs mēnesī par pilnas slodzes darbu nepārsniedz 30 <i>euro</i>.</p> <p>Plašāka informācija atrodama VID skaidrojumā: Iedzīvotāju ienākuma nodoklis no attālinātā darba izdevumu kompensācijas</p>
-----	---	---

<p>22.</p>	<p>Kā maksājami nodokli attālināta darba gadījumā, ja Latvijas darba devējs nodarbina darbinieku, kas veic darbu attālināti kādā no ES/EEZ valstīm (piemēram, Zviedrijā) mazāk kā 183 dienas dienas 12 mēnešu periodā un arī vairāk kā 183 dienas 12 mēnešu periodā.</p>	<p>Par VSAOI</p> <p>Ja persona dzīvo citā ES/EEZ dalībvalstī vai Šveicē un strādā attālināti pie Latvijā reģistrēta darba devēja, tad uz šo personu attieksies tās valsts tiesību akti, kurā šī persona faktiski strādā. Piemēram, ja Latvijas darba devējs nodarbina darbinieku, kurš darba pienākumus veic attālināti, strādājot Zviedrijā, tad uz šo personu attieksies Zviedrijas tiesību akti.</p> <p>Līdz ar to darbiniekam šādā situācijā ir jāvērtē Zviedrijas kompetentajā iestādē un jālūdz izsniegt A1 sertifikātu, kas apliecinās Zviedrijas tiesību aktu piemērošanu. Savukārt darba devējam, pamatojoties uz Zviedrijā izsniegto A1 sertifikātu, ir pienākums par šo darbinieku sociālās apdrošināšanas iemaksas veikt Zviedrijā, saskaņā ar Zviedrijas tiesību aktos noteikto. Vai arī, vienojoties ar darba devēju, sociālās apdrošināšanas iemaksas Zviedrijā var veikt pats darbinieks, ievērojot Zviedrijas tiesību aktos noteikto.</p> <p>Par IIN</p> <p>Ja persona veic darbu attālināti kādā no ES/EEZ valstīm (piemēram, Zviedrijā) Latvijas darba devēja labā vairāk kā 183 dienas 12 mēnešu periodā un persona ir Latvijas nodokļu rezidents, tad IIN ir maksājams darbinieka dzīvesvietas valstī (Zviedrijā). Ja periods ir mazāks par 183 dienām 12 mēnešu periodā, tad IIN maksājams Latvijā, ar nosacījumu, ka darba devējam nav pārstāvniecība noteiktajā ES/EEZ valstī (Zviedrijā), un persona nav nomātais darbinieks.</p> <p>Savukārt, ja persona ir Latvijas nodokļu nerezidents un citas ES valsts nodokļu konvencijas rezidents (ar ko Latvija ir noslēgta nodokļu konvencija), tad persona tiks atbrīvota no ienākuma nodokļa piemērošanas algotiem darba ienākumiem Latvijā.</p> <p>Persona Latvijas nodokļu normatīvajos aktos tiek uzskatīta par Latvija nodokļu rezidentu, ja:</p> <ul style="list-style-type: none"> • šīs personas deklarētā dzīvesvieta ir Latvijas Republikā vai • šī persona uzturas Latvijas Republikā 183 dienas vai ilgāk jebkurā 12 mēnešu periodā, kas sākas vai beidzas taksācijas gadā, vai • šī persona ir Latvijas pilsonis, ko ārvalstīs nodarbina Latvijas Republikas valdība. <p><i>! Atbilde ir informatīva un katrā konkrētajā situācijā piemērojamos tiesību aktus, izvērtējot katras personas konkrētos darbības apstākļus, noteiks personas nodokļu rezidences/ dzīvesvietas valsts kompetentā iestāde.</i></p>
------------	--	--

<p>23.</p>	<p>Kā maksājami nodokli attālināta darba gadījumā, ja Latvijas darba devējs nodarbina darbinieku, kas darbu veic attālināti kādā no trešajām valstīm (Bali, ASV, Baltkrievija, Austrālija, Krievija)</p>	<p>Par VSAOI</p> <p>Ja persona strādā trešajā valstī un ar šo valsti Latvijai nav noslēgts starpvalstu līgums sociālās drošības jomā, tad attiecīgi tiks piemēroti katras valsts nacionālie tiesību akti. Līdz ar to, ja Latvijas darba devējs nodarbina darbinieku, kurš strādā attālināti, piemēram, Bali, ar ko Latvijai nav noslēgts starpvalstu līgums sociālās drošības jomā, tad Latvijas darba devējam par šo darbinieku ir jāveic VSAOI Latvijā, saskaņā ar likumā „Par valsts sociālo apdrošināšanu” noteikto. Vienlaicīgi jāņem vērā Bali likumdošanas nosacījumi.</p> <p>Latvija sociālās drošības jomā ir noslēgusi līgumus ar Ukrainu, Krieviju, Baltkrieviju, Kanādu un Austrāliju. Starpvalstu līgumi sociālās drošības jomā ar Ukrainu, Baltkrieviju, Kanādu un Austrāliju nosaka, ka uz personu attiecas tās valsts tiesību akti, kuras teritorijā tiek veikts darbs. Tā piemēram, ja persona ir noslēgusi darba līgumu ar Latvijas darba devēju, bet darba pienākumus pilda attālināti, strādājot Austrālijas teritorijā, tad saskaņā ar Latvijas Republikas un Austrālijas līgumu sociālās drošības jomā uz personu attieksies Austrālijas tiesību akti un sociālās apdrošināšanas iemaksas būs jāveic Austrālijā. Savukārt līgums ar Krieviju paredz, ja persona strādā tās pašas puses teritorijā, kurā dzīvo, bet uzņēmums, kurā viņa ir nodarbināta, reģistrēts otrās puses teritorijā, tad piemēro tās puses tiesību aktus, kuras teritorijā ir reģistrēts uzņēmums. Līdz ar to, ja persona dzīvo Krievijā un strādā attālināti pie Latvijā reģistrēta darba devēja, tad ir piemērojami Latvijas tiesību akti.</p> <p>Par IIN</p> <p>Lai saprastu kādā valstī veicamas IIN, jāskatās vai ar noteikto valsti ir noslēgta nodokļu konvencija. Ja persona Latvijas darba devēja labā veic darbu attālināti kādā no trešajā vātīm ar ko Latvijai ir noslēgta nodokļu konvencija un darbs šajā valstī būs vairāk kā 183 dienas 12 mēnešu periodā un persona ir Latvijas nodokļu rezidents, tad IIN ir maksājams darbinieka darba pienākumu veikšanas valstī.</p> <p>Ja periods būs mazāks par 183 dienām, tad valstij ar kuru ir noslēgta nodokļu konvencija, IIN netiks piemērots trešajā valstī, bet gan tas tiks piemērots Latvijā. Ja tā ir valsts ar kuru nodokļu konvencija nav noslēgta, kā, piemēram, Bali gadījumā, tad trešā valsts var aplikēt ar IIN pēc saviem valsts likumiem, un Latvijā tiks ņemts vērā ārvalstīs samaksātais nodoklis. Ja Latvijā IIN būs augstāks, tad Latvijā būs jāpiemaksā IIN starpība.</p>
------------	--	---

“Attālinātais darbs starpvalstu kontekstā”

		<p><i>! Atbilde ir informatīva un katrā konkrētajā situācijā piemērojamos tiesību aktus, izvērtējot katras personas konkrētos darbības apstākļus, noteiks personas nodokļu rezidences/ dzīvesvietas valsts kompetentā iestāde.</i></p>
<p>24.</p>	<p>Kā ir ar Ukrainas pilsoņu nodarbināšanu, ja darbs tiek veikts nevis no Latvijas, bet no citas ES dalībvalsts (piemēram, Polijas). Kurā valstī jāveic sociālās iemaksas un IIN?</p>	<p>Vīza vai uzturēšanās atļauja ar tiesībām uz nodarbinātību attālināta darba veikšanai ārzemniekam Ukrainas pilsonim nav jākārto un jāsaņem, ja viņš/viņa neplāno ieceļot/uzturēties Latvijā. Īslaicīgai ieceļošanai Latvijā UKR pilsonim vīza nav nepieciešama, ja viņš ceļošanai izmanto biometrisko pasi (bez vīzas atļauts uzturēties ES dalībvalstīs līdz 90 dienām 180 dienu periodā).</p> <p>Ja Ukrainas pilsoni tomēr plānots nodarbināt Latvijā, tad ukraīņu pilsonim būs nepieciešams noformēt ilgtermiņa vīza ar tiesībām uz nodarbinātību PMLP. Plašāka informācija par ilgtermiņa vīzu noformēšana Ukrainas pilsoņiem https://www.pmlp.gov.lv/lv/ilgtermina-vizu-noformesana-ukrainas-pilsoniem-0</p> <p>Papildus informāciju par Ukrainas pilsoņu uzturēšanos un nodarbināšanu PMLP mājas lapā: https://www.pmlp.gov.lv/lv/iestades-kontakti</p> <p>Par VSAOI</p> <p>Ja Ukrainas pilsonis likumīgi dzīvo kāds ES dalībvalsts teritorijā un ir saistīts ar vismaz divām ES dalībvalstīm, tad sociālās drošības jomā uz viņu attieksies Regulu Nr.883/2004 un Nr.987/2009 nosacījumi. Līdz ar to, ja Ukrainas pilsonis dzīvo un strādā citas ES dalībvalsts teritorijā, bet darba devējs ir reģistrēts Latvijā, tad uz viņu saskaņā ar minētajām regulām attieksies tās valsts tiesību akti, kurā viņš faktiski strādā. Proti, ja Ukrainas pilsonis dzīvo Polijā un strādā attālināti pie Latvijā reģistrēta darba devēja, darba pienākumus pildot Polijas teritorijā, tad uz viņu attieksies Polijas tiesību akti. Šajā gadījumā personai ir jāvērsas dzīvesvietas kompetentajā iestādē (Polijā) un jālūdz izsniegt A1 sertifikātu, kas apliecinās Polijas tiesību aktu piemērošanu. Pamatojoties uz šo sertifikātu, Latvijas darba devējam ir pienākums veikt sociālās apdrošināšanas iemaksas Polijā. Vai arī, vienojoties ar darba devēju, sociālās apdrošināšanas iemaksas Polijā var veikt pats darbinieks, ievērojot Polijas tiesību aktos noteikto.</p> <p>Par IIN</p> <p>Ja persona nav Latvijas rezidents un būs citas ES/EEZ valsts rezidents, tad, darbiniekam- Ukrainas pilsonim iesniedzot darba devējam attiecīgi noformētu rezidenta apliecību, iedzīvotāju ienākuma nodoklis nebūs jāmaksā Latvijā.</p>

“Attālinātais darbs starpvalstu kontekstā”

		<p><i>! Atbilde ir informatīva un katrā konkrētajā situācijā piemērojamos tiesību aktus, izvērtējot katras personas konkrētos darbības apstākļus, noteiks personas nodokļu rezidences/ dzīvesvietas valsts kompetentā iestāde.</i></p>
25.	<p>Ja darbinieks strādājot attālināti (Taizemē, Balī) saslimst. Kā tiek noformēta un apmaksāta slimības lapa (gan A lapa, gan B)?</p>	<p>Ārvalstī izsniegtu darbnespēju apliecināšu dokumentu pielīdzina Latvijā izsniegtajai darbnespējas lapai, ja ir ievēroti sekojoši nosacījumi (MK noteikumu Nr.152 9.punkts):</p> <ul style="list-style-type: none"> • dokuments satur informāciju, kas ļauj nepārprotami secināt, ka persona, kurai tas izsniegts, dokumentā norādītajā laikposmā bijusi darbnespējīga; • ārvalstī izsniegtajam dokumentam ir pievienots Valsts valodas likuma 10.panta trešajā daļā noteiktajā kārtībā apliecināts tulkojums valsts valodā, izņemot gadījumus, kad atbilstoši Valsts valodas likuma 10.panta ceturtajai daļai dokumentus pieņem un izskata bez tulkojuma valsts valodā; • persona, kurai dokuments izsniegts, ir ievērojusi tiesību aktos un starptautiskajos līgumos noteikto kārtību attiecīgajā ārvalstī izsniegto dokumentu īstuma apliecināšanai (legalizācija): <p>Lai saņemtu slimības pabalstu personai VSAA ir jāiesniedz atbilstoši augstāk minētajām prasībām noformēts ārvalstī izsniegts darbnespēju apliecināša dokuments un iesniegums slimības pabalsta piešķiršanai.</p> <p>Iesnieguma veidlapas un informāciju par slimības pabalsta piešķiršanas un izmaksas nosacījumiem var iegūt VSAA mājas lapā www.vsaa.gov.lv</p>