

Grozījumi Darba likumā: teorija un prakse

Biznesa Vadības koledža
Zinātniskā konference «Biznesa izaicinājumi Latvijas simtgadē»
Ilze Rubene, *Mg.oec., juriste*
Rīga, 2018.gada 14.aprīlis

Darba likums

- Pieņemts: 20.06.2001.
- Stājas spēkā: 01.06.2002.

Darba likums:

Darba tiesības regulējošo normu pamatlikums

Saistošs visiem darba devējiem:

- ◆ neatkarīgi no to tiesiskā statusa un darbiniekiem,
- ◆ ja darba devēju un darbinieku savstarpējās tiesiskās attiecības dibinātas uz darba līguma pamata.

Darba likums

- Pēdējie grozījumi pieņemti: 27.07.2017.
- Stājas spēkā 16.08.2017.

Grozījumu nepieciešamība:

- uzlabojumi tiesiskajā regulējumā, kas attiecas uz darbaspēka un ražošanas attiecību noteikumiem,
- specifiski trūkumi noteikumos vai novecojis tiesiskais regulējums mazina uzņēmēju konkurētspēju un rada plašu finansiālo un administratīvo slogu darba devējiem un investoriem (*iesaistīta Ārvalstu investoru padome*)

Darba likums – grozījumu būtība

Pilnveidota Darba likuma 5.-7.nodaļa par koplīgumiem

18.pants:

- Noteiktas ģenerālvienošanas puses – ĢV slēdz ar arodbiedrību vai arodbiedrību savienību, kas apvieno vislielāko strādājošo skaitu
- Darba devēji var pievienoties jau noslēgtai ĢV, bet vēlāka izstāšanās neatbrīvo no saistībām
- ĢV stājas spēkā ne ātrāk kā 3 mēnešu laikā no dienas, kad tā tiek publicēta laikrakstā “Latvijas Vēstnesis” (*iepriekš – publicēšanas dienā*)

Darba likums – grozījumu būtība

58.pants: atstādināšanas no darba noteikumi

Pamatā šīs normas mērķis ir aizsargāt darba devēja likumīgās intereses, kā arī līdzsvarot darba devēja un darbinieka tiesības atstādināšanas kontekstā.

Problēma - vai darba devējam bija jāpārtrauc atstādināšana, lai izsniegtu darbiniekam uzteikumu?

Risinājums - darba devējam ir tiesības uzteikt darba līgumu laikā, kad darbinieks ir atstādināts no darba (*ievērojot DL 101.panta noteikumus*)

Darba likums – grozījumu būtība

75.³pants: stundas algas likmes aprēķināšana

Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku Atlīdzības likuma 14.panta 11.daļā, kā arī 29.01.2013. MK Nr.66 “Noteikumi par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku darba samaksu un tās noteikšanas kārtību” 4.punktā ir ietverts precīzs regulējums stundas algas likmes aprēķināšanai

Problēma - kā darba devējam pareizi būtu jāaprēķina stundas algas likme?

Risinājums – skaidrs un nepārprotams regulējums:

- stundas algas likmi aprēķina, dalot darbiniekam noteikto mēneša darba algu ar darba stundu skaitu attiecīgajā kalendāra mēnesī.
- ja darbiniekam noteikts summētais darba laiks, stundas algas likmi aprēķina, dalot darbiniekam noteikto mēneša darba algu ar attiecīgā kalendāra gada vidējo darba stundu skaitu mēnesī

Darba likums – grozījumu būtība

84.-85.pants: konkurences ierobežojumi pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās

Trīs vienlaikus esošas pazīmes, lai darbinieks un darba devējs varētu vienoties, - atbilstošs mērķis, ierobežojuma ilgums un izmaksājamā atlīdzība

Grozījumi - skaidrs un nepārprotams regulējums:

- precizēts konkurences ierobežojuma mērķis, īpaši uzsverot, ka darbinieka rīcībā ir jābūt darba devēja aizsargājamai informācijai,
- precīzi noteikts darba devēja pienākums maksāt darbiniekam atbilstošu ikmēneša atlīdzību par konkurences ierobežojuma ievērošanu pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās
- sniegti konkurences ierobežojuma veida piemēri - darbinieka patstāvīga konkurējoša saimnieciskā darbība, darbinieka nodarbināšana pie cita darba devēja, klientu vai bijušā darba devēja darbinieku nepārvilināšana (*piemēri nav izsmeļoši*)
- noteikti gadījumi, kad ir iespējama pušu atkāpšanās no vienošanās - darba devēja uzteikuma gadījumā darba devējs var vienpusēji atkāpties no vienošanās par konkurences ierobežojumu tikai pirms uzteikuma vai vienlaikus ar to, bet citos darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumos — pirms darba līguma izbeigšanās

Darba likums – grozījumu būtība

91.-92.pants: blakus darbs

Satversmes 106.pants paredz ikvienas personas tiesības brīvi izvēlēties nodarbošanos un darbavietu atbilstoši savām spējām un kvalifikācijai

DL 91.pantā ir noteiktas darbinieka tiesības slēgt darba līgumu ar vairākiem darba devējiem

Problēma - darbinieks pie vairākiem darba devējiem var tikt nodarbināts dažādos veidos

Piemēram, slēdzot darba līgumu, stājoties civildienesta attiecībās, pašnodarbinātība, utt.

Grozījumi:

- ar darbinieku var tikt nodibinātas ne tikai darba tiesiskās attiecības, bet arī viņš var tikt nodarbināts citādā veidā
- darba devējam strīda gadījumā ir pienākums pierādīt, ka ierobežojums veikt blakus darbu ir attaisnojams ar darba devēja pamatotām un aizsargājamām interesēm (*jāizvērtē katrs konkrētais gadījums, kad darbinieks vēlas veikt blakus darbu, nevis jānosaka vispārīgs ierobežojums*)

Darba likums – grozījumu būtība

96.pants: darbinieka profesionālā apmācība un kvalifikācijas celšana

Īpašs regulējums par to, kā darba devējs var atlīdzināt darbinieka izdevumus par profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu, kā arī prasīt darbiniekam atlīdzināt šos izdevumus

Problēma:

- darba devējam ir tiesības atprasīt izdevumus, par darbinieka profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu, tikai gadījumā, ja darbinieks uzsaka darba līgumu pats

Grozījumi:

- darba devējam noteiktas tiesības prasīt, lai darbinieks atlīdzina darba devēja izdevumus arī tajos gadījumos, kad darbinieka uzvedība ir bijusi darba devēja uzteikuma pamatā (DL 101.panta 1.daļas 1.-5.punkts)

Darba likums – grozījumu būtība

103.pants: darba devēja uzteikuma minimālie termiņi

Problēma:

- gadījumā, ja darba devējs bija nolēmis uzteikt darba līgumu pamatojoties uz to, ka darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ, un to apliecina ārsta atzinums, uzteikuma termiņš ir 10 dienas (*DL 101.panta 1.daļas 7.punkts*)
- darba devējs uzteikuma periodā (10 dienas) nedrīkst pielaist darbinieku pie darba, līdz ar to faktiski veidojas dīkstāve, par kuru darba devējam jāsamaksā atbilstoša atlīdzība

Grozījumi:

- lai rastu taisnīgu risinājumu un mazinātu darba devēja izdevumus, uzteikuma termiņš ir samazināts, un darba devējam turpmāk ir tiesības darba līgumu uzteikt nekavējoties
- netiek skartas darbinieka tiesības saņemt atlaišanas pabalstu

Darba likums – grozījumu būtība

136.pants: virsstundu darbs

Starptautiskā līmenī ir atzīts, ka virsstundu darbu ir pieļaujams kompensēt ne tikai naudā, paredzot par šādu darbu paaugstinātu darba samaksas likmi, bet arī piešķirot atbilstošu kompensējošu atpūtu

Problēma:

- Atlīdzības likumā jau kopš 2010.gada ir ietverts atbilstošs regulējums

Grozījumi:

- Vienlaikus ar vienošanos par virsstundu darbu puses var vienoties, ka darbiniekam piemaksu par virsstundu darbu aizstāj ar apmaksātu atpūtu citā laikā atbilstoši nostrādāto virsstundu skaitam,
- Apmaksātu atpūtu piešķir mēneša laikā no virsstundu darba veikšanas dienas, bet, ja darbiniekam ir noteikts summētais darba laiks, apmaksātu atpūtu piešķir nākamajā pārskata periodā, bet ne vēlāk kā triju mēnešu laikā.
- Pusēm vienojoties, apmaksāto atpūtu var pievienot ikgadējam apmaksātajam atvaļinājumam.
- Ja par virsstundu darbu darbiniekam piešķir apmaksātu atpūtu, bet darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas līdz apmaksātas atpūtas izlietošanas dienai, darba devējam ir pienākums izmaksāt attiecīgo piemaksu par virsstundu darbu

Darba likums – grozījumu būtība

145.pants: pārtraukumi darbā

Problēma:

- DL noteica, ka pārtraukumus neieskaita darba laikā, tātad – neapmaksā

Grozījumi:

- lai sniegtu iespēju darba tiesisko attiecību pusēm elastīgāk reglamentēt darba un atpūtas laiku, noteikts, ka darba līgumā vai darba koplīgumā ir iespējams ietvert noteikumu par pārtraukumu ieskaitīšanu darba laikā
- gadījumā, ja darbiniekam pārtraukuma laikā ir noteikts aizliegums atstāt savu darba vietu un darbinieks nevar izmanto šo laika posmu pēc sava ieskata, šādu pārtraukumu ieskaita darba laikā.

Darba likums – grozījumu būtība

151.pants: papildatvaļinājums

Problēma:

- Līdz šim Darba likumā tikai attiecībā uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu tika detalizētāk noteikta tā izmantošanas kārtība un kompensēšana
- Atlīdzības likumā šādas normas jau ir ietvertas

Grozījumi:

- Ikgadējo apmaksāto papildatvaļinājumu par kārtējo gadu piešķir un to izmanto līdz nākamā gada ikgadējam apmaksātajam atvaļinājumam
- Ikgadējā apmaksātā papildatvaļinājuma atlīdzināšana naudā nav pieļaujama, izņemot gadījumu, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas un darbinieks ikgadējo apmaksāto papildatvaļinājumu nav izmantojis

Darba likums – plānotie grozījumi

- **APK sodu ietveršana Darba likumā**
- **Virsstundu piemaksas** (*samazināt piemaksu no 100% uz 50% par pirmajām virsstundām*)
- **Disciplinārsodu atcelšana** (*ja neatbild uz sūdzību, piekrīt soda atcelšanai*)
- **Papildus kompensējoši pasākumi personām ar invaliditāti**
- **Uzteikums arodbiedrību biedram** (*aizliegts*), pilnvarotai amatpersonai (*jāsaskaņo*)
- **u.c.**



Jautājumi un atbildes
PALDIES!